

Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Discipline Regarding the Performance of Employees of The Tax and Retribution Management Agency Batam City Region

Diana Windayati^{1*}, Dwi Sinta²

¹ Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

² Fakultas Ekonomi, Prodi Manajemen, Universitas Batam, Indonesia

* Corresponding Email: ^{1*} dianatitik.w@univbatam.ac.id; ² dwishintaa29@gmail.com

Abstract - *The objective of this study is to gather empirical evidence regarding the impact of leadership style, organizational culture and discipline on employee performance. The research was carried out at the Batam City Regional Tax and Levy Management Agency. The population of this research is all employees in the Batam City Regional Tax and Retribution Management Agency, involving all its employees as the population. A sample of 143 respondents was selected using the Slovin method. Multiple regression was employed as the testing method. The finding of the study reveals the collective impact of leadership style, organizational culture and discipline through the F-test, a calculated F value of 60,540 with a significance level (sig) of 0.000. given the value 0.000 is less than 0.05. Ho rejected and Ha accepted, indicating the significant of the regression model. In other word, it can be concluded that Leadership Style, Organizational Culture and Discipline collectively influence on Employee Performance.*

Keywords: Leadership Style, Organizational Culture, Discipline, Performance

1. PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam melaksanakan program kerjanya. Faktor penting dalam mencapai tujuan tersebut salah satunya dengan melakukan identifikasi dan mengevaluasi hasil kerja pegawai. Organisasi merupakan entitas kompleks yang berupaya menggunakan sumber daya manusia secara efisien untuk mencapai tujuan. Ketika tujuan yang ditetapkan oleh organisasi berhasil dicapai, bahwa organisasi atau instansi terkait dikatakan efektif. Dalam era persaingan yang semakin ketat, semua organisasi, terutama dinas terkait, diharapkan dapat melakukan pelayanan terhadap masyarakat dengan baik. Seperti halnya aparat pemerintah, yang

merupakan pelayan rakyat dan pemerintah, mereka diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat karena hal ini sebagai bagian fungsi utama dari instansi pemerintah.

Kinerja merupakan tindakan karyawan yang dilakukan baik yang terlihat maupun tidak. Seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi atau instansi berpengaruh terhadap kinerja mereka. Kriteria atau dimensi spesifik suatu kegiatan atau pekerjaan, teridentifikasi sebagai elemen yang paling penting dari pekerjaan tersebut. Instansi perlu memahami kelebihan dan kelemahan anggotanya sebagai dasar untuk memperkecil kekurangan dan memperkuat kelebihan dengan tujuan agar produktifitas dan pengembangan pegawai meningkat. Oleh



karena itu, optimalisasi kinerja pegawai di setiap instansi dalam pencapaian tujuan instansi merupakan suatu hal yang urgen. Untuk itu peran pemimpin sangat diperlukan untuk tercapainya tujuan suatu instansi secara maksimal. Kinerja merupakan indikator keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi sesuai target yang dicanangkan. Namun, seringkali para atasan kurang memperhatikan kinerja para pegawai kecuali jika kinerja sudah sangat buruk atau situasinya sudah kacau. Terlalu sering, atasan tidak menyadari betapa buruknya kinerja para pegawai.

Kelalaian pegawai terhadap kinerja masing-masing individu bisa membuat tujuan dan penilaian terhadap instansi kurang optimal dan tidak efisien. Dengan munculnya permasalahan ini dibutuhkan inisiatif pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana. Hal ini merupakan kegiatan yang perlu dilakukan oleh setiap instansi untuk meningkatkan kemampuan dan sikap sumber daya manusia sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi.

