
ARTICLE

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran

Yori Tirta Kusuma^{1*}

¹Program Studi Magister Ilmu Administrasi, Universitas Lampung, Bandar Lampung-Lampung

How to cite: Kusuma, Y.T, (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. *Administrativa* (5) 1

Article History

Received: 28 Mei 2022

Accepted: 14 April 2023

Keywords:

Leadership Style,
Organizational Culture,
Discipline, and Employee
Performance

Kata Kunci:

Gaya Kepemimpinan,
Budaya Organisasi,
Disiplin, dan Kinerja
pegawai

ABSTRACT

Performance is measured when a group of people or individuals to achieve the criteria or standards of organizational success. However, not all human resources in an organization are quality as expected by the organization. Factors that can affect the performance of an organization include low employee performance, not being on time in completing work, the influence of the environment or organizational culture that is applied. Therefore, it is very important to utilize organizational resources. Based on this, the researcher intends to determine the effect of leadership style, organizational culture, and work discipline on employee performance at Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. The sample of this study amounted to 167 people. The sampling technique used was probability sampling with a sample random sampling method. Collecting data using questionnaire. The data analysis technique is multiple regression analysis. Based on the results of multiple regression analysis, it can be seen that leadership style, organizational culture, and work discipline have a positive and significant effect on the performance of the employees at Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.

ABSTRAK

Kinerja diukur apabila sekelompok orang atau individu untuk mencapai kriteria atau standar keberhasilan organisasi. Akan tetapi, tidak semua sumber daya manusia dalam sebuah organisasi berkualitas sesuai harapan organisasi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi antara lain rendahnya prestasi kerja pegawai, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, pengaruh dari lingkungan atau budaya organisasi yang diterapkan. Oleh karena itu, sangat penting dilakukan pendayagunaan sumber daya organisasi. Berdasarkan hal tersebut, peneliti berniat untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kabupaten pesawaran. Sampel penelitian ini berjumlah 167 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan jenis *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yaitu analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, terlihat bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten pesawaran.

* Corresponding Author
Email : yoriacer@gmail.com

A. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena sangat penting bagi suatu lembaga baik di sektor publik maupun privat yang menginginkan pegawainya untuk bekerja secara sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan yang akan dicapai organisasi akan sulit tercapai. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan (Mangkunegara dalam Masram & Mu'ah, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebuah organisasi, diantaranya menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh dari lingkungan atau budaya organisasi yang diterapkan. Dalam penelitian terdahulu, kinerja dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Iqbal *et al.* 2015), budaya organisasi (Kuswati, Y.2020), dan disiplin kerja (Azzahra *et al.* 2019).

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran. Fenomena yang bisa diangkat berkaitan dengan studi ini yaitu tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran dalam kepemimpinannya berperilaku keras, tidak kooperatif, tidak berkorban, dan tidak memberikan semangat kerja pada pegawai. Selain gaya kepemimpinan, masalah di lapangan yang ada di sekretariat daerah kabupaten pesawaran diantaranya pegawai kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana terjadi kerjasama yang kurang baik. hubungan atasan dan bawahan dengan kepentingan masing-masing menimbulkan kesenjangan dan komunikasi antara atasan dan bawahan yang akhirnya menimbulkan kesalahpahaman terkait pekerjaan yang dikerjakan.

Budaya organisasi yang tidak kondusif tergambar dari kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan. Kemudian tingkat kedisiplinan di sekretariat daerah kabupaten pesawaran yaitu tingkat kehadiran yang menurun baik pimpinan maupun bawahannya. Kurang adanya inisiatif dalam bekerja, mengetahui bahwa pekerjaan yang dikerjakan mengalami kesalahan tetapi tidak segera diperbaiki.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Menurut Rivai (2009), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku atau tindakan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan mempengaruhi bawahannya agar melaksanakan tindakan demi tercapainya tujuan tertentu. Robbins (2015) mengidentifikasi ada beberapa jenis gaya kepemimpinan, antara lain: 1) gaya kepemimpinan kharismatik, 2) gaya kepemimpinan transformasional, 3) gaya kepemimpinan transaksional, 4) gaya kepemimpinan autentik, 5) gaya kepemimpinan melayani.

