

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI PEMERINTAHAN: GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA

Syafruddin^{1*}, Nurdiansyah²

¹²Universitas Samawa, Sumbawa Besar, Indonesia

Penulis Korespondensi: syafagent@gmail.com

Article Info

Article History

Submitted: 13 Mei 2023

Accepted: 10 Juni 2023

Published: 30 Juni 2023

Keywords

Leadership Style;

Organizational Culture;

Work Discipline;

Employees Performance.

Abstrak

*This study aims to determine the effect of leadership style, organizational culture, and work discipline on employee performance at the Regional Secretariat of Sumbawa Regency, either partially or simultaneously. The type of this study was associative. The data used is quantitative obtained from primary sources. The method used to collect primary data is a questionnaire. The total of population in this study was 35 people, so this study used census sampling. Data analysis tools were performed using multiple linear regression analysis techniques, *t* test, *F* test, and the coefficient of determination (R^2) test. The results of this study showed that partially leadership style and organizational culture had no effect on employee performance at the Regional Secretariat of Sumbawa Regency, while work discipline had a positive and significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Sumbawa Regency. Than simultaneously leadership style, organizational culture and work discipline have a significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Sumbawa Regency. Variations in changes in the value of employee performance variables can be explained by the variables of leadership style, organizational culture and work discipline amounting to 70.9%, while the remaining 29.1% is influenced and explained by other variables not included in this study, such as work motivation, morale and well-being.*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi apapun bentuknya, baik organisasi bisnis, organisasi pemerintahan maupun organisasi sosial, selalu menginginkan keberhasilan dalam mencapai tujuannya. Tujuan-tujuan tersebut dapat dicapai dengan menggunakan seluruh sumberdaya yang dimiliki, seperti manusia, dana, bahan dan peralatan secara efektif dan efisien. Salah satu sumberdaya yang memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi adalah sumberdaya manusia. Sumberdaya manusia ini memiliki peranan yang sangat penting dan belum dapat digantikan sepenuhnya oleh sumberdaya organisasi lainnya sehingga sumber daya manusia sangat menentukan bagi keberhasilan dari organisasi tersebut. Oleh karena itu, sangat penting untuk memprioritaskan pengelolaan SDM yang ada baik dari segi ketersediannya maupun kompetensinya.

Kinerja sumberdaya manusia yang ada dalam suatu organisasi sangatlah harus diperhatikan karena merupakan kunci penting berjalannya sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Di era globalisasi saat ini, seiring meningkatnya tuntutan masyarakat, maka semakin besar pula tantangan bagi setiap organisasi. Oleh karena itu, memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara menjamin keberlangsungan hidup atau eksistensi suatu organisasi sebab ditangan manusialah tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Pada umumnya, kinerja atau *performance* mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi (perusahaan) berdasarkan satuan waktu atau ukuran tertentu. Menurut Rivai dan Sagala

(dalam Pusparani, 2021), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan, jika tanpa kriteria atau standar dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui. Pengukuran kinerja pegawai hendaknya dapat diterjemahkan sebagai suatu kegiatan evaluasi untuk menilai atau menginterpretasikan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan tugas dan fungsi yang dibebankan kepadanya (Kho et al., 2019).

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut. Kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusia ada didalamnya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuannya manakala para pegawai tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Persoalan yang terjadi pada dewasa ini adalah bagaimana dapat menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting bagi manajemen organisasi untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai termasuk faktor-faktor yang mempengaruhinya. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi secara keseluruhan dapat meningkat dan dapat menurun, hal itu dapat terjadi disebabkan oleh banyak hal yang mempengaruhinya, diantaranya gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan adalah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Nawawi (dalam Erri *et al.*, 2021), gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil akan banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan. Untuk mencapai kinerja pegawai yang maksimal, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja pegawai menjadi lebih baik. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dari atasan merupakan salah satu faktor yang dapat menggerakkan, mengarahkan, membimbing dan memotivasi pegawai untuk lebih berprestasi dalam bekerja (Rahmah *et al.*, 2022).

Seorang pemimpin organisasi memiliki andil yang sangat besar dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien, karena pemimpin yang menentukan kearah mana organisasi akan dibawa dan bagaimana menggerakkan semua elemen yang ada dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan itu tentu bukan berkara mudah, karena ada faktor manusia didalamnya seringkali menciptakan masalah rumit dan sulit dipecahkan. Oleh karena itu, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi kerja

yang dihadapinya.

Selain itu, agar organisasi dapat menghasilkan pegawai dengan integritas tinggi diperlukan adanya pedoman berupa budaya organisasi. Budaya organisasi diartikan sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Sutrisno (dalam Jufrizen dan Rahmadhani, 2020), budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), atau asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma (*beliefs*) yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Budaya organisasi merupakan akar dalam tradisi. Budaya organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya. Salah satu peranan penting nilai-nilai di dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah melalui peningkatan motivasi. Karyawan dengan kepuasan budaya organisasi yang baik akan menunjukkan sikap positif akan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang produktif dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan karyawan yang tidak memilikinya akan menunjukkan sikap negative akan pekerjaannya yang akan berimbas pada kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi (Kokiroba *et al.*, 2021).

Untuk dapat terlaksananya tugas pokok dan fungsi organisasi yang diimplementasikan oleh setiap pegawai sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang melekat kepada masing-masing pegawai, maka dibutuhkan adanya disiplin dari setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Siagian (dalam Wau *et al.*, 2021), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Bagi organisasi pemerintahan yang melaksanakan tugas pemerintahan sebagai bagian integral tugas kepublikan, posisi sentral sumber daya manusia menjadi semakin penting karena tugas umum organisasi pemerintahan adalah melakukan pelayanan pemerintahan sebagai salah satu komponen penting pelayanan publik (*public service*). Jika organisasi sektor publik mampu meningkatkan disiplin kerja para pegawainya, maka akan memperoleh keuntungan yang sangat besar. Dengan meningkatkan disiplin kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi dan kemungkinan perputaran pegawai akan dapat diperkecil.

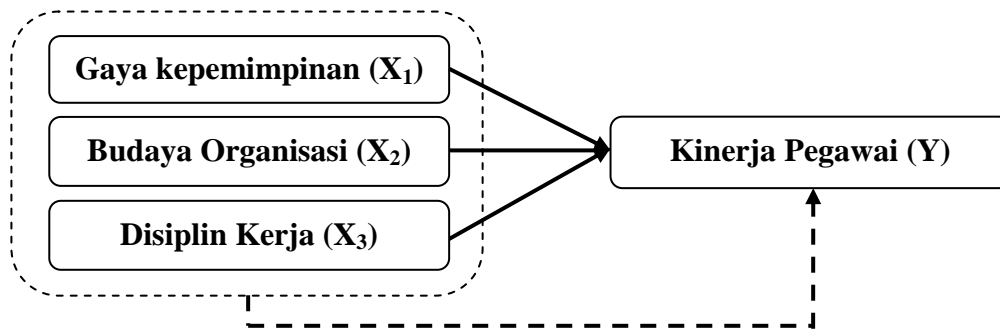
Disiplin kerja pegawai merupakan satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia karena dengan kondisi yang penuh dengan disiplin pegawai dapat diharapkan menjadi tonggak dasar yang tangguh pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan adanya pegawai yang berdisiplin kerja, dimana mereka mematuhi segala aturan dalam organisasi, kondisi tersebut akan memberikan dukungan positif kepada pencapaian tujuan organisasi. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil (Muhazir *et al.*, 2021).

Fenomena yang terjadi saat ini pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa adalah rendahnya kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai serta kurangnya kesadaran diri dari para pegawai dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kegagalan utama pemerintah saat ini adalah karena kelemahan manajemennya, bukan pada apa yang dikerjakan pemerintah, melainkan bagaimana caranya pemerintah mengerjakannya. Oleh sebab itu, untuk meningkatkan kembali kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa, perlu dicermati aspek-aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai, yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja. Hal ini perlu ditinjau untuk melihat bagaimana aspek-aspek tersebut dapat mendukung kinerja pegawai menjadi lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah asosiatif, yaitu penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini, maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2019). Dalam penelitian ini penulis akan mengkaji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Adapun alur pikir penelitian ini dapat disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sekaran dan Bougie (2017), data kuantitatif adalah berupa angka-angka yang dikumpulkan melalui pertanyaan terstruktur. Data kuantitatif dalam penelitian berupa tanggapan responden dalam menjawab pertanyaan terkait objek yang dikaji dalam penelitian yang diberikan melalui kuesioner.

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari sumber primer. Menurut Husein Umar (2019), data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan seperti hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti. Dalam hal ini, data primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari responden penelitian yang dikumpulkan menggunakan kuesioner.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019) populasi, yaitu suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis supaya dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi populasi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representative* (mewakili). Dalam pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Melihat total populasi penelitian ini yang jumlahnya relative kecil, maka peneliti akan mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh atau *sensus sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2019). Dengan demikian, maka sampel pada penelitian ini berjumlah 35 orang responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan pada peneliti ini dikumpulkan menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner atau angket. Menurut Suharsimi Arikunto (2019), kuesioner atau angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain yang bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna. Dalam penelitian ini, kuesioner yang digunakan bersifat tertutup, dimana responden tidak diberi kebebasan dalam memberikan jawaban, responden hanya dapat memilih dari beberapa alternatif jawaban yang telah disediakan. Setiap alternatif jawaban akan diberikan skor agar jawaban responden dapat diukur. Dalam pemberian skor digunakan *skala likert*, yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap seseorang mengenai sebuah objek dalam penelitian. Dalam penelitian ini, *skala likert* terdiri lima jawaban yang mengandung variasi nilai, yaitu skala 1 = Sangat Tidak Setuju, skala 2 = Tidak Setuju, skala 3 = Kurang Setuju, skala 4 = Setuju, skala 5 = Sangat Setuju.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengkaji hubungan atau pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Seluruh data yang telah dikumpulkan akan diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS untuk dianalisis menggunakan teknik yang meliputi analisis regresi linier berganda, uji hipotesis parameter parsial (uji t), uji hipotesis parameter simultan (uji F), dan uji koefisien determinan (R^2) (Santoso, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS, diperoleh nilai koefisien regresi yang disajikan pada tabel berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.177	4.448		1.389	0.175
Gaya Kepemimpinan	0.046	0.101	0.051	0.449	0.657
Budaya Organisasi	0.207	0.132	0.202	1.563	0.128
Disiplin Kerja	0.366	0.064	0.726	5.758	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan tabel tersebut, maka dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 6.177 + 0.046 (X_1) + 0.207 (X_2) + 0.366 (X_3) + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- b_{1-3} = Koefisien Regresi
- X_1 = Gaya Kepemimpinan
- X_2 = Budaya Organisasi
- X_3 = Disiplin Kerja
- e = *Standart Error*.

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai constanta (a) sebesar 6.177, hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) bernilai konstan (0), maka nilai konsisten kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y) adalah sebesar 6.177.
- b. Nilai β_1 koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan adalah sebesar 0.046 dan bernilai positif. Nilai positif menunjukkan hubungan searah, yang berarti bahwa jika nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.046, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu budaya organisasi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) adalah konstan (0).
- c. Nilai β_2 koefisien regresi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.207 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel budaya organisasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.207, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, yaitu gaya kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_3) adalah konstan (0).
- d. Nilai β_3 koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.366 dan bernilai positif yang menunjukkan hubungan searah. Artinya, jika nilai variabel disiplin kerja (X_3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y) juga akan mengalami peningkatan sebesar 0.366, dengan asumsi nilai variabel bebas lainnya, gaya kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) adalah konstan (0).

2. Uji Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t)

Uji hipotesis parameter parsial atau uji-t pada penelitian ini digunakan untuk melihat signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh terhadap variabel terikat secara parsial, jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05.

Hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) dengan bantuan aplikasi SPSS disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Parameter Parsial (Uji-t) Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.177	4.448		1.389	0.175
Gaya Kepemimpinan	0.046	0.101	0.051	0.449	0.657
Budaya Organisasi	0.207	0.132	0.202	1.563	0.128
Disiplin Kerja	0.366	0.064	0.726	5.758	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter parsial (uji-t) yang disajikan pada diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, diperoleh nilai t_{hitung} adalah sebesar 0.499 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=35-4=31$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.040, sehingga nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} ($0.499 < 2.040$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.657 lebih besar dari 0.05 ($0.657 > 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

b. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 1.563 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=35-4=31$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.040, sehingga nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} ($1.563 < 2.040$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.128 lebih besar dari 0.05 ($0.128 > 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dapat diketahui nilai t_{hitung} adalah sebesar 5.758 dan nilai t_{tabel} pada derajat kebebasan ($df=n-k=35-4=31$) dan $\alpha = 5\%$ (0.05) adalah sebesar 2.040, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} ($5.758 > 2.040$) dan nilai signifikan yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

3. Uji Hipotesis Parameter Simultan (Uji F)

Uji hipotesis parameter simultan atau uji-F pada penelitian ini bertujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh simultan variabel-variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Variabel-variabel bebas dikatakan memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat, jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} dan nilai probabilitas yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05.

Berikut disajikan hasil perhitungan uji hipotesis simultan atau uji F menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 3. Hasil Hipotesis Parameter Simultan (Uji-F) ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.740	3	154.580	25.134	0.000 ^b
	Residual	190.660	31	6.150		
	Total	654.400	34			
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parameter simultan yang telah dilakukan, diperoleh nilai F_{hitung} adalah sebesar 25.134 dan F_{tabel} pada derajat kebebasan ($df_1=k-1=4-1=3$) dan ($df_2=n-k=35-4=31$) adalah sebesar 2.91, sehingga F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} ($25.134 > 2.91$), sedangkan nilai probabilitas yang dihasilkan adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dilakukan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel-variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2), dan disiplin kerja (X_3) terhadap variabel terikat kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa (Y). Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*. Nilai *R-Square* semakin mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

Berikut disajikan hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) menggunakan bantuan aplikasi SPSS.

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.842 ^a	0.709	0.680	2.47998
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan				
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai				

Sumber: Output SPSS (data primer diolah), 2023.

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) yang telah dilakukan, diketahui nilai *R-Square* yang dihasilkan adalah sebesar 0.709. Hal ini berarti bahwa variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja adalah sebesar 70.9%, sedangkan sisanya sebesar 0.291 atau 29.1% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, semangat kerja dan kesejahteraan (Suaib *et al.*, 2021).

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang dijalankan dalam organisasi tersebut.

Gaya kepemimpinan ini terkait dengan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahan dan menyampaikan serta menerapkan ide-idenya kepada mereka. Dalam kehidupan manusia setiap orang yang memimpin memiliki gaya tersendiri dalam mengarahkan bawahannya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, maka seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang besar kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal. Gaya kepemimpinan yang tepat pula memiliki peranan yang sangat penting bagi bawahan untuk lebih berprestasi. Dalam dunia kerja, seseorang dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan pengaruh kerja yang baik pula dari seorang pemimpin, oleh karenanya pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang mampu memberdayakan karyawan atau pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya sehingga dapat tercapai tujuan organisasi sesuai yang diharapkan.

Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu disebabkan para pegawai telah mengetahui tupoksi masing-masing serta target yang diharapkan oleh organisasi sehingga ada atau tidak adanya pimpinan yang mengawasi mereka akan tetap melaksanakan pekerjaan sesuai yang ditugaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Inna Nisawati Mardiani dan Yon Darwis Sepdiana (2021) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Suatu perusahaan atau organisasi perlu menelaah gaya kepemimpinan yang paling cocok untuk diterapkan agar dapat mendorong gairah kerja para karyawan atau pegawai sehingga semua fungsi yang ada didalam organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan benar.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kualitas maupun kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tidak dipengaruhi oleh budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya memiliki keterkaitan dengan nilai, norma, sikap dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Muis *et al.* (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan.

Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Karyawan dengan kepuasan budaya organisasi yang baik

akan menunjukkan sikap positif akan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan kinerja yang produktif dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan karyawan yang tidak memilikinya akan menunjukkan sikap negative akan pekerjaannya sehingga hal itu tentu saja berimbas pada kinerja pegawai masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal itu disebabkan para pegawai memiliki kesadaran diri yang tinggi dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai target yang telah ditetapkan dalam organisasi. Kesadaran diri yang tinggi tersebut bersumber dari dalam diri mereka sendiri yang ditimbulkan dari sikap profesionalisme mereka dalam menjalankan pekerjaan sehingga mereka tidak terpengaruh oleh permasalahan eksternal dan integrasi internal dalam menjalankan tanggungjawab yang ditugaskan kepadanya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ary Ferdian dan Alya Rismi Devita (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Dana Pensiun Telkom. Hal tersebut menunjukkan bahwa keagresifan, performa, dan orientasi dari para pegawai di Dana Pensiun Telkom dalam mencapai tujuan perusahaan tidak dipengaruhi oleh sistem dan budaya yang berlaku di dalam perusahaan, para pegawai menjalankan tugas yang diberikan kepada mereka didasarkan atas kepribadian dan rasa tanggungjawab mereka terhadap pekerjaan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa. Hasil positif menunjukkan hubungan yang searah, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya, maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Disiplin dalam suatu pekerjaan lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta tidak mengelak untuk menerima sanksi yang diberikan kepadanya apabila ia melakukan pelanggaran. Dalam disiplin kerja, yang menjadi faktor utama adalah adanya kesadaran dan keinsafan terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas.

Bagi organisasi sektor publik (pemerintahan), disiplin kerja pegawai merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi suatu organisasi untuk mencapai keberhasilan, hal itu didasarkan bahwa kegiatan di organisasi selalu menggunakan tenaga kerja manusