

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MANADO

EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PRATAMA TAX OFFICE MANADO

Oleh:
Eko G. V. Kho¹
Irvan Trang²
Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹ekogalihk@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³yantje_uhing@gmail.com

Abstrak: Di era globalisasi saat ini banyak tantangan bagi setiap organisasi. Memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara menjamin keberlangsungan hidup atau eksistensi suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 120 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 55 orang. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian yang didapat melalui uji regresi linier berganda yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uji koefisien determinasi yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 84,6% terhadap kinerja pegawai. Hasil uji t menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan hasil penelitian ini; (1), kantor pelayanan pajak pratama manado sebaiknya terus memperhatikan factor-faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja kinerja pegawai.

Abstract: This study aims to determine the effect of leadership style, organizational culture and work discipline on employee performance. The population in this study amounted to 120 people and the sample used amounted to 55 people. Data analysis in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, test of determinant coefficient, F test, and t test. The results of the research obtained through multiple linear regression tests, namely leadership style, organizational culture and work discipline affect the performance of employees. Based on the test of the coefficient of determination, namely leadership style, organizational culture and work discipline has an influence of 84.6% on employee performance. The results of the t test show that (1) leadership style does not significantly influence employee performance; (2) organizational culture significantly influences employee performance; (3) work discipline significantly influences employee performance.

Keywords: leadership style, organizational culture, work discipline, employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci penting berjalannya sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Di era globalisasi saat ini banyak tantangan bagi setiap organisasi. Memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara menjamin keberlangsungan hidup atau eksistensi suatu organisasi. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2014: 95).

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai pola perilaku yang dilakukan seseorang pada waktu berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain. Sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku organisasi. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi merupakan pengendalian dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku para anggota di dalam suatu organisasi. Secara individu maupun kelompok, seseorang tidak akan terlepas dari budaya organisasi dan pada umumnya anggota perusahaan akan mempengaruhi beraneka ragamnya sumber daya yang ada seperti suasana kerjanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi atau lembaga guna mencapai tujuan yang di dalamnya terdapat pimpinan sebagai penentu kebijakan dan pegawai sebagai pelaksana dari kebijakan tersebut, sehingga dalam pelaksanaannya dibutuhkan pegawai dapat berinteraksi.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado merupakan Instansi vertikal Direktorat Jendral Pajak dibawah kantor wilayah Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara yang bernaung di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Manado.
2. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Manado.
3. Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Manado.
4. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai KPP Pratama Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Bangun (2012: 99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Gaya Kepemimpinan

Rivai (2014:42) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin..

Budaya Organisasi

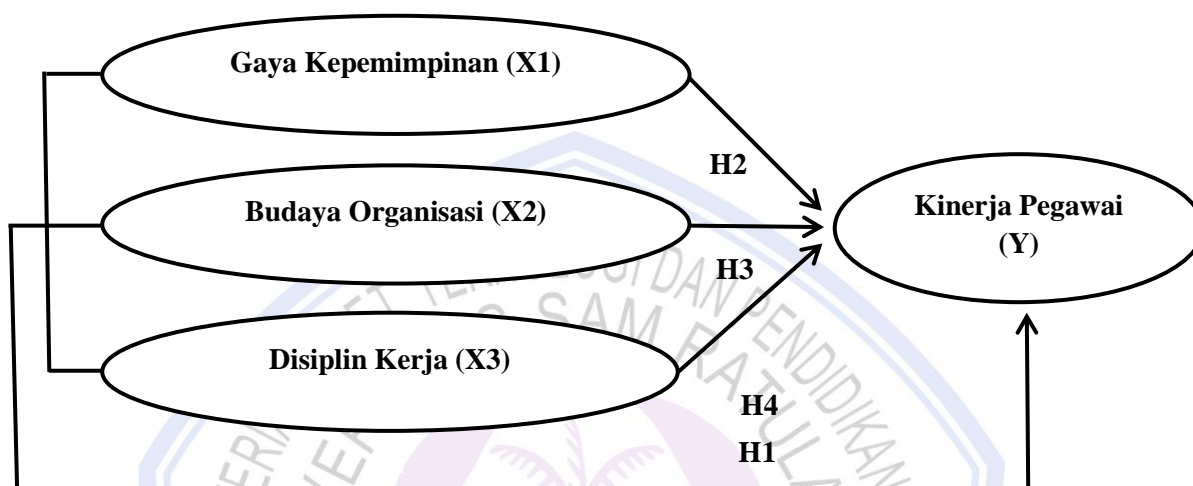
Sutrisno (2010: 2), mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan- keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai- nilai atau

norma- norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (pegawai) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah- masalah organisasi (perusahaan).