Wibowo (2011) budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama menjadi karakteristik inti tentang bagaimana melakukan sesuatu dalam organisasi. Keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kerjanya.

Sastrohadiwiryono (2005) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara menyeluruh selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kualitas

kerja, target kriteria yang telah ditentukan kemudian disepakati bersama. (Rivai dan Basri dalam Masram dan Muah, 2017).

C. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Menurut Prasetyo dan Jannah (2012: 43) penelitian eksplanatif dilakukan untuk menemukan penjelasan tentang mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi. Menurut Yusuf (2017: 58) penelitian kuantitatif memandang tingkah laku manusia dapat diramal dan realitas social, objektif dan dapat diukur.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sekretariat Daerah merupakan unsur staf dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengoordinasian administrative terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administrative yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Validitas dan Reliabilitas

| Variabel | Pernyataan | Pearson Correlation | R _{tabel} | Ket. | R _{alpha} | R _{kritis} | Ket. |
|-------------------|------------|---------------------|--------------------|-------|--------------------|---------------------|----------|
| Gaya Kepemimpinan | 1.1 | 0,451 | 0,151 | Valid | 0,809 | 0,60 | Reliabel |
| | 1.2 | 0,450 | | | 0,801 | | |
| | 1.3 | 0,448 | | | 0,802 | | |
| | 1.4 | 0,535 | | | 0,795 | | |
| | 1.5 | 0,506 | | | 0,797 | | |
| | 1.6 | 0,603 | | | 0,790 | | |
| | 1.7 | 0,651 | | | 0,785 | | |
| | 1.8 | 0,597 | | | 0,791 | | |
| | 1.9 | 0,553 | | | 0,794 | | |
| | 1.10 | 0,593 | | | 0,790 | | |
| | 1.11 | 0,658 | | | 0,787 | | |
| | 1.12 | 0,608 | | | 0,791 | | |
| | 1.13 | 0,522 | | | 0,796 | | |
| Budaya Organisasi | 2.1 | 0,543 | 0,151 | Valid | 0,751 | 0,60 | Reliabel |
| | 2.2 | 0,610 | | | 0,745 | | |
| | 2.3 | 0,496 | | | 0,778 | | |
| | 2.4 | 0,491 | | | 0,757 | | |
| | 2.5 | 0,562 | | | 0,749 | | |
| | 2.6 | 0,449 | | | 0,760 | | |
| | 2.7 | 0,623 | | | 0,743 | | |
| | 2.8 | 0,304 | | | 0,770 | | |
| | 2.9 | 0,446 | | | 0,763 | | |
| | 2.10 | 0,591 | | | 0,747 | | |
| | 2.11 | 0,468 | | | 0,761 | | |
| | 2.12 | 0,594 | | | 0,746 | | |
| | 2.13 | 0,615 | | | 0,744 | | |

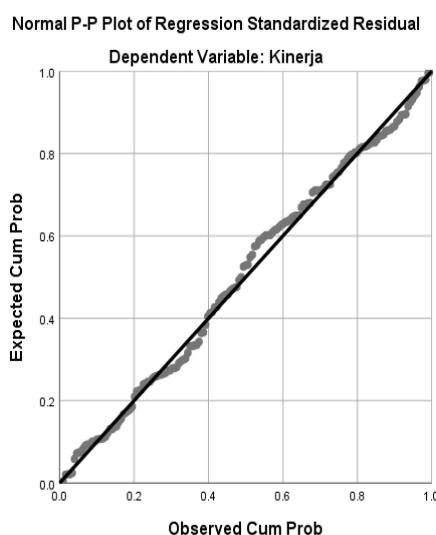
| | | | | | | | |
|-----------------|-----|-------|-------|-------|-------|------|----------|
| Disiplin Kerja | 3.1 | 0,699 | 0,151 | Valid | 0,581 | 0,60 | Reliabel |
| | 3.2 | 0,499 | | | 0,417 | | |
| | 3.3 | 0,411 | | | 0,458 | | |
| | 3.4 | 0,481 | | | 0,425 | | |
| | 3.5 | 0,561 | | | 0,394 | | |
| | 3.6 | 0,586 | | | 0,378 | | |
| Kinerja Pegawai | Y.1 | 0,621 | 0,151 | Valid | 0,554 | 0,60 | Reliabel |
| | Y.2 | 0,667 | 0,520 | | | | |
| | Y.3 | 0,581 | 0,584 | | | | |
| | Y.4 | 0,623 | 0,557 | | | | |
| | Y.5 | 0,639 | 0,567 | | | | |

