

ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK

Miftachul Ayu Mustika^{1*}, Sigit Wisnu Setya Bhirawa²
Universitas Nusantra PGRI Kediri

Jl. KH Ahmad Dahlan No 76, Mojoroto, Kec. Mojoroto, Kota Kediri
Miftachulayu120@gmail.com *, sigitwisnu@unpkediri.ac.id

*corresponding author

Abstract

The purpose of this study was to analyze the influence of leadership style, organizational culture, and work discipline on employee performance at the Trenggalek district staffing agency. This study uses a quantitative research methodology. These studies use a causal methodology. The 52 participants were selected from a relatively small population by the authors, who used a saturated sampling approach to select the sample. The results of the partial analysis of the independent variables of leadership style, organizational culture, and work discipline show that the Personnel Board of Trenggalek Regency has a significant effect on the dependent variable of employee performance. Leadership style, organizational culture, and work discipline simultaneously have a significant effect on the dependent variable of employee performance at the Personnel Agency of Trenggalek Regency

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada badan kepegawaian daerah kabupaten Trenggalek. Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif. Studi-studi ini menggunakan metodologi kausal. 52 peserta dipilih dari populasi yang relatif kecil oleh penulis, yang menggunakan pendekatan sampling jenuh untuk memilih sampel. Hasil analisis parsial terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa pada Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek

Keywords: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan sumber daya manusia yang bekerja untuk memajukan tujuan penyelenggaraan pemerintahan. Sebab, keberhasilan ASN ditentukan dari seberapa baik kinerja ASN dalam bekerja, khususnya di bidang administrasi sebagai abdi masyarakat [1]. ASN sering menghadapi kritik atas kinerjanya karena reputasi negatif yang sebelumnya mereka bangun sendiri, termasuk tidak dapat diandalkan, rentan terhadap korupsi dan penyalahgunaan dana publik, memiliki etos kerja yang buruk, sering absen, dan sebagainya. Karena sebagian besar pegawai hanya datang bekerja untuk menutupi ketidakhadiran, mengobrol, dan kemudian pergi tanpa berkontribusi pada pekerjaan yang dapat mencapai tujuan bersama organisasi pemerintah, tingkat kinerja pegawai masih dianggap rendah [2].

ASN diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan seefisien mungkin, namun masih terdapat beberapa permasalahan yang ditangani oleh pemerintah sehingga diperlukan reformasi atau perubahan peraturan yang tegas untuk mengatasinya, seperti masalah disiplin kerja. Sebagai Aparatur Sipil Negara diharapkan selalu siap untuk melaksanakan tugasnya secara efektif, namun tidak jarang pegawai organisasi pemerintahan melakukan perbuatan yang melanggar kebijakan perusahaan, antara lain keterlambatan, berangkat lebih awal, bekerja sambil mengobrol, dan penyimpangan lainnya yang mengurangi efisiensi. Gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan disiplin kerja adalah beberapa hal yang dianggap berdampak pada seberapa baik kinerja pegawai negeri [3].

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam sebuah perusahaan karena pemimpin yang akan memotivasi dan membimbing kelompok dalam mencapai tujuannya, dan tidak selalu dengan proses yang sederhana. Tidak sederhana karena harus memahami setiap variasi dalam perilaku bawahan [4]. Unsur kepemimpinan suatu organisasi sangat penting karena pemimpinlah yang akan menginspirasi dan mengarahkan kelompok untuk mencapai tujuannya, yang tidak selalu merupakan tugas yang sederhana. Karena penting untuk memahami perbedaan apa pun dalam perilaku bawahan. Bawahan demikian didorong untuk berhasil dan efektif membantu perusahaan. Dengan kata lain, tercapai atau tidaknya tujuan organisasi tergantung pada efektivitas kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang benar dapat menunjukkan kepada anggota timnya seberapa besar tanggung jawab yang diharapkan. Ketika atasan memberi karyawan dengan bimbingan yang tepat, mungkin dengan memotivasi karyawan untuk mengikuti prosedur disiplin, dan dalam menerapkan keselamatan dan kesehatan kerja. Oleh karena itu, diantisipasi contoh yang benar dapat diberikan oleh pemimpin kepada karyawan atau pekerjanya.

