



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Kantor DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya)**

**Silviana Nurhilman<sup>1</sup>, Rita Tri Yusnita<sup>2</sup>, Arif Arif<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Perjuangan Tasikmalaya, Indonesia

Alamat: Jalan Peta No 177, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115

Korespondensi penulis: [silviananh2@gmail.com](mailto:silviananh2@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on employee work discipline at the DPMPTSPK Office, Tasikmalaya Regency. This research uses quantitative research with a descriptive approach and verification research. The types of data used are primary data and secondary data, with a research sample of 57 respondents from employees of the Tasikmalaya Regency DPMPTSPK Office, and using a saturated sample method. The data analysis tool used in this research is IBM SPSS Version 25. Data collection techniques use literature studies, interviews, questionnaires. The research results show that leadership style and employee organizational culture simultaneously have a significant effect on employee work discipline. Leadership style partially has a significant effect on employee work discipline. Organizational culture partially has no significant effect on employee work discipline.*

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

**Abstrak.** Studi ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya. Studi ini termasuk jenis kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Jenis data yang digunakan yaitu data primer dan sekunder, dengan 57 responden dari pegawai Kantor DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya sebagai sampel penelitian, serta penggunaan metode sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, wawancara, kuesioner dan dianalisis dengan bantuan IBM SPSS Versi 25. Hasil studi membuktikan bahwasanya Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pegawai memberi pengaruh pada Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan. Gaya Kepemimpinan memberi pengaruh pada Disiplin Kerja Pegawai secara parsial dan signifikan. Budaya Organisasi tidak memberi pengaruh pada Disiplin Kerja Pegawai secara parsial dan signifikan.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Pegawai

### **1. LATAR BELAKANG**

Pemerintah Provinsi Jawa Barat membentuk Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja (Dinas PMPTSPK) dengan tugas pokok dan fungsi yang diatur dalam Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 62 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Adapun dalam pelaksanaannya masih belum optimal menyangkut hal utama yaitu disiplin kerja pegawainya yang berkaitan dengan kehadiran pegawai, kedatangan tepat waktu, pulang tepat waktu, penetapan jam kerja, disiplin berpakaian, disiplin pelaksanaan pekerjaan, dan peraturan tentang apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan harus dipatuhi oleh pegawai. Hal demikian terjadi karena beberapa faktor yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, dapat dilihat dari kemampuan untuk mengarahkan, mengevaluasi, memotivasi para pegawai untuk disiplin. Sehingga jika hal tersebut tidak dapat dilakukan maka akan muncul pemahaman dan penerapan yang negatif dari pegawai, dan dapat diidentikkan dengan budaya dalam organisasi tersebut. Selain faktor dari gaya kepemimpinan ada faktor lain yaitu

budaya organisasi yang dapat membentuk disiplin kerja para pegawai seperti kurangnya komunikasi antar pegawai, baik atasan maupun bawahan.

**Tabel 1.** Data Absensi Pegawai di DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah pegawai	Total hari kerja	Keterangan				Jumlah
				Sakit	Izin	Cuti	Alfa	
1	Januari	57	25	11	5	24	0	40
2	Februari	57	22	4	8	18	0	30
3	Maret	57	26	3	3	18	0	24
4	April	57	25	7	7	0	2	16
5	Mei	57	21	7	10	0	10	27
6	Juni	57	25	9	5	0	1	15
7	Juli	57	24	17	6	0	0	23
8	Agustus	57	26	12	6	0	3	21
9	September	57	26	13	7	0	0	20
10	Oktober	57	25	8	8	0	1	17
11	November	57	26	10	9	0	0	19
12	Desember	57	26	15	11	0	0	26
<b>Total</b>			297	116	85	60	16	

*Sumber: Bagian Kepegawaian kantor DPMPTSPK 2024*

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwasanya tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Tasikmalaya pada tahun 2022 dari bulan Januari sampai Desember, yang menunjukkan ketidakhadiran pegawai dengan keterangan sakit sekitar 116 kali, alasan izin 85 kali, cuti 60 dan pegawai dengan keterangan alfa sekitar 16 kali kejadian. Dengan rata rata hari kerja dalam satu tahun (2022) yaitu 297 hari. Fenomena dengan jumlah ketidakhadiran tersebut dianggap terlalu tinggi dan tidak wajar serta mengimplementasikan ketidaksiplinan kerja pegawai.