Sumber: Hasil olahan data, 2021

Tabel 1. menyatakan dari 3 variabel independet dan 1 variabel dependet dengan 37 pertanyaan, nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,151 dengan *Cronbach Alpha* > 0,60 maka penelitian yang digunakan diterima dan dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah dengan SPSS Statistik, 2021

Gambar 1. Menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standarlized 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.

Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas

| Model | Coefficients ^a | | | | | | | |
|--------------|---------------------------|------------|--------------|------|-------|------|--------------|-----|
| | Unstandardized | | Standardized | | t | Sig. | Collinearity | |
| | Coefficients | Std. Error | Coefficients | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 7.081 | 1.503 | | | 4.710 | .000 | | |

| | | | | | | | |
|-------------------|------|------|------|-------|------|------|-------|
| Gaya Kepemimpinan | .056 | .033 | .148 | 1.702 | .091 | .494 | 2.023 |
| Budaya Organisasi | .173 | .036 | .446 | 4.739 | .000 | .423 | 2.366 |
| Disiplin Kerja | .076 | .051 | .107 | 1.484 | .140 | .715 | 1.399 |

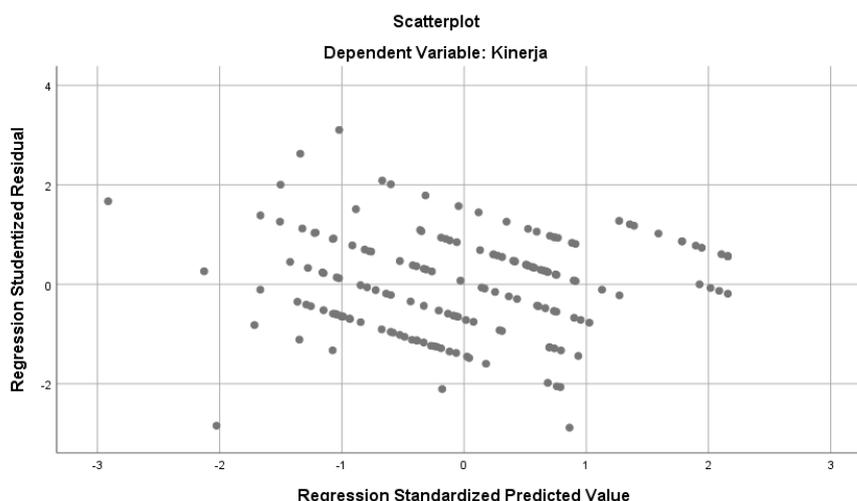
a. Variable Terikat: Kinerja

Sumber: Data Diolah dengan SPSS Statistik, 2021

Jika nilai VIF < 10 maka tidak terdapat korelasi. Tabel di atas dijelaskan nilai VIF yaitu 2,023, 2,366, dan 1,399 < 10. Sehingga tidak terdapat multikolinieritas. Artinya Gaya Kepemimpinan (X₁), Budaya Organisasi (X₂), dan Disiplin Kerja (X₃) tidak saling mempengaruhi.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Diolah dengan SPSS Statistik, 2021

Gambar 2. titik-titik membentuk pola yang tidak teratur. Sehingga dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas. Artinya dalam fungsi regresi penelitian ini tidak muncul gangguan karena varian yang tidak sama. Sehingga model model ini bisa dipakai untuk memprediksi variable Kinerja Pegawai (Y).