Program pengembangan sumber daya manusia dapat diterapkan melalui berbagai metode, seperti memberikan penghargaan atas prestasi kerja, melakukan promosi dan mutasi, memberikan insentif, pengembangan karir, dan menyelenggarakan pelatihan. Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah menerapkan aturan dan disiplin yang tinggi pada setiap pegawai, seperti yang diimplementasikan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah kota Batam.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam dibentuk berdasarkan ssssssNo. 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah diatur oleh Peraturan Walikota No. 29 Tahun 2016. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah memiliki tanggung jawab dalam menjalankan kewenangan Otonomi Daerah dalam pengelolaan Pendapatan Asli Daerah. Kewenangan ini mencakup Penerimaan Pajak Daerah, Retribusi Daerah, Laba BUMD dan Pendapatan Lain-lain yang

sah. Tugas dan kewenangan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam sesuai dengan visi dan misi Pemerintah Kota Batam.

Adapun visi dan misi BPPRD Kota Batam yaitu sebagai berikut: Visi “ Terwujudnya Pendapatan Asli Daerah sebagai Andalan Pembangunan Kota Batam“. Dengan adanya Visi tentu BPPRD Kota Batam mempunyai Misi yang kuat juga yaitu dengan:

1. Meningkatkan penerimaan pendapatan asli daerah
2. Mengembangkan sistem administrasi Perpajakan yang Akuntabel dan transparan.
3. Meningkatkan kualitas dan kinerja sumber daya aparatur dan organisasi
4. Meningkatkan koordinasi, pengadilan dan pengawasan.

Dengan visi dan misi yang telah diuraikan diatas, BPPRD Kota Batam memiliki tujuan untuk mewujudkan pengelolaan keuangan dan aset daerah yang akuntabel dan transparan. Untuk mencapai tujuan tersebut, strategi yang diterapkan oleh BPPRD Kota Batam meliputi penyempurnaan regulasi/peraturan perpajakan, terutama untuk meningkatkan pendapatan Pajak Daerah, melakukan pendataan, penagihan dan validasi terhadap potensi pajak daerah, meningkatkan fasilitas pengelolaan Pendapatan Asli Daerah, memastikan sistem perpajakan yang akuntabel dan transparan, menerapkan pengelolaan administrasi perkantoran, menyelenggarakan pelatihan dan bimbingan teknis bagi aparatur, menyediakan sarana dan prasarana untuk mendukung organisasi, melakukan sosialisasi, monitoring dan koordinasi terhadap wajib pajak, serta melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap Wajib Pajak. Dengan tujuan yang begitu besar akan terbentuk visi dan misi yang optimal dengan adanya kerjasama BPPRD Kota Batam yang berjumlah 196 PNS. Berikut gambaran Realisasi Pendapatan Pajak BPPRD Kota Batam dalam 5 tahun terakhir:

Tabel 1. Realisasi Pendapatan Pajak Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam

HASIL PAJAK DAERAH	TARGET	REALISASI
Tahun 2016	675.354.068.401,00	648.110.809.097,03
Tahun 2017	738.223.364.310,00	648.218.537.854,87
Tahun 2018	937.572.399.745,60	845.697.306.042,89
Tahun 2019	1.051.815.907.668,80	934.458.907.796,97
Tahun 2020	831.729.178.616,00	755.878.193.409,76

Sumber: Hasil Rekapitulasi Intenal, 2020

Dengan penjelasan realisasi pendapatan pajak diatas maka dengan sangat jelas BPPRD Kota Batam sangat memerlukan kepemimpinan yang lebih optimal untuk meningkatkan kinerja yang signifikan untuk lebih meningkatkan lagi pendapatan pajak daerah Kota Batam. Dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemanfaatan potensi individu di dalam organisasi, kontribusi sumber daya manusia merupakan factor utama dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks instansi pemerintah, seringkali kinerja pegawai tugasnya atau tidak mencapai harapan masyarakat. Mereka cenderung melakukan kesalahan, seperti absen tanpa alasan yang jelas atau tidak mematuhi jam kerja dengan sungguh-sungguh. Hal ini berdampak negative bagi organisasi, karena pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu dan waktu kerja tidak dimanfaatkan secara efisien.