Kepemimpinan adalah tindakan mempengaruhi dengan kapasitas membujuk orang lain untuk mengarahkan dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, dengan kata lain, kepemimpinan digambarkan sebagai seperangkat kegiatan penataan yang berupa kapasitas untuk membentuk tindakan orang lain dalam konteks tertentu sehingga mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan [5]. Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mengacu pada upaya seseorang untuk mengarahkan, mengatur, dan memobilisasi sekelompok pengikut untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada dasarnya, kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang berasal dari kepribadian. Seorang pemimpin berharap bahwa dengan mengerahkan pengaruh atas anggota timnya akan bergerak bersama-sama, terlibat dalam kegiatan terarah, mendapat informasi dan kooperatif, dan bertanggung jawab penuh atas pekerjaannya.

Budaya organisasi merupakan aspek lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang unik, yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan atau organisasi secara keseluruhan [6]. Budaya organisasi semakin dikenal sebagai akibat dari dinamika perubahan iklim tempat kerja. Karena istilah "budaya" diambil dari bidang antropologi dan sosiologi, serta memiliki konotasi nasional dan implikasi tambahan yang begitu luas sehingga dapat dilihat dari berbagai perspektif, konsep organisasi budaya telah dikembangkan dalam berbagai cara. Namun, sebagian besar berpendapat bahwa sistem nilai bersama membentuk dasar budaya dalam proses adaptasi [7]. Budaya organisasi berfungsi sebagai kerangka kerja untuk mengarahkan perilaku sehari-hari, membuat keputusan bagi karyawan, dan mengarahkan perilaku karyawan tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan [8].

Budaya organisasi adalah pola keyakinan dan nilai (Values) yang dipahami, diilhami, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memiliki makna sendiri dan menjadi landasan perilaku organisasi. Akibatnya, budaya organisasi bertindak sebagai pengatur dan pedoman dalam membentuk sikap dan tindakan orang-orang di dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan dapat mempengaruhi secara positif baik individu anggota organisasi maupun organisasi secara keseluruhan dalam mewujudkan maksud, visi, dan tujuannya. Budaya organisasi adalah hasil dari proses yang memadukan gaya budaya dan perilaku yang dibawa setiap individu ke hadapannya dalam filosofi dan norma baru, yang memiliki energi kebanggaan kolektif yang sama dalam menyikapi sesuatu dan tujuan tertentu [9]. Budaya organisasi sebagai keyakinan, sikap, dan nilai yang dianut bersama yang muncul dalam organisasi. Budaya adalah bagaimana kita melakukan sesuatu di sekitar sini. Dari teori-teori para ahli tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu hal yang memerlukan perhatian terus menerus agar suatu perusahaan berhasil mengembangkan budaya yang positif [10].

Budaya organisasi yang kuat akan mendorong pertumbuhan kinerja karyawan dan menginspirasi pekerja untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya, perilaku karyawan akan dibentuk ke arah tujuan organisasi tertentu. Selain itu, dampak terhadap kinerja karyawan akan tergantung pada jenis budaya organisasi yang dikembangkan dalam perusahaan. Kinerja karyawan meningkat dengan budaya organisasi yang lebih baik. Namun, kinerja individu akan menurun jika budaya perusahaan memburuk. Agar keduanya baik dan sesuai peruntukannya, keduanya harus sama-sama ditingkatkan.