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. (Sutrisno, 2010: 94).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2018

Hipotesis

- H1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja diduga secara bersama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Manado
- H2. Pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Manado
- H3. Pengembangan karir diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Manado
- H4. Disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada KPP Pratama Manado

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini ditinjau dari jenisnya adalah studi eksplanatif, dan ditinjau dari pendekatan analisisnya diklasifikasikan ke dalam metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2011: 8).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang memiliki karakter dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari yang kemudian di Tarik kesimpulan Sugiyono (2011: 12). Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado dengan jumlah 116 orang. Menurut Sugiyono (2011: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam menentukan ukuran sampel dalam penelitian ini, peneliti menggunakan formula yang dikemukakan Slovin dan mendapatkan jumlah sampel sebanyak 55 orang responden.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data primer. Sumber data pada penelitian ini yaitu penelitian lapangan. Penelitian lapangan dilakukan dengan membagikan kuesioner secara langsung, observasi/pengamatan dan interview.

Definisi Operasional Variabel**Tabel 1. Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain (Kartono, 2008: 34)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan Keputusan Mengambil 2. Kemampuan Memotivasi 3. Kemampuan Komunikasi 4. Kemampuan Bawahan Mengendalikan 5. Tanggung Jawab 6. Kemampuan Emosional Mengendalikan (Kartono, 2008 : 34)
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendiriannya yang kemudia berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma-norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama (Umar, 2008: 207)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aturan Perilaku yang Ditaati 2. Norma 3. Nilai Dominan 4. Filosofi 5. Aturan 6. Iklim Organisasi (Luthans, 2002: 123)
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2009:212)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingginya rasa kepedulian terhadap pencapaian tujuan perusahaan 2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif 3. Besarnya rasa tanggung jawab 4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi 5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai (Siagian, 2011: 230)
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai (Bangun, 2012: 99)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pemahaman atas Tupoksi 2. Inovasi 3. Kecepatan Kerja 4. Keakuratan Kerja 5. Kerjasama (Fadel, 2009: 195)

Sumber: kajian teori, 2018.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji ini merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian (Sugiyono,2011:445). Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan seberapa tinggi suatu instrument dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya reliabilitas menyangkut ketepatan alat ukur (Mustafa,2009:45).

Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat keterkaitan atau keeratan antar variabel x (variabel bebas) terhadap variabel y (variabel terikat).

- Uji Multikolinieritas
Uji ini adalah melihat agar terhindar dari gejala multikolinieritas
- Uji Normalitas
Uji ini bertujuan untuk melihat apakah penelitian ini terdistribusi dengan normal.
- Uji Heterokedastisitas
Uji ini bertujuan untuk untuk melihat ada atau tidaknya penyimpangan.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data yang akan di teliti dalam penelitian ini menggunakan analisis linear regresi bergandadengan persamaan sebagai berikut:

$$Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$$

Uji f dan Uji t

Uji f digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat (Priyatno, 2011:258). Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. (Priyatno 2011:258).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Gambaran Objek Penelitian

Kantor Pelayanan Pajak Pajak Pratama Manado merupakan Instansi Vertikal Direktorat Jendral Pajak dibawah kantor wilayah Sulawesi Utara, Tengah, Gorontalo dan Maluku Utara yang bernaung di bawah Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Tugas dari Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado adalah melaksanakan tugas pokok Direktorat Jendral Pajak dalam penerimaan negara. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado diresmikan oleh Menteri Keuangan Sri Mulyani Indrawati pada bulan November 2008 di Bukit Tinggi bersamaan dengan KPP Pratama di lingkungan Kanwil DJP Suluttenggo dan Malut, Kanwil DJP Nusa Tenggara dan Kanwil DJP Papua & Maluku.

Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 55 orang. Tabel responden ini yang dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 2. Latar Belakang Responden

No.	Item	Keterangan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Gender	Laki-Laki	31	56,4
		Perempuan	24	43,6
2	Usia	≤ 25 Tahun	7	12,7
		26 - 35 Tahun	29	52,7
		36 - 45 Tahun	19	34,6
3	Tingkat Pendidikan	Diploma	12	21,8

	Sarjana	38	69,1
	Pasca Sarjana	5	9,1
4 Lama Bekerja	≤ 5 Tahun	16	29,1
	6 - 10 Tahun	28	50,9
	11 - 15 Tahun	9	16,4
	16 - 20 Tahun	2	3,6
5 Pendapatan Per Bulan	Rp.5 Juta – Rp. 10 Juta	41	74,5
	> Rp. 10 Juta	14	25,5

Sumber: hasil olahan data, 2018.