Pemimpin yang efektif biasanya menunjukkan hasil kerja yang baik dan menjadi contoh bagi bawahan melalui sikap kepemimpinan yang baik. Untuk menentukan model kepemimpinan yang tepat, pemimpin harus bekerja dalam kerangka kerja yang sudah ada, bukan bersandar pada jabatannya saja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap efektifitas kerja para pegawai. Ketika gaya kepemimpinan disesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi, pegawai cenderung lebih

termotivasi dalam pelaksanaan kewajiban dan tanggung jawab mereka, dan memiliki harapan bahwa kebutuhan mereka akan terpenuhi.

Menjalankan peraturan dan disiplin yang ketat termasuk dalam hal absen kerja. Disiplin kerja melibatkan rasa taat dan ketaatan terhadap nilai-nilai yang diakui, termasuk menyelesaikan pekerjaan yang dianggap sebagai tanggung jawabnya. Absensi kerja, sebagai indikatr disiplin, adalah kegiatan di mana pegawai membuktikan kehadiran atau ketidakhadirannya di tempat kerja. Absensi terkait dengan ketaatan terhadap disiplin yang ditetapkan oleh instansi masing-masing.

Berdasarkan latar belakang masalah, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai?

2. LITERATUR

1. Kinerja
Kinerja adalah hasil dari kombinasi individu, sumber daya, dan lingkungan tertentu yang digabungkan dengan tujuan menghasilkan produk atau layanan, baik yang konkret maupun yang tidak terlihat langsung (Fatah, 2014). Menurut Hasibuan (2012:131), kinerja melibatkan tiga faktor kunci, yakni kemampuan dan motivasi individu, penerimaan terhadap delegasi tugas dan tingkat motivasi kerja. Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mencerminkan kondisi yangharus diidentifikasi dan dikonfirmasi kepada pihak terkait untuk mengevaluasi sejauh mana sebuah instansi mencapai tujuansesuai dengan visi yang telah ditetapkan organisasi atau perusahaan, serta untuk memahami dampak positif dan negatif dari kebijakan operasional.
2. Gaya Kepemimpinan
Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau metode yang dipilih dan diterapkan oleh

seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota dan bawahannya (Adinata, 2015:15). Menurut Ali et al (2015: 403) gaya kepemimpinan adalah karakteristik seseorang yang digunakan untuk mempengaruhi individu atau organisasi agar bersedia dan mampu beraksi, serta mencontoh sikap dan sifat pribadinya menuju pencapaian tujuan. Menurut Akbar (2017: 403) terdapat enam gaya kepemimpinan yang berbeda :

- a. Gaya kepemimpinan otokratis : pemimpin menganggap organisasi sebagai milik pribadi, melihat bawahan sebagai alat semata, menolak menerima kritik, saran atau pendapat
- b. Gaya kepemimpinan paternalistis : pemimpin menganggap bawahan tidak dewasa, cenderung terlalu melindungi, kurang memberikan kesempatan terhadap bawahan dalam pengambilan keputusan atau inisiatif, sering merasa dirinya lebih tahu.
- c. Gaya kharismatik : pemimpin yang memiliki daya tarik kuat, sering memiliki pengikut dalam jumlah banyak
- d. Gaya militaristis : pemimpin menekankan disiplin tinggi pada bawahannya, cenderung menyukai formalitas berlebihan, menerapkan system komando untuk mengarahkan bawahannya.
- e. Gaya laissez faire : pemimpin bersikap permisif, membiarkan anggota organisasi bertindak sesuai dengan keyakinan dan hati nurani mereka, dengan tetap menjaga kepentingan bersama dan mencapai tujuan organisasi. Pemimpin juga cenderung memiliki peran tidak aktif dan seolah-olah organisasi berjalan dengan sendirinya.
- f. Gaya demokratis : pimpinan mengutamakan kerjasama dan kolaborasi tim dalam upaya mencapai

tujuan. Pemimpin bersedia menerima saran, pendapat bahkan kritik dari bawahannya. Bawahan terlibat secara aktif dalam proses pengambilan keputusan

