



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas PPKBP3A Kabupaten Sukoharjo

Wahyu Nugroho<sup>1\*</sup>, Sutarno<sup>2</sup>

<sup>1-2</sup>Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

Alamat: Jl. Sumpah Pemuda No.18, KadipiroKec. Banjarsari, Kota Surakarta  
Korespondensi penulis: [Wahyoenugroho8@gmail.com](mailto:Wahyoenugroho8@gmail.com)\*

**Abstract.** *This study examines the influence of leadership style, organizational culture, and work environment on employee work discipline at the Population Control, Family Planning, Women's Empowerment, and Child Protection Agency of Sukoharjo Regency. The research employs a quantitative approach, utilizing primary data collected through questionnaires. The study's population consists of 37 employees, and due to the limited number of respondents (less than 100), a saturated sampling technique was applied, ensuring the inclusion of all members in the study. The research utilizes multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) as statistical analysis techniques. The t-test results reveal that leadership style (X1) does not have a significant effect on employee work discipline, whereas organizational culture (X2) and work environment (X3) have a significant positive influence. The F-test results confirm that the regression model used in this study is appropriate for explaining the relationship between independent and dependent variables. Additionally, the  $R^2$  test results indicate the proportion of variance in employee work discipline that can be explained by the independent variables. The findings suggest that fostering a strong organizational culture and improving the work environment can enhance employee work discipline. Meanwhile, leadership style alone does not significantly impact discipline levels. The study recommends that organizations prioritize developing a supportive work culture and conducive work environment while reassessing leadership strategies to align with employee needs. These insights provide valuable implications for policymakers and organizational leaders aiming to improve workforce discipline and productivity.*

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

**Abstrak.** Penelitian ini mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Populasi penelitian terdiri dari 37 pegawai, dan karena jumlah responden terbatas (kurang dari 100 orang), teknik sampel jenuh diterapkan, sehingga seluruh populasi diikutsertakan dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebagai teknik analisis statistik. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan budaya organisasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan. Hasil uji F menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sesuai untuk menjelaskan hubungan antara variabel independen dan dependen. Selain itu, hasil uji  $R^2$  mengindikasikan proporsi variansi dalam disiplin kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa penguatan budaya organisasi dan peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Sementara itu, gaya kepemimpinan secara mandiri tidak memberikan dampak signifikan terhadap tingkat disiplin. Oleh karena itu, penelitian ini merekomendasikan agar organisasi lebih memprioritaskan pengembangan budaya kerja yang kuat serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sambil mengevaluasi kembali strategi kepemimpinan agar lebih selaras dengan kebutuhan pegawai. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi pembuat kebijakan dan pemimpin organisasi dalam meningkatkan disiplin serta produktivitas tenaga kerja.

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

## **1. LATAR BELAKANG**

Disiplin merupakan sikap dan perasaan yang mencerminkan ketaatan serta kepatuhan terhadap nilai-nilai yang diyakini sebagai tanggung jawab seseorang. Selain itu, disiplin juga dapat diartikan sebagai tata tertib, ketaatan, atau kepatuhan terhadap peraturan yang ada. Kata "disiplin" berasal dari istilah Inggris "*discipline*," yang berarti belajar. Disiplin berfungsi sebagai panduan untuk melatih dan membentuk seseorang agar dapat melakukan berbagai hal dengan lebih baik. Penerapan disiplin di lingkungan perusahaan akan berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Itsna Noor (2023:26) Disiplin merupakan kesadaran setiap individu untuk menaati dan mematuhi peraturan yang telah disepakati sebelumnya tanpa adanya paksaan, serta dengan komitmen untuk tidak melanggar ketentuan tersebut. Dengan demikian, sikap taat dan patuh yang ditunjukkan oleh setiap individu diharapkan dapat menjadi karakter yang seharusnya ditonjolkan di mana pun berada, baik di lingkungan pekerjaan maupun dalam masyarakat.

Menurut Sinambela dalam Maskur (2024:5), Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan yang ada di dalam organisasi atau perusahaan, termasuk norma-norma sosial yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin kerja berfungsi sebagai alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai, sehingga mereka bersedia mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi.