**Tabel 2.** Data Jenis Pelanggaran Pegawai di DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya tahun 2022

No	Keterangan	Jumlah (Rata-Rata)
1	Tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah	5.4%
2	Keterlambatan datang	6%
3	Pulang cepat	6.2%
4	Seragam tidak sesuai aturan	1.2%
5	Tidak mengikuti arahan atasan untuk apel pagi	5%
6	Tidak melaksanakan perjalanan dinas	2,4%
7	Menunda pekerjaan	6%

Berdasarkan pada data diatas ada beberapa pelanggaran yang terjadi selama tahun 2022 seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah seperti sakit, cuti, maupun izin dengan jumlah rata-rata 5,4%. Adapun keterlambatan datang sebesar 6% dan pulang cepat 6,2% yang merupakan bentuk ketidakpatuhan terhadap tata cara kerja sebagaimana kebijakan dan waktu yang telah ditentukan. Selain itu perilaku tidak mengikuti arahan atasan untuk apel pagi 5% dan tidak melaksanakan perjalanan dinas 2,4% hal tersebut merupakan mencerminkan perilaku pegawai yang tidak taat kepada atasan. Sedangkan menunda pekerjaan dengan rata-rata 6% juga menjadi salah satu jenis pelanggaran yang

berkaitan dengan tanggungjawab dan kesadaran pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya (Marsam, 2020:10).

Kartono (2019:39) mengemukakan indikator indikator Gaya Kepemimpinan yaitu:

1. Sifat
2. Kebiasaan
3. Komunikasi

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Afandi, 2018:97).

Indikator dalam budaya organisasi yang dikemukakan oleh Afandi (2018:101) diantaranya:

- a. Pelaksanaan norma
- b. Pelaksanaan nilai-nilai
- c. Kepercayaan
- d. Pelaksanaan kode etik

### **Disiplin Kerja**

Menurut Agustini Fauzia (2019: 89) menyatakan bahwa: "Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi".

Indikator disiplin kerja pada pegawai sebagaimana yang dinyatakan oleh Agustini Fauzia (2019:104), diantaranya yaitu:

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja
5. Tanggung jawab

### 3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sugiyono (2019: 17) menyatakan bahwa “Penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, 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”.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya sebanyak 57 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik non-probabilitay dengan jenis sampel jenuh untuk mengambil sampel. Menurut Sugiyono (2019) bahwa sampling jenuh adalah "teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh biasa dilakukan ketika jumlah populas relatif kecil". Seluruh populasi pada studi ini yakni sebanyak 57 pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya menjadi sampel yang diteliti.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah penelitian kepustakaan, penelitian lapangan berupa wawancara dan kuesioner. Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokolerasi. Selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda, analisis koefisien kolerasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Validitas

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X1)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,665	0.2609	Valid
X1.2	0,524	0.2609	Valid
X1.3	0,528	0.2609	Valid
X1.4	0,582	0.2609	Valid
X1.5	0,593	0.2609	Valid
X1.6	0,655	0.2609	Valid

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi (X2)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
X2.1	0,548	0.2609	Valid
X2.2	0,582	0.2609	Valid
X2.3	0,564	0.2609	Valid
X2.4	0,656	0.2609	Valid
X2.5	0,614	0.2609	Valid
X2.6	0,506	0.2609	Valid
X2.7	0,530	0.2609	Valid
X2.8	0,535	0.2609	Valid

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

**Tabel 5.** Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)

Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Y1	0,392	0.2609	Valid
Y2	0,414	0.2609	Valid
Y3	0,334	0.2609	Valid
Y4	0,352	0.2609	Valid
Y5	0,369	0.2609	Valid
Y6	0,310	0.2609	Valid
Y7	0,420	0.2609	Valid
Y8	0,478	0.2609	Valid
Y9	0,390	0.2609	Valid
Y10	0,474	0.2609	Valid

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (Y) valid.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
X1	0,630	0,6	Reliabel
X2	0,698	0,6	Reliabel
Y	0,634	0,6	Reliabel

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diatas, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin (Y) reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha > 0,60.

### **Tanggapan Responden Mengenai Gaya Kepemimpinan pada Kantor DPMPTSPTK**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai Gaya Kepemimpinan sebesar 1.414 menunjukkan bahwa secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan pada Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi baik.