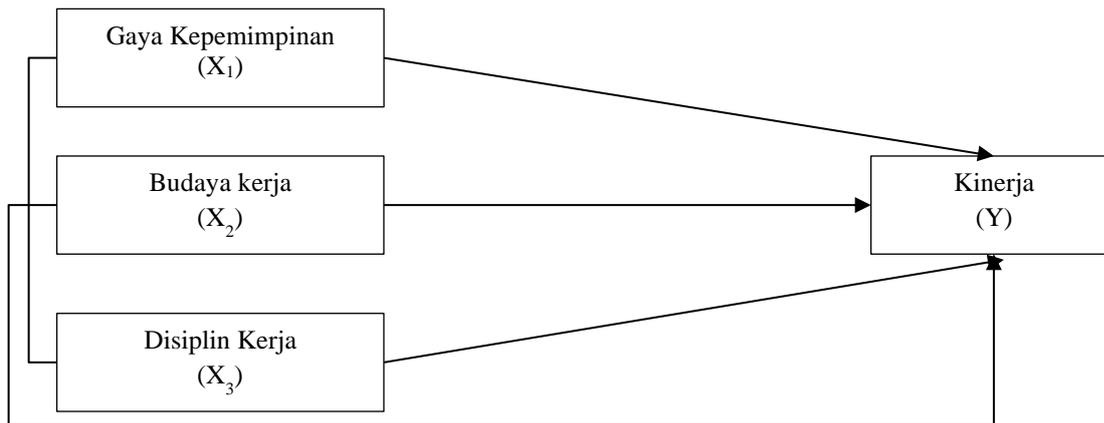
3. Budaya Organisasi

Menurut Laksmi Riani (2011 : 6), Budaya organisasi mencakup norma-norma dan nilai-nilai yang mengatur perilaku anggota suatu organisasi. Setiap anggota cenderung mengikuti budaya tersebut agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi memiliki peran strategis dalam meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, terutama kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi meliputi menentukan arah organisasi, mengatur tindakan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan, mengalokasikan sumber daya organisasi, serta menghadapi tantangan dan peluang dari lingkungan organisasi.

4. Disiplin Kerja

Menurut Mngkunegara (2012:129), disiplin merupakan aktivitas manajemen yang bertujuan untuk memperkuat pedoman organisasional. Menurut Sinambela (2018:333), disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur dan tekun, mengikuti aturan yang berlaku, dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin kerja digunakan oleh pimpinan untuk melakukan interaksi terhadap pegawai sehingga mereka bersedia merubah perilaku, serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketaatan seseorang terhadap aturan organisasi serta norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan identifikasi masalah dan tinjauan teori, dirumuskan kerangka penelitian dan hipotesis sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2. Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4. Gaya kepemimpinan, budaya kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai

3. METODOLOGI

Dalam kajian ini, menggunakan pendekatan metode penelitian kuantitatif. Untuk mengukur fenomena sosial yang diteliti, aspek-aspek variabel dan indikator diperinci. Data yang digunakan dalam analisis adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner yang berisi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

Populasi yang menjadi subjek penelitian yang dilakukan adalah 196 pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Restribusi Daerah Kota Batam. Sampel yang ditetapkan dengan rumus Slovin diperoleh 143 orang.

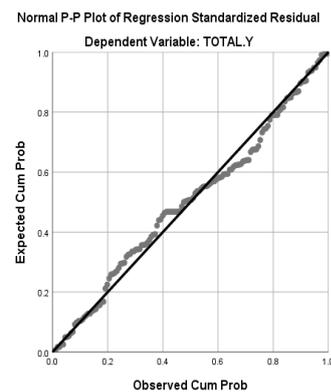
4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menurut Rumengan dan rekan (2020:104), pengujian normalitas bertujuan untuk menentukan apakah distribusi suatu data mengikuti atau mendekati pola normal, yang

mana pola ini sering kali disebut sebagai distribusi lonceng. Data yang dianggap baik adalah data yang memiliki pola yang mendekati distribusi normal, artinya data tersebut tidak menunjukkan kemiringan ke kiri atau ke kanan.