Disiplin memiliki peranan yang sangat penting dalam pertumbuhan suatu organisasi, terutama dalam memotivasi pegawai agar mampu mendisiplinkan diri mereka sendiri, baik dalam melaksanakan pekerjaan secara individu maupun dalam kelompok. Selain itu, disiplin juga memberikan manfaat dengan mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyukai peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada, sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Maskur (2024:5) Kedisiplinan adalah kunci utama bagi keberhasilan sebuah organisasi dalam meraih tujuannya. Hal ini menjadi syarat penting untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan atau instansi. Oleh karena itu, setiap aturan yang ada di perusahaan selalu mencakup kedisiplinan, mengingat betapa pentingnya aspek ini dalam mencapai standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Kedisiplinan harus ditegakkan di dalam perusahaan atau instansi; tanpa adanya dukungan dari disiplin kerja yang baik, akan sulit bagi mereka untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Dwiyanti *et al.*, (2024) dan Sentosa *et al.*, (2019) memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap disiplin kerja. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri *et al.*,(2023) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Selanjutnya penelitian tentang budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Mahpud *et al.*, (2022) dan Hasibuan *et al.*, (2022) berdasarkan hasil penelitian yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan menurut Hidayah dan Mimunah (2020) bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. eberapa penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*,(2020) dan Bayu *et al.*,(2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, namun menurut penelitian yang dilakukan oleh Eliyu *et al.*,(2022) lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dan dengan adanya research gap atau penelitian-penelitian terdahulu maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul ”Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas PPKBP3A Kabupaten Sukoharjo.“.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Wehelmina (2018:6) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai aspek dari ilmu manajemen yang lebih terfokus pada penerapannya terhadap sumber daya manusia. Seperti yang dikutip oleh Dessler (dalam Wehelmina, 2018:7), menambahkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan, keselamatan, dan isu-isu yang berkaitan dengan keadilan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengorganisasian yang berhubungan dengan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan serta mengelola isu isu yang berkaitan dengan keadilan.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin kerja yaitu kemampuan kerja seseorang untuk teratur, tekun, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Rivai (dalam Putri *et al.*, 2023) disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawannya agar karyawan dapat mau mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan yang ada di perusahaan. Tujuan dari disiplin kerja yaitu menekankan perubahan pada karyawan untuk meningkatkan kesadaran untuk menaati norma sosial dan peraturan di perusahaan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Setiap individu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda, kesuksesan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai pola sikap dan perilaku yang diterapkan seseorang dalam menjalankan tugasnya, seperti mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan bawahannya agar dapat melaksanakan tugas dengan penuh kesadaran dan memanfaatkan potensi mereka, demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivai (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bahwa agar sasaran organisasi tercapai.

Secara umum, gaya kepemimpinan dapat dianggap sebagai perilaku yang dirancang untuk memandu bawahan, dalam usaha memaksimalkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi. Ananda (dalam Dwiyanti *et al.*, 2024) menambahkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin dipengaruhi oleh cara mereka berinteraksi dan membujuk anggota kelompok, guna mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, penting bagi seorang pemimpin untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat agar anggota tim merasa nyaman saat bekerja.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah dasar aturan organisasi untuk menciptakan keteraturan kerja dalam organisasi tersebut. Adapun definisi budaya organisasi yaitu “Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai sistem makna dan keyakinan yang diterima bersama oleh anggota suatu organisasi, yang memengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak luar” Megantara *et al.*, (2019).

Budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak berwujud yang dapat memiliki pengaruh perilaku dalam semua aktivitas kerja didalam organisasi. Selanjutnya menurut Robbins (2007:525) budaya organisasi adalah sekumpulan peraturan secara bersama

yang dianut oleh para anggota didalamnya yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan aturan main yang ada di dalam perusahaan yang akan menjadi pegangan dari sumber daya manusianya dalam menjalankan kewajibannya dan nilai-nilai untuk berperilaku didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi diciptakan oleh perusahaan untuk semua karyawan, dan meskipun setiap organisasi memiliki karakter budaya yang berbeda, tujuan utamanya tetap untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah area paling dekat dengan para pegawai dalam suatu organisasi. Suatu lingkungan dikatakan baik, jika pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori: lingkungan fisik dan lingkungan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup aspek seperti gedung, fasilitas yang disediakan, serta lokasi dan infrastruktur yang ada. Di sisi lain, lingkungan non-fisik berhubungan dengan rasa aman dari potensi bahaya, kejelasan tentang keamanan pekerjaan, loyalitas terhadap atasan dan rekan kerja, serta tingkat kepuasan kerja di kalangan pegawai (Wursanto, 2009:269).

Menurut Sedarmayanti (2017:27), lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan fisik di sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan dimana dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Khairani Sofyan (dalam Bayu *et al.*, 2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Berdasarkan dari pengertian diatas mengenai lingkungan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen di sekitar tempat kerja, termasuk peralatan, hubungan antar karyawan, serta peraturan yang dapat memengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

### **Ulasan penelitian yang relevan**

Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana,

Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Beberapa penelitian yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini di antaranya adalah penelitian Dwiyanti *et al.*, (2024) dan Sentosa *et al.*, (2019) memperoleh kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Selanjutnya penelitian tentang budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai oleh beberapa penelitian terdahulu yaitu Mahpud *et al.*, (2022) dan Hasibuan *et al.*, (2022) berdasarkan hasil penelitian yaitu budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Beberapa penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2020) dan Bayu *et al.*, (2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

### **Hipotesis**

Hipotesis menurut Hardani *et al.*, (2020) adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul, sehingga hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.**

Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan perilaku seseorang dalam melaksanakan tugas mengarahkan, mempengaruhi, dan mengendalikan para bawahan agar mau melaksanakan tugas secara suka rela dengan memaksimalkan kemampuan untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti *et al.*, (2024) dan Sentosa *et al.*, (2019) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H<sub>1</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.

## **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.**

Menurut Robbins (dalam Iqbal *et al.*, 2023) budaya organisasi adalah sekumpulan peraturan secara bersama yang dianut oleh para anggota didalamnya yang dapat membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.. Penelitian yang dilakukan Mahpud *et al.*, (2022) dan Hasibuan *et al.*, (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

H<sub>2</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo

## **Pengaruh Budaya organisasi terhadap disiplin kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.**

Menurut Khairani Sofyan (dalam Bayu *et al.*, 2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Penelitian yang dilakukan oleh Putra *et al.*, (2020) dan Santosa *et al.*, (2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

H<sub>3</sub>: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini berfokus mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Jenis data yang digunakan kuantitatif, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 37 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan melalui penyebaran kuesioner sebanyak 37 orang dari sampel yang didapatkan. Penelitian ini menggunakan uji instrumen dan uji asumsi klasik. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil

##### Hasil uji instrumen penelitian

**Tabel I Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

**Sumber : Data primer diolah, 2025**

Berdasarkan tabel VI diatas menunjukkan bahwa kuisisioner X1.1 sampai dengan X1.6 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel gaya kepemimpinan valid.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X2)**

Item Kuesioner	p-value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.11	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.12	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.13	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

**Sumber : Data primer diolah, 2025**

Berdasarkan tabel II diatas menunjukkan bahwa kuisisioner X2.1 sampai dengan X2.13 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel budaya organisasi valid.



**Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel III diatas menunjukkan bahwa kuisisioner X3.1 sampai dengan X3.4 diperoleh nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item kuesioner variabel lingkungan kerja valid.

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)**

Item Kuesioner	$\rho$ -value (signifikansi)	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel IV diatas menunjukkan bahwa kuisisioner Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi ( $p$ -value) = 0,000 < 0,05 ,maka semua item kuesioner variabel disiplin kerja valid.

**Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria Uji	Keputusan Uji
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,764	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,927	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,771	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,848	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengolahan uji reliabilitas, maka variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja semua memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dinyatakan *reliable*, yang berarti kuesioner yang digunakan sudah stabil dan konsisten.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	,907	1,103	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi ( $X_2$ )	,557	1,795	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	,520	1,924	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas hasil menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) = 0,907, X2 (Budaya Organisasi) = 0,557, X3 (Lingkungan Kerja) = 0,520 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) = 1,103, X2 (Budaya Organisasi) = 1,795, X3 (Lingkungan Kerja) = 1,924 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi**

Runs Test		Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>		,24428
Cases < Test Value		18
Cases >= Test Value		19
Total Cases		37
Number of Runs		18
Z		-,329
Asymp. Sig. (2-tailed)		,742
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,739 <sup>b</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound,728
		Upper Bound,751
a. Median		
b. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.		

**Sumber : Data primer diolah, 2025**

Berdasarkan hasil uji *run test* menunjukkan bahwa nilai hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,742 > 0,05 berarti tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,157	3,331		,648	,522
GAYA KEPEMIMPINAN	,002	,105	,003	,015	,988
BUDAYA ORGANISASI	-,028	,047	-,140	-,603	,551
LINGKUNGAN KERJA	,048	,179	,065	,269	,789

a. Dependent Variable: ABRESID

**Sumber : Data primer diolah, 2025**

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) = 0.988, X2 (Budaya Organisasi) = 0,551, dan X3 (Lingkungan Kerja) = 0.789 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heterokedastisitas).

**Tabel 9. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,97986017
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,073
	Negative	-,099

Test Statistic			,099
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		,827 <sup>e</sup>
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,817
		Upper Bound	,837
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. This is a lower bound of the true significance.			
e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.			

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji normalitas menunjukkan besarnya *p-value* (signifikansi) Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,200 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

## Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,269	5,275		,999	,325
	GAYA KEPEMIMPINAN	,013	,166	,010	,077	,939
	BUDAYA ORGANISASI	,169	,075	,374	2,258	,031
	LINGKUNGAN KERJA	,658	,283	,398	2,322	,027

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Dari table XI di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 5,269 + 0,013 X_1 + 0,169 X_2 + 0,658 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

a.  $a = 5,269$  (positif)

artinya jika variabel  $X_1$  (gaya kepemimpinan),  $X_2$  (budaya organisasi) dan  $X_3$  (lingkungan kerja) konstan maka  $Y$  (disiplin kerja) adalah positif.

b.  $b_1 = 0,013$  (pengaruh positif)

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Artinya : jika gaya kepemimpinan meningkat (semakin baik) maka  $Y$  (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel  $X_2$  (budaya organisasi) dan  $X_3$  (lingkungan kerja) konstan/tetap.

c.  $b_2 = 0,169$  (pengaruh positif)

Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Artinya : jika budaya organisasi meningkat (semakin baik) maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X3 (lingkungan kerja) konstan/tetap.

d.  $b_3 = 0,658$  (pengaruh positif)

Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Artinya : jika lingkungan kerja meningkat (semakin baik) maka Y (Disiplin Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (budaya organisasi) konstan/tetap.

### Hasil Uji t

**Tabel 11. Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,269	5,275		,999	,325
GAYA KEPEMIMPINAN	,013	,166	,010	,077	,939
BUDAYA ORGANISASI	,169	,075	,374	2,258	,031
LINGKUNGAN KERJA	,658	,283	,398	2,322	,027

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

**Sumber : Data primer yang diolah, 2025**

#### 1) UJI –t Variabel X1 (gaya kepemimpinan)

Diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,939 > 0,05 maka H0 diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis 1 menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBP3A) Kabupaten Sukoharjo tidak terbukti kebenarannya.

#### 2) UJI –t Variabel X2 (budaya organisasi)

Diperoleh nilai  $\rho$ -value (signifikansi) = 0,031 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis 2 menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBP3A) Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya.

### 3) UJI-t Variabel X3 (lingkungan kerja)

Diperoleh nilai  $p$ -value (signifikansi) =  $0,027 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis 3 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBP3A) Kabupaten Sukoharjo terbukti kebenarannya.