### **Tanggapan Responden Mengenai Budaya Organisasi pada Kantor DPMPTSPTK**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi sebesar 1.931 menunjukkan bahwa secara keseluruhan Budaya Organisasi termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

### **Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor DPMPTSPTK**

Berdasarkan hasil perhitungan terhadap tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja Pegawai sebesar 2.429 menunjukkan bahwa secara keseluruhan Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Tasikmalaya termasuk dalam klasifikasi sangat baik.

## **Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.35143800
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.045
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan Tabel 7 diatas, nilai symp sig sebesar 0,200 artinya data berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolinearitas**

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas

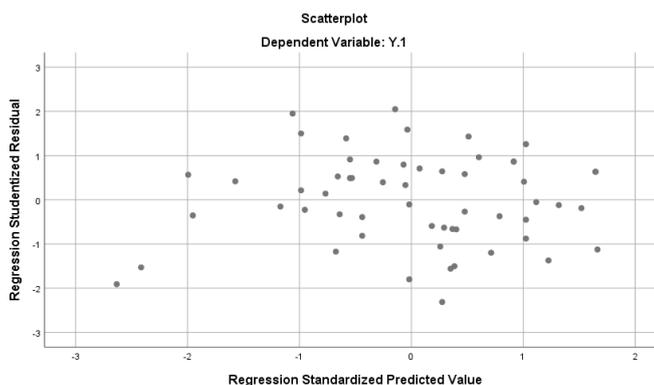
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	34.441	4.121		8.357	.000		
	X1	.240	.101	.305	2.368	.022	.999	1.001
	X2	.084	.098	.111	.864	.391	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y.1

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 8 diatas, nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

**Gambar 1.** Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar di atas menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas tidak ada pola jelas, serta titik-titik diatas dan dibawah angka 0 sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**d. Uji Autokolerasi**

**Tabel 9.** Hasil Uji Autokolerasi

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.327 <sup>a</sup>	.107	.074	2.27486	1.314

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y.1

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan hasil uji autokorelasi menunjukkan bahwasanya nilai *Durbin Watson* (DW) yaitu adalah 1,314. Nilai tersebut terletak antara nilai -2 sampai +2 maka dapat

disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi autokorelasi atau antar variabel bebas tidak terjadi gejala autokorelasi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 10.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	34.441	4.121		8.357	.000
	X1	.240	.101	.305	2.368	.022
	X2	.084	.098	.111	.864	.391

a. Dependent Variable: Y.1

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Persamaan regresi linear berganda penelitian sebagai berikut :

$$Y = 34,441 + 0,240 X1 + 0,084 X2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda yaitu sebagai berikut:

1. Jika diasumsikan bahwa nilai dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan variabel Budaya Organisasi (X2) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai untuk variabel Disiplin Kerja Pegawai (Y) adalah sebesar 34,441.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai kontribusi positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) dengan nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,240 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan Disiplin Kerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,240 satuan. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah), apabila Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami peningkatan maka Disiplin Kerja Pegawai (Y) akan meningkat.
3. Variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai kontribusi positif terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) dengan koefisien regresi yaitu sebesar 0,048 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 1 satuan Disiplin Kerja Pegawai (Y) akan bertambah atau meningkat sebesar 0,048 satuan. Dengan catatan variabel bebas yang lain tetap/konstan (tidak berubah), apabila Budaya Organisasi (X2) mengalami peningkatan maka Disiplin Kerja Pegawai (Y) akan meningkat.

### Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 11.** Hasil Analisis Koefisien Kolerasi dan Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.327 <sup>a</sup>	.107	.074	2.27486
a. Predictors: (Constant), X2, X1				
b. Dependent Variable: Y.1				

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai R sebesar 0,327 hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang rendah antara Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada Pegawai Kantor DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya. Sedangkan, besarnya nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,107. Sehingga perhitungan nilai koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi adalah sebesar [KD = 0,107 x 100% = 11,7%]. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) sebesar 10,7%.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

**Tabel 12.** Hasil Uji Simultan (F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.414	2	16.707	3.228	.047 <sup>b</sup>
	Residual	279.449	54	5.175		
	Total	312.863	56			
a. Dependent Variable: Y.1						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil output SPSS diatas, nilai sig F sebesar  $0,047 < 0,05$  dan F hitung sebesar nilai F Hitung yaitu sebesar  $3,228 > 3,05$  (Nilai F Tabel). Dengan demikian berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan pada Disiplin Kerja Pegawai.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai

**Tabel 13.** Hasil Uji Parsial (T)

Model		Coefficients <sup>a</sup>							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	34.441	4.121		8.357	.000			
	X1	.240	.101	.305	2.368	.022	.307	.307	.305
	X2	.084	.098	.111	.864	.391	.119	.117	.111

a. Dependent Variable: Y.1

*Sumber diolah dari hasil output SPSS 25, 2024*

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,307 yang menunjukkan terdapat hubungan lemah dan termasuk kategori rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa ketepatan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai. Maka besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 9,4% [ $Kd = 0,307^2 \times 100\%$ ]. Hasil perhitungan Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,022 < sig \alpha 0,05$  dan  $2,364 > 1,672$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai. Dengan demikian apabila Gaya Kepemimpinan yang diberikan di Kantor DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya sudah meningkat maka akan berpengaruh juga pada peningkatan Disiplin Kerja pegawai di Kantor DPMPTSPK Kabupaten Tasikmalaya.

### Pengaruh Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,117 yang menunjukkan terdapat hubungan lemah dan termasuk kategori sangat rendah.

nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif menunjukkan bahwa keeratan korelasi/hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Disiplin Kerja (Y) diklasifikasikan sangat rendah. Nilai koefisien korelasi parsial bernilai positif menunjukkan bahwa terdapat keeratan korelasi/hubungan antara variabel Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja. Maka besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai secara parsial adalah sebesar 1,4%

[ $Kd = [0,117^2 \times 100\%$ ]. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja adalah  $0,391 < sig \alpha 0,05$  dan  $0,864 > 1,672$ , dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya yaitu sebagai berikut:
  - a. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan pada Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan baik. Hal ini berarti Gaya Kepemimpinan yang diterapkan sudah baik dimana pimpinan mampu mempengaruhi bawahannya.
  - b. Budaya Organisasi dari pegawai Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki kebiasaan baik berkomunikasi juga mampu mematuhi peraturan sehingga akan menciptakan Budaya Organisasi yang baik dimana akan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai.
  - c. Disiplin Kerja Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya berdasarkan hasil tanggapan dari responden diklasifikasikan sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai mampu menaati peraturan yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja di organisasi.
2. Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya.
4. Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya.

### **Saran**

Berdasarkan hasil pembahasan kesimpulan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan, sebagai berikut:
  - a. Berdasarkan skor terendah pada Gaya Kepemimpinan dengan indikator Komunikasi pada poin pernyataan “Komunikasi pimpinan dengan bawahan tidak canggung” dengan skor total yang diperoleh adalah 225. Oleh karena itu pimpinan Kantor DPMPTSPTK Kabupaten Tasikmalaya harus sering berkomunikasi dengan para pegawai agar interaksi tidak canggung sehingga akan berdampak pada disiplin kerja pegawai.

- b. Berdasarkan skor terendah pada Budaya Organisasi dengan indikator Kepercayaan dengan poin pernyataan “Organisasi selalu mendukung tujuan saya dengan baik” dengan skor total yang diperoleh adalah 235. Oleh karena itu seluruh bagian dari organisasi harus meningkatkan kepercayaan dan merekatkan hubungan sehingga semua tujuan baik untuk organisasi termotivasi sehingga akan berdampak pada disiplin kerja pegawai.
  - c. Berdasarkan skor terendah pada Disiplin Kerja Pegawai dengan indikator Ketaatan Pada Atasan dengan poin pernyataan “Saya selalu mentaati perintah pimpinan” dengan skor total yang diperoleh adalah 202. Oleh karena itu anggota/ bawahan organisasi harus meningkatkan kedisiplinan terkait kepentingan organisasi sehingga hal tersebut akan memperlancar seluruh proses yang dilakukan di organisasi.
2. Bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai referensi dan melakukan pengembangan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori, konsep dan indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). Manajemen sumber daya manusia lanjutan. Medan: Madenatera.
- Kartono, K. (2008). Kepemimpinan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Marsam. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi, dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis (UPT) di lingkungan Yapis cabang Kabupaten Biak Numfor. Pasuruan: CV Penerbit Qiara Media.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.