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah pria sebanyak 31 responden atau 56,4% dari total responden, berusia 26-35 tahun sebanyak 29 atau 52,7% dari total responden, tingkat pendidikan sarjana berjumlah 38 atau 69,1% dari total responden, dan untuk penghasilan per bulan, Rp.5 Juta-Rp.10 Juta per bulan sebanyak 41 atau 74,5% dari total responden.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

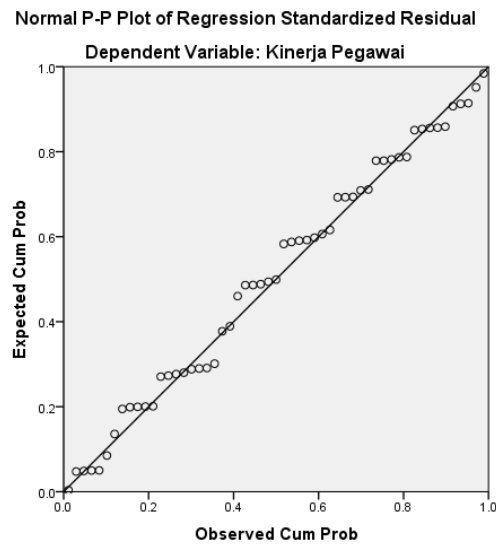
Variabel	Question Item	Person Corelation	Sig	Status	Cornbach Alpha	Status
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,637	0,000	Valid	0,749	Reliabel
	X1.2	0,644	0,000	Valid		
	X1.3	0,722	0,000	Valid		
	X1.4	0,630	0,000	Valid		
	X1.5	0,713	0,000	Valid		
	X1.6	0,657	0,000	Valid		
Budaya Organisasi	X2.1	0,481	0,000	Valid	0,672	Reliabel
	X2.2	0,621	0,000	Valid		
	X2.3	0,531	0,000	Valid		
	X2.4	0,696	0,000	Valid		
	X2.5	0,677	0,000	Valid		
	X2.6	0,667	0,000	Valid		
Disiplin Kerja	X3.1	0,849	0,000	Valid	0,776	Reliabel
	X3.2	0,686	0,000	Valid		
	X3.3	0,723	0,000	Valid		
	X3.4	0,720	0,000	Valid		
	X3.5	0,656	0,000	Valid		
Kinerja Pegawai	Y.1	0,736	0,000	Valid	0,809	Reliabel
	Y.2	0,813	0,000	Valid		
	Y.3	0,722	0,000	Valid		
	Y.4	0,761	0,000	Valid		
	Y.5	0,750	0,000	Valid		

Sumber: hasil olahan data, 2018.

Dari tabel 3, diketahui bahwa dari 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan 22 question item, memiliki nilai pearson correlation lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05 dan memiliki nilai cornbach alpha lebih dari 0,6, maka instrument penelitian yang digunakan valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: hasil olahan data, 2018

Gambar 1 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

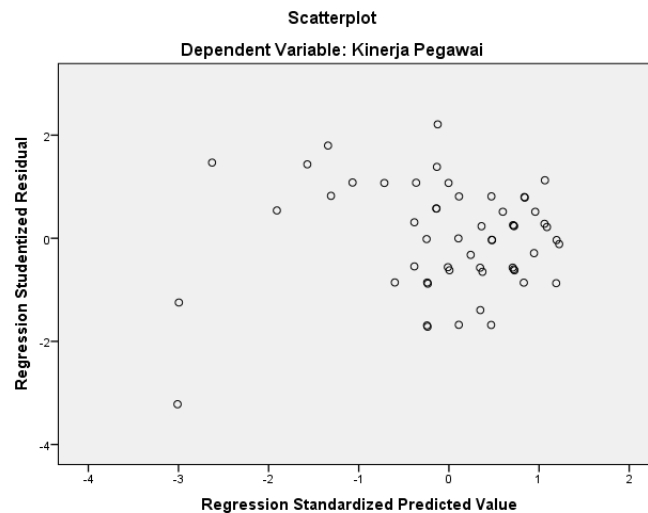
Tabel 4. Uji Multikolieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	1.285	1.181		1.088	.282	
	Gaya Kepemimpinan	-.018	.109	-.019	-.169	.866	.249 4.018
	Budaya Organisasi	.343	.116	.304	2.946	.005	.285 3.514
	Disiplin Kerja	.679	.113	.672	6.006	.000	.242 4.139

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: hasil olahan data, 2018.