Gambar 2. Hasil Uji Normalits

Berdasarkan diatas, diketahui bahwa pada diagram, jika titik-titik tersebar secara merata sepanjang garis diagonal, normalitas pada diagram menunjukkan niali-nilai residual memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan semua variabel independen yang diuji.

b. Uji Multikolinieritas

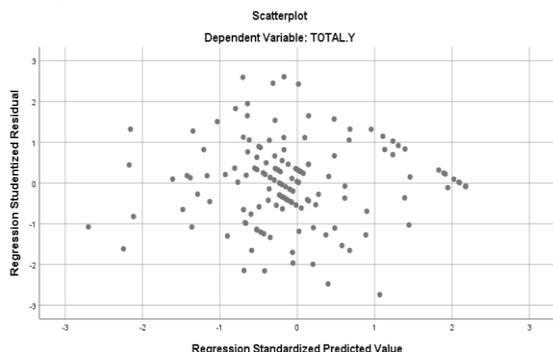
Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.549	1.821
Budaya Organisasi	.470	2.128
Disiplin	.655	1.526

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari tabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIP) untuk gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin tidak melebihi batas yang telah ditetapkan (yaitu tidak melebihi 4 atau 5). Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada tanda-tanda multikolinieritas di antara variabel-variabel tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dari data pada Gambar 3, dapat disimpulkan bahwa scatterplot menunjukkan titik-titik menyebar dengan acak, tidak mengikuti pola yang teratur, dan tidak terkonsentrasi pada sumbu Y disekitar angka 0. Hal ini memperlihatkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda menyiratkan sebuah model regresi yang mengukur beberapa variabel independen dan satu variabel dependen

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	11.821		
	Gaya Kepemimpinan	.252	.063	.302	4.015	.000
	Budaya Organisasi	.337	.084	.327	4.020	.000
	Disiplin	.302	.081	.257	3.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data SPSS diolah 2021

Dari hasil uji t yang tercantum dalam tabel di atas, sebuah model regresi dalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 11.821 + 0,252X_1 + 0,337X_2 + 0,302X_3 + e$$

Dari persamaan model regresi di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) dalam persamaan regresi adalah 11.821 dengan parameter yang bersifat positif. Ini menunjukkan bahwa ketika nilai Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin (X3) bernilai nol, maka kinerja karyawan akan mencapai 11.821.
2. Koefisien yang bernilai positif

menandakan adanya dampak positif dari stres kerja terhadap kinerja. Semakin semakin baik gaya kepemimpinan, kinerja pegawai akan meningkat. Nilai koefisien b1 sebesar 0,252 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan kinerja sebesar 0,252.

3. Koefisien bernilai positif menunjukkan adanya dampak positif dari budaya organisasi. Semakin baik penerapan budaya organisasi, kinerja pegawai akan meningkat. Nilai koefisien b2 sebesar 0,337 menandakan bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisai akan peningkatan kinerja sebesar 0,337.

4. Koefisien bernilai positif menunjukkan dampak positif dari disiplin terhadap kinerja. Semakin disiplin sikap pegawai, kinerja akan meningkat. Nilai koefisien b_3 sebesar 0,302 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan disiplin berkontribusi pada peningkatan kinerja sebesar 0,102.

Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)

Uji t-test dipergunakan untuk mengevaluasi signifikansi variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berdasarkan data statistik yang terdapat dalam tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan (X1) hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $3.227 > t$ tabel 0.252 berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$, dimana H_a diterima, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Budaya organisasi (X2), hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $4.015 > 0.337$ berarti berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ artinya H_a diterima, yakni budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin (X3), hasil uji t menunjukkan nilai t hitung $3.730 > t$ tabel 0.302 maknanya memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai dengan signifikansi $0.000 < 0.05$, berarti H_a diterima, yakni disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas (*Independent*) terhadap variabel terikat (*Dependet*) secara bersama-sama. Ditunjukkan pada Tabel 3. berikut ini :