## Hasil Uji F

**Tabel 12. Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138,777	3	46,259	10,818	,000 <sup>b</sup>
	Residual	141,114	33	4,276		
	Total	279,892	36			
a. Dependent Variable: DISIPLINKERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, GAYAKEPEMIMPINAN, BUDAYAORGANISASI						

**Sumber : Data primer yang diolah, 2025**

Berdasarkan hasil perhitungan tabel XXV menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 10,818 dengan nilai signifikansi ( p. value) sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen  $X_1$  (gaya kepemimpinan),  $X_2$  (budaya organisasi) dan  $X_3$  (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen Y (disiplin kerja).

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 13 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,704 <sup>a</sup>	,496	,450	2,068
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, GAYAKEPEMIMPINAN, BUDAYAORGANISASI				
b. Dependent Variable: DISIPLINKERJA				

**Sumber : Data primer yang diolah, 2025**

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,450. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen  $X_1$  (gaya kepemimpinan),  $X_2$  (budaya organisasi) dan  $X_3$  (lingkungan kerja) terhadap Y (disiplin kerja) sebesar 45 %. Sisanya ( $100\% - 45\%$ ) = 55 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kepuasan

kerja, kesejahteraan karyawan, motivasi kerja, balas jasa, dan variabel lain selain yang disebutkan.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan tidak serta merta meningkatkan atau menurunkan disiplin kerja secara langsung.

Gaya kepemimpinan terutama pada indikator tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran diperoleh nilai tertinggi yaitu pada item kuesioner sehingga meningkatnya gaya kepemimpinan bahwa tidak ada kesempatan pada bawahan untuk memberikan saran belum mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni Putri *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.**

Budaya organisasi terutama pada indikator dituntut agar lebih berkualitas diperoleh nilai tertinggi yaitu pada item kuesioner “saya merasa perusahaan selalu mendorong saya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan” sehingga meningkatnya budaya organisasi dalam bekerja agar dituntut supaya lebih berkualitas mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Mahpud *et al.*, (2022) dan Aldi Maratua Hasibuan *et al.*, (2022) mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

## **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.**

Lingkungan kerja terutama pada indikator hubungan rekan kerja setingkat diperoleh nilai tertinggi yaitu pada item kuesioner “saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja setingkat” sehingga meningkatnya lingkungan kerja dalam memiliki hubungan yang baik pada rekan setingkat mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ardin Putra *et al.*, (2020) dan Bayu Santosa *et al.*, (2019) menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo Maka dapat disimpulkan, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Disiplin Kerja Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo. Sementara Lingkungan kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Dinas Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Sukoharjo.

#### **Saran**

Bagi dinas pengendalian penduduk keluarga berencana, pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak kabupaten sukoharjo. Perusahaan tetap disarankan untuk mengevaluasi kembali model kepemimpinan yang diterapkan. Bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti dengan tema sejenis disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kesejahteraan pegawai, dan sistem kompensasi. Sehingga disiplin kerja yang diharapkan dapat mencapai titik yang optimal.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Dwiyanti, F., Suroso, S., & Prasetyo, E. T. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan Bojang Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), Februari.
- Hasibuan, A. M., & Nugrohoseno, D. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner: Riset & Jurnal Akuntansi*, 6(2), April.
- Hidayah, N., Utari, W., & Mardi, N. (2020). Pengaruh budaya organisasi, komunikasi situasional, dan pola komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil Dinas PKP dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 644–678.
- Iqbal, S., Husniati, R., & Sumilir. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Swapro International Jakarta. *Journal of Young Entrepreneur*, 2(1), 1–15, Januari.
- Mahpud, M., Agung, S., & Kuraesin, E. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Badan Keuangan Aset Daerah (BKAD) Kota Bogor. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 111–119, Februari.
- Maskur, M., Wahidin, M. N., Primawan, M., Khristina, Azizah, M. R., Fatmawati, & Juniartuti, D. (2024). Disiplin kerja: Tanggung jawab, reward, dan punishment. Universitas Islam Kalimantan Muhammadiyah Arsyad Al-Banjari.
- Putra, A., & Apriyanti, K. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8(1), 19–27.
- Riko, H. R. S., & Damayanti, F. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja petugas penyapu kebersihan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Indramayu. *Jurnal Investasi*, 5(2), 31–41, November.
- Sentosa, B., Fauziah, N., & Mas'adah, T. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 37–41.
- Sugiyono, P. D. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.