Perusahaan dengan budaya yang kuat akan berdampak pada kinerja dan perilaku staf. Kinerja karyawan akan dinilai secara proporsional dengan budaya organisasi di dalamnya; jika budaya organisasi kuat, maka kinerja karyawan juga akan kuat, dan sebaliknya

Disiplin kerja menawarkan beberapa keuntungan, baik untuk kepentingan perusahaan maupun individu. Untuk perusahaan, ini berarti menjunjung tinggi kebijakan perusahaan dan menyelesaikan tugas secara efisien untuk mencapai hasil terbaik [11]. Agar suatu perusahaan atau instansi pemerintah dapat mencapai tujuannya, disiplin kerja sangatlah penting. Tanpa disiplin, sulit bagi sebuah bisnis untuk menghasilkan karya terbaik. Derajat kewajiban seseorang terhadap tanggung jawab yang diberikan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling krusial adalah disiplin, yang menempati urutan keenam fungsi sumber daya manusia. Semakin disiplin seseorang, semakin baik kemampuan mereka untuk tampil di tempat kerja. Tanpa etika kerja staf yang kuat, bisnis akan kesulitan menghasilkan karya terbaiknya.

Pengusaha didorong untuk disiplin dalam melaksanakan pekerjaan baik secara individu maupun kelompok sebagai bagian dari upaya memerangi alasan tindakan disiplin. Disiplin tempat kerja sangat membantu dalam melatih karyawan untuk mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku dalam bisnis untuk mencapai kinerja puncak.

Seperti yang dapat disimpulkan dari definisi di atas, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kesediaan seseorang untuk mentaati dan mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dan tidak menghindar dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tujuan dari disiplin destinasi, baik secara kolektif maupun individual, adalah untuk memandu perilaku sesuai dengan kenyataan dan untuk menetapkan keadaan pertama, perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban karyawan

Kinerja seorang pekerja, yang merupakan hasil kerja mereka dan dipengaruhi oleh bakat dan cara pandang mereka terhadap tugas dan tugas yang diberikan kepada mereka, adalah hasil kerja mereka. Dengan demikian, kinerja dalam beberapa situasi dapat dilihat sebagai interaksi antara usaha, kemampuan, dan persepsi tugas, yang semuanya dipengaruhi oleh usaha, kemampuan, dan persepsi tugas [12]. Salah satu komponen terpenting dari setiap bisnis atau agensi perusahaan adalah kinerja. Kinerja dapat dipahami sebagai gambaran sejauh mana organisasi perusahaan telah melaksanakan tujuan, sasaran, misi, dan visi yang dituangkan dalam rencana strategisnya. kinerja adalah hasil yang dihasilkan suatu organisasi, baik yang berorientasi pada laba maupun non-profit, sepanjang waktu. kinerja dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentudan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja.

Konsep kinerja merujuk pada tingkat pencapaian karyawan atau organisasi terhadap persyaratan pekerjaan. kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Ini merupakan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang tersedia. Dengan definisi ini, dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat penting bagi keberhasilan setiap pertumbuhan dan perkembangan perusahaan serta pemeliharaan kelangsungan hidupnya. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja Karyawan organisasi itu sendiri memiliki dampak terhadap pencapaian tujuan perusaha.

Agar disiplin dalam bekerja, seseorang harus mampu mematuhi hukum dan norma sehingga ia sadar bagaimana mempraktikkannya dan mematuhi. Disiplin tempat kerja menunjukkan seberapa bertanggung jawab seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. Ini mengilhami etos kerja dan semangat untuk pekerjaan yang membantu bisnis mencapai tujuannya.

Tujuan organisasi adalah untuk meningkatkan produktivitas staf, oleh karena itu pentingnya disiplin kerja. Perilaku baik karyawan menunjukkan kemampuan perusahaan untuk mempertahankan loyalitas dan kualitas tenaga kerjanya. Selain itu, setelah disiplin kerja masing-masing karyawan dipahami, nilai kinerja mereka juga diketahui. Hal ini disebabkan adanya korelasi yang substansial antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki pengendalian diri dalam bekerja akan bekerja secara efisien, tekun, dan terencana serta terorganisir. Sebaliknya, karyawan dengan etos kerja yang buruk cenderung lamban dan menunda-nunda mengerjakan tugas.