Regresi Linier Berganda

Tabel 3. Linier Berganda

| Model | Coefficients ^a | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | Unstandardized Coefficients | Std. Error | Standardized Coefficients |
| | B | | Beta |
| 1 (Constant) | 7.081 | 1.503 | |
| Gaya Kepemimpinan | .056 | .033 | .148 |
| Budaya Organisasi | .173 | .036 | .446 |
| Disiplin Kerja | .076 | .051 | .107 |

Sumber : Data Diolah dengan SPSS Statistik, 2021

Hasil regresi linier berganda diperoleh nilai :

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

$$Y = 7,081 + (0,056)X_1 + 0,173X_2 = (0,679)X_3$$

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 | 191.206 | 3 | 63.735 | 34.737 | .000 ^b |
| | Residual | 299.070 | 163 | 1.835 | | |
| | Total | 490.275 | 166 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber : Data Diolah dengan SPSS Statistik, 2021

Nilai F_{hitung} sebesar 34,737 dengan dengan taraf 0,000 dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 (<0,05 atau 5%). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), Budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

Pembahasan

Menunjukkan Hipotesis 1 (H_1) gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa peningkatan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja. Hipotesis 2 (H_2) budaya organisasi simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan berpengaruh peningkatan kinerja. Hipotesis 3 (H_3) bahwa disiplin kerja positif dan signifikan terhadap kinerja. Bahwa peningkatan disiplin kerja berdampak pada peningkatan kinerja. Hipotesis 4 (H_4) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang simultan dan signifikan terhadap kinerja.

E. KESIMPULAN

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

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang simultan variable kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
2. Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variable kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap variable kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pesawaran.
4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten pesawaran.

Saran

1. Bagi institusi

Merujuk pada hasil riset sebaiknya pimpinan sekretariat daerah kabupaten pesawaran sebaiknya meningkatkan dan mengevaluasi gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja sehingga dapat digunakan acuan peningkatan kinerja

pimpinan maupun pegawai dalam sekretariat daerah kabupaten pesawaran. Pimpinan dan pegawai sebaiknya lebih mengutamakan komunikasi dalam bekerja sehingga akan sangat membantu kemajuan pemerintah kabupaten pesawaran.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Sebaiknya peneliti selanjutnya menambah kuantitas responden agar lebih akurat atau menambah variable lain untuk diteliti.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Azzahra *et al.* (2019) “The Effect of Work Discipline On Employees Performance Of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta”, *Review Of Integrative Business And Economics Research*, Vol. 8, 136-144.
- Bukit, Benjamin dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Teori, Dimensi Pengukuran, Dan Implementasi Dalam Organisasi*. Gorontalo. Zahir publishing.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang. Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Iqbal *et al.* (2015) “Effect Of Leadership Style On Employee Performance”, *Arabian Journal On Business And Management Review*, Vol. 5 Issue:5 100146
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta. PT. Grafindo Persada.
- Kurniawan, Agung Widhi Dan Zahra Puspitaningtyas. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta. Pandiva buku.
- Kuswati, Y. (2020) “The Influences of Organizational Culture On Employee Performance” *Budapest International Research And Critics Institute Journal (BIRCI-Journal)*, Vol. 3 Page: 296-302
- Masram, Dr. H. dan Mu’ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Professional*. Surabaya. Zifatama publisher.
- Prasetyo, Bambang dan Jannah, Lina Miftahul. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veizal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. raja grafindo persada.
- Robbins, Stephen P. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryono, bejo siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative Dan Operasional*. Jakarta. Bumi aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode penelitian Pendidikan pendekatan kuantitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung. PT. Alfabet.
- Wibowo. 2011. *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Yusuf, A. Muri. 2017. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, Dan Penelitian Gabungan*. Jakarta. Kencana.