Tabel 3. Hasil Uji F Test ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2122.962	3	707.654	60.540	.000 ^b
1 Residual	1636.475	140	11.689		
Total	3759.438	143			

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

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

Sumber: Data SPSS yang diolah 2021

Hasil uji menunjukkan bahwa ketika variabel independen dianalisis secara bersama-sama, didapatkan nilai F hitung sebesar 60.540 dengan tingkat signifikansi (sig) = 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima.. Maka, model regresi yang telah dibangun terbukti signifikan. Maknanya, Gaya

Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat sumbangan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.565	.556	3.419

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

b. Dependent Variable: Kinerja Sumber: Data SPSS yang di olah 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data didapatkan hasil R-Square (R^2) adalah 0,565,

yang mengindikasikan bahwa koefisien Determinasi (R^2) adalah 56.5%. Artinya,

sebesar 56.5% dari variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin. Sementara sisanya senilai 43.5% (100% - 56.5%) diperuntukkan untuk faktor lain diluar penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, dengan koefisien 0,252, Budaya Organisasi, dengan koefisien 0,337, dan Disiplin kerja, dengan koefisien 0,302, secara positif mempengaruhi kinerja pegawai. Uji F mengonfirmasi bahwa ketiga variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung 60,540 dan tingkat signifikansi 0,000, sementara koefisien determinasi (R^2) sebesar 56,5% menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut menjelaskan lebih dari separuh variasi dalam kinerja pegawai. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik dan efektif dalam memprediksi kinerja pegawai, meskipun 43,5% variasi kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

Saran

Pertama, perlu ada pelatihan kepemimpinan untuk meningkatkan keterampilan pemimpin, serta penerapan gaya kepemimpinan yang lebih partisipatif untuk meningkatkan motivasi pegawai. Kedua, penguatan budaya organisasi dapat dilakukan dengan implementasi kebijakan budaya positif dan sosialisasi nilai-nilai organisasi secara rutin. Ketiga, disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui penegakan aturan secara konsisten dan pemberian insentif bagi pegawai yang menunjukkan perilaku disiplin tinggi. Selain itu, pengembangan sistem penilaian kinerja yang komprehensif dan umpan balik konstruktif juga penting untuk evaluasi dan pengembangan pegawai. Terakhir, disarankan untuk melakukan

penelitian lanjutan guna mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai yang belum tercakup dalam penelitian ini, sehingga dapat memperluas pemahaman mengenai variabel yang berdampak pada kinerja.

5. REFERENSI

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Adinata. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship. Vol. 9, No. 2.*
- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah Vol. 05 No. 09, 41-62.*
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. Jiaganis, 3(2), 1-17. Retrieved from osf.io.*
- Ali, S. N., Harun, C. Z., & Djailani. (2015). *Ali, S. N., Harun, C. Z., & Djailani. (2015). Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pada SD Negeri Lambaro Angan. Jurnal Administrasi Pendidikan, 116-127.*
- Bolle. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kerja Tim Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Universitas Kristen Artha Wacana Kupang).*
- Fatah, H. (2014). *Perilaku pemimpin dan kinerja pegawai.*
- Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2018). *Organisasi dan Manajemen Bisnis.*
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII.*

Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.*
- Laksmi Riani, A. (2011). *Budaya Organisasi.*
- Rumengan, J., Khaddafi, M., Syarif, A., & Yanti, S. (2020). *Metodologi Penelitian.*
- Santoso, S. (2015). *SPSS20 Pengolahan Data Statistik di Era Informasi, Jakarta, PT. Alex Media Komputindo, Kelompok Gramedia.*
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja.* Bumi Aksara.
- Susanti, Y. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. eJournal Ilmu Administrasi Negara Vol.3 No. 1.*
- Walpole, R. E. (1992). *Pengantar Statistika: Edisi Kedua. (Alih bahasa: Bambang Sumantri).* Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Zahriya, U. W., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang).*
- Timpe, A Dale. 2010. *Kinerja.* Terjemahan Sofyan Cikmat Jakarta: PT. Gramedia Asri Media.