Pekerjaan yang berkaitan dengan disiplin merupakan salah satu unsur yang mempengaruhi kinerja pegawai. Salah satu kriteria yang digunakan untuk menilai kinerja seorang pegawai adalah tingkat disiplin kerjanya. Setiap karyawan yang dapat menunjukkan pengendalian diri di tempat kerja cenderung akurat dan bertanggung jawab secara pribadi atas pekerjaan atau tugas yang diberikan kepadanya. Tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi akan dihasilkan dari kesadaran akan kewajiban dan tanggung jawab ini. Karyawan yang mampu

menangani semua masalah yang berhubungan dengan pekerjaan lebih mungkin untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal.

Dari keyakinan-keyakinan tersebut di atas, jelaslah bahwa kinerja merupakan hasil akhir dari usaha seorang karyawan untuk mencapai tujuan, visi, dan misi suatu perusahaan. Peneliti sampai pada kesimpulan bahwa pekerjaan seorang karyawan dalam suatu proses atau penyelesaian tugas mereka sesuai dengan kewajiban mereka dalam jangka waktu tertentu dapat berdampak pada keberhasilan organisasi

Kinerja karyawan mengacu pada perilaku aktual yang terus-menerus ditampilkan sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam bisnis atau organisasi. Salah satu elemen terpenting dalam upaya setiap organisasi untuk meningkatkan produktivitas adalah kinerja karyawan yang baik. Setiap orang memiliki tingkat bakat yang berbeda-beda, sehingga seberapa baik kinerja mereka di suatu perusahaan atau organisasi.

Banyak elemen di tempat kerja mungkin berdampak pada kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk faktor internal dan eksternal perusahaan, faktor yang berhubungan dengan karyawan, dan faktor lingkungan. Ambisi dan tujuan yang dicapai di suatu perusahaan akan lebih mudah dicapai jika individu berkinerja baik. Di sisi lain, jika seseorang berkinerja buruk, akan lebih sulit bagi mereka untuk mencapai target dan tujuan yang telah mereka tetapkan untuk diri mereka sendiri dalam organisasi

Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek merupakan unsur pelaksana bukti penunjang fungsi pemerintahan dalam bidang kepegawaian yang menjadi kewenangan daerah. Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek memiliki tugas pokok untuk melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kepegawaian kewenangan daerah.

Sebuah perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan karena dengan itu, pemimpin dapat membuat inovasi dan mengatur semua operasi perusahaan dengan baik [13]. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang manajer harus mampu menumbuhkan integrasi yang kuat dan menumbuhkan kecintaan terhadap pekerjaan karyawan itu sendiri [14]. Budaya organisasi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek menunjukkan indikator negatif, yang menunjukkan bahwa disiplin karyawan berkurang di tempat kerja ini. Tanda-tanda tersebut antara lain: adanya karyawan yang terlibat dalam aktivitas yang tidak terkait dengan tugas pekerjaan saat bekerja. Selain itu, terlihat dari interaksi antara pimpinan dan karyawan bahwa tidak memiliki jalinan yang baik. Hal ini berkontribusi pada rendahnya disiplin kerja di kalangan tenaga kerja dan harus diperhitungkan agar organisasi dapat meningkatkannya [15].

Penelitian yang dilakukan oleh Keki Kusumayanti (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pns Pada Pelayanan Industri Dan Perdagangan Di Pemerintah Kota Batam, Temuan penelitian yang didasarkan pada pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dinas Kependudukan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Pemerintah Daerah Kota Batam mengatakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan merupakan satusatunya variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Pengujian secara simultan, kinerja PNS Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Pemerintah Kota Batam Lebih baik jika mereka termotivasi, disiplin, dan bekerja di lingkungan kerja yang kondusif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Irvan Trang dan Ayu Adriani Metalia dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta. Analisis data Mengungkapkan dua temuan utama: (1) analisis uji-t mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh parsial terhadap kinerja pegawai di Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta; dan (2) hasil analisis uji F diketahui bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Papua di Jakarta secara simultan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek

METODE

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian kuantitatif digunakan. Jenis penelitian ini menggunakan teknik kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek yang tidak diketahui secara pasti dan telah bekerja kurang lebih selama satu bulan Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek. Karena populasi yang relatif kecil, penulis memilih sampel dengan menggunakan strategi sampling jenuh, sehingga total 52 partisipan dijadikan sampel untuk penelitian ini. data utama dalam penelitian ini berasal dari kuesioner yang diberikan kepada karyawan sebagai sumber informasi pertama Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek. Uji validitas digunakan untuk memverifikasi apakah jawaban atas kumpulan pertanyaan dapat berhasil mendefinisikan variabel. Setiap soal dalam uji validitas harus menjalani uji validitas, dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa nilai r hitung lebih besar/lebih kecil dari r tabel. Hal ini berarti semua item yang ada dalam variabel valid. Keakuratan dan presisi teknik pengukuran inilah yang menentukan reliabilitas. Sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan untuk penelitian ditunjukkan oleh rumus ketergantungan ini. diketahui bahwa variabel memiliki nilai alpha hitung (Cronbach's Alpha) lebih besar dari pada 0,6. Dengan demikian hasil reliabilitas semua variabel adalah reliabel. Penulis menggunakan sejumlah teknik untuk mengumpulkan data di lokasi penelitian, termasuk kuisisioner, wawancara, studi pustaka. Analisis regresi linier berganda adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, dan SPSS versi 23 akan digunakan pada komputer untuk melakukan analisis statistik

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

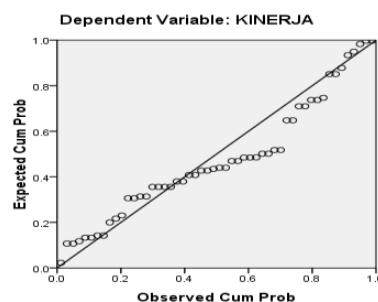
Uji Normalitas

Dipergunakan untuk menguji variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Produk regresi yang baik adalah data dengan distribusi yang normal atau mendekati normal. Deteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi memenuhi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka produk regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berikut ini merupakan gambar hasil uji normal probability plots dapat dilihat sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4. 2 Hasil Uji Normal Probability Plots

Berdasarkan gambar 4.2 hasil uji normal probability plots dapat diketahui bahwa data yang dianalisis telah berdistribusi secara normal, yang ditunjukkan oleh titik-titik atau data menyebar berimpit disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga model regresi ini memenuhi asumsi normalitas

Uji Multikolenialiritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independen. Metode yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai VIF (variance inflation factor). Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai VIF, apabila nilai VIF > 10,00 maka terdapat multikolinieritas.
2. Dilihat dari nilai tolerance, apabila nilai tolerance < 0,10 berarti tidak terdapat multikolinieritas.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas dari matrik kolerasi antar variabel independen dan nilai tolerance dan VIF, ditunjukkan pada tabel 1 berikut:

Table 1 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	.151	6.617
	X2	.334	2.994
	X3	.205	4.868

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti, 2023

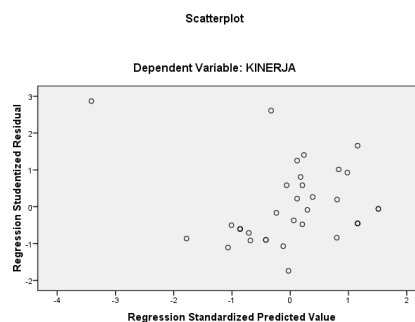
Berdasarkan tabel 4.8 diketahui nilai VIF masing-masing variabel yaitu variabel Gaya kepemimpinan sebesar 6.617 variabel Budaya Organisasi sebesar 2.994 dan Disiplin Kerja sebesar 4.868 dari tiga nilai variabel mempunyai nilai VIF lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model regresi ini tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen

Uji Heteroskedastisitas

Cara mendeteksi terjadi atau tidak heteroskedastisitas dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplots dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Grafik Scatterplots

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Grafik scatterplots terlihat bahwa titik-tik menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu, tersebar baik di atas maupun di bawah 0 pada sumbu Y. Sehingga diketahui model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.434	1.698	
	X1	.986	.070	.986
	X2	.187	.072	.187
	X3	.440	.081	.440

A. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Rumus regresinya $Y = 1,434 + 0,986 X_1 + 0,187 X_2 + 0,4440 X_3 + e$. Nilai tersebut mengidentifikasi bahwa jika variabel, Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) adalah 1,434. Variabel X_1 Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,986 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_1 (Disiplin Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,986 satuan dengan asumsi variabel Budaya Organisasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) tetap atau konstan. Variabel X_2 Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,187 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_2 (Motivasi Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,187 dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_3) tetap atau konstan. Variabel X_3 Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Y (Kinerja Karyawan) dengan koefisien regresi sebesar 0,440 satuan artinya jika terjadi peningkatan variabel X_3 (Disiplin Kerja) sebesar 1 satuan, maka Y (Kinerja Karyawan) akan naik sebesar 0,431 dengan asumsi variabel Gaya kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) tetap atau konstan

Uji Koefisien Determinasi (*adjusted R²*)

Tabel 4
Hasil *Adjusted R²*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.991 ^a	.982	.981	.931

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui nilai *adjusted R²* sebesar 0,981. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3), mampu menjelaskan variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 98,1% dan sisanya 1,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil Uji-t (Parsial)

Tabel 5
Hasil Uji-t (Parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.845	.402
	X1	14.078	.000
	X2	2.612	.012
	X3	5.426	.000

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai thitung (14,078) > ttabel (2,21), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. pada tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel Budaya Organisasi sebesar 0,012 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai thitung (2,612) > ttabel (2,21) maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. pada tabel 5 diperoleh nilai signifikan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,000 nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai thitung (5,426) > ttabel (2,21) maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji-F (Simultan)

Tabel 6
Hasil Uji-F (Simultan)

Model		F	Sig.
1	Regression	864.959	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Sumber: data primer diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan hasil uji-F pada tabel 6 diperoleh nilai signifikan sebesar 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ataupun dengan nilai Fhitung (864.959) > Ftabel (2,79), maka hipotesis H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya berdasarkan hasil pengujian Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji t pada tabel 5 didapat nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,00 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung (14,078) > ttabel (2,21). Sehingga dapat disimpulkan dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dari penelitian terdahulu Hery Harjianto (2012). Seorang manajer adalah orang yang memiliki bakat pribadi, dengan atau tanpa gelar formal, untuk mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu. Kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan menunjukkan kemampuan untuk menjamin bahwa semua tujuan perusahaan terpenuhi sesuai rencana adalah salah satu tugas paling penting yang harus dimainkan oleh seorang pemimpin. Ilmu kepemimpinan melihat dengan seksama cara-cara mengarahkan, mengawasi, dan mempengaruhi orang lain untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 5 didapat nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,012 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung $(2,612) > t_{tabel} (2,21)$. Karakteristik lingkungan kerja berubah, dan ini mengarah pada peningkatan kesadaran akan budaya organisasi. Gagasan organisasi budaya telah berkembang dalam berbagai cara sejak istilah "budaya" berasal dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, dan karena memiliki konotasi nasional dan implikasi tambahan yang begitu luas sehingga dapat diperiksa dari sudut yang berbeda. Namun, sebagian besar berpendapat bahwa fondasi budaya dalam proses adaptasi adalah sistem nilai bersama. Kerangka kerja yang disediakan oleh budaya organisasi memandu perilaku sehari-hari, pengambilan keputusan karyawan, dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan bisnis lebih lanjut. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dari penelitian terdahulu Dewi Sandy (2013) adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil ini menunjukkan adanya kesamaan dari penelitian terdahulu Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil (2014) adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil uji t pada tabel 5 didapat nilai probabilitas variabel Gaya Kepemimpinan lebih kecil dari taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ ataupun dengan nilai thitung $(5,426) > t_{tabel} (2,21)$. kesadaran dan kesiapan" untuk mematuhi semua aturan tempat kerja dan adat istiadat sosial yang diterima. Disiplin adalah kekuatan internal yang diciptakan karyawan yang mendorong mereka untuk dengan rela mengikuti aturan, pedoman, dan harapan untuk pekerjaan dan perilaku mereka. Disiplin diterapkan. Disiplin tempat kerja khususnya bermanfaat dalam mengajar staf untuk mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku di perusahaan agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh ketiga peneliti terdahulu Hery Harjianto (2012), Dewi Sandy (2013) dan Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil (2014) yang sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan dengan gaya kepemimpinan yang baik bisa mengerti akan keinginan karyawan sehingga menciptakan budaya organisasi yang nyaman sehingga karyawan tidak merasakan tekanan dan juga karyawan yang bisa menjalankan kedisiplinan saat waktu bekerja tidak melenceng dari ketentuan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan sehingga semula berkesinambungan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi maksimal untuk menuju tujuan yang diinginkan perusahaan

KESIMPULAN

Berdasarkan temuan kajian dan diskusi yang dilakukan peneliti pada Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel terikatnya adalah kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek, dan hasil analisis secara parsial terhadap variabel bebas menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel ini. Hasil analisis parsial terhadap variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja menunjukkan bahwa pada Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Hasil analisis parsial terhadap variabel bebas diketahui bahwa disiplin kerja pada Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek.

Pemimpin harus lebih bertanggung jawab dan memperhatikan anggota tim. Salah satu faktor yang membantu bisnis berfungsi lebih baik adalah keberhasilan kinerja karyawan. Badan Kepegawaian Kabupaten Trenggalek mengantisipasi bahwa memiliki gaya manajemen yang efektif akan meningkatkan produktivitas pegawai. Strategi kepemimpinan yang demokratis atau transformatif harus diterapkan dalam situasi seperti ini. Setiap karyawan memiliki akses terhadap budaya positif perusahaan. Akan lebih mudah bagi manajemen untuk membuat keputusan strategis dan operasional jika mereka mengetahui budaya perusahaan. Budaya organisasi yang luar biasa akan dihasilkan dari budaya perusahaan yang dilaksanakan dengan baik yang menumbuhkan lingkungan kerja yang positif.

Disiplin karyawan harus diciptakan, dipertahankan, dan ditingkatkan melalui berbagai cara. Disiplin tidak muncul begitu saja, manajemen yang efektif, undang-undang ketenagakerjaan, ketegasan, dan interaksi antarpribadi adalah beberapa di antaranya. Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Hendrawati Hamid, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN," *Ekonomika*, vol. 4, no. 1, pp. 58–67, 2020.
- [2] M. Lelo Sintan, Yossi Maria Marintan Hutajulu, "Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah," *J. Environ. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 44–52, 2021.
- [3] A. V. Doni Marlius, "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA PROVINSI SUMATERA BARAT," *Res. Manag. Account. Econ.*, vol. 4, no. 2, pp. 295–304, 2020.
- [4] E. Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2017.
- [5] U. Effendi, *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- [6] W. Restutanti Borman, "Pengaruh Kecerdasan Emosional , Budaya Kerja dan Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Palu Mitra Utama (PMU) The Influence of Emotional Intelligence , Work Culture and Personality on Employee Performance at PT . Palu Main Partner (PMU)," *J. sinar Manaj.*, vol. 08, no. 01, pp. 138–144, 2021.
- [7] Fachreza, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh," *J. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 115–122, 2018.
- [8] V. Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2018.
- [9] I. Fahmi, *Manajemen Strategis Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- [10] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju, 2014.
- [11] Kurniawati Oktavia, "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan SimoKabupaten Boyolali," Universitas Widya Dharma Klaten, 2021.
- [12] A. P. Annisa Ika Deswanti, Yunita, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, "Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Narrative Literature Review," *J. Inf. Syst. Manag.*, vol. 2, no. 3, 2023.
- [13] L. N. W. Maudy Rosalina, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Ekobis Ekon. Bisnis*, vol. 10, no. 1, 2020.
- [14] Riyanto Efendi, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN," *J. Econ. edu*, vol. 1, no. 1, 2020.
- [15] Sri Langgeng Ratnasari, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *J. Manajemen, Organ. dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, 2021.