Sesuai dengan ketentuan uji multikolinearitas, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terdapat korelasi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF yaitu 3,514, 4018 dan 4139 kurang dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam data penelitian ini. Artinya bahwa antara variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (3) tidak saling mengganggu atau mempengaruhi.

Uji Heterokedastisitas**Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: hasil olahan data, 2018

Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa titik-titik yang ada tidak membentuk pola yang teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel Kinerja Pegawai(Y).

Analisis Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada tabel di atas maka dihasilkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 1,285 + (-0,018) X_1 + 0,343 X_2 + 0,679 X_3$$

Pengujian Hipotesis**Uji f dan Uji t****Tabel 4. Hasil Uji f dan Uji t****ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420.666	3	140.222	93.263	.000 ^b
	Residual	76.679	51	1.504		
	Total	497.345	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber: hasil olahan data, 2018.

Berdasarkan output tersebut dapat diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 92,263 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hasil ini berarti nilai signifikansi kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis 1 (H1) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti.

Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa semakin besar peningkatan yang terjadi dalam hal gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hipotesis 2 (H2) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan ditolak atau tidak terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan ataupun penurunan dalam hal gaya kepemimpinan tidak akan mempengaruhi peningkatan ataupun penurunan kinerja pegawai. Hipotesis 3 (H3) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hipotesis 4 (H4) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima atau terbukti. Hasil penelitian ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Empat (4) kesimpulan utama yang dibuat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja sangat kuat dan positif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
2. Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
3. Budaya organisasi memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.
4. Disiplin kerja memberikan pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan berkaitan dengan kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sebaiknya terus memperhatikan faktor-faktor gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai.
2. Meskipun gaya kepemimpinan memiliki hasil negative dan tidak signifikan, bukan berarti pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado tidak perlu memperhatikan faktor-faktor gaya kepemimpinan. Sebaiknya pimpinan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado mengevaluasi faktor-faktor gaya kepemimpinan sehingga dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
3. Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado sebaiknya meningkatkan faktor-faktor yang terkait dengan budaya organisasi dan disiplin kerja, agar supaya peningkatan kinerja pegawai dapat lebih optimal.
4. Peneliti selanjutnya sebaiknya melakukan kajian lebih mendalam kepada variabel-variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja dalam kaitannya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, M.A. dan Boseran, M.2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Laboratorium Kesehatan Papua. *Jurnal FuturE*. Vol 2, No. 1. <https://media.neliti.com/media/publications/266037-pengaruh-budaya-organisasi-gaya-kepemimp-df5bfafc.pdf> Diakses pada tanggal 5 November 2018.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Fadel, M. 2009. *Reinventing Government (Pengalaman Dari Daerah)*. PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Hartono, B.D dan Subaidah 2017. *The Influence Of Leadership, Organizational Culture And Work Discipline On Teacher Performance Regarding Work Motivation As Intervening Variable (A Case Study Of Yayasan Pendidikan Pondok Pesantren Al Kholidin)* *International Journal of Economics, Business and Management Research* ISSN: 2456-7760 Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka www.ijebmr.com Diakses pada tanggal 5 November 2018.

- Hasibuan, M.S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Bumi Aksara, Bandung.
- Kartono, K. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan.*: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Luthans, F. 2002. *Organizational Behavior: 7 th Edition*. McGraw Hill Inc, New York.
- Mustafa. 2009. *Mengurai Variabel hingga Instrumentasi*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Priyatno. 2011. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan*, Bumi Garuda, Yogyakarta.
- Rivai, V. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, A. 2017. *Personnel Performance Analysis: Leadership, Work Discipline and Organizational Commitment (A study of KODAM Transportation Unit Personnel I / Bukit Barisan) Scholars Middle East Publishers ISSN 2415-6671 Economic Faculty, Krisdwipayana Universitas, Indonesia.* <http://scholarsmepub.com/> Diakses pada tanggal 5 November 2018 , Jakarta.
- Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung
- Suranto 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kppn Percontohan Jambi, Bangko Dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 10, No. 2. <http://jurnal.ut.ac.id/index.php/JOM/article/download/356/302/> Diakses pada tanggal 5 November 2018.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Umar, H. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wales, G.V., Mandey, S.L dan Wenas, R.S. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado *Jurnal EMBA ISSN 2303-1174 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Univeristas Sam Ratulangi.* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/18645> Diakses pada tanggal 5 November 2018, Manado.
- Zarvedi, R., Yusuf, R. dan Ibrahim, M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Implikasinya Pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, Vol 2, No. 2 <http://jurnal.unsyiah.ac.id/JPED/article/download/6694/5483> Diakses pada tanggal 5 November 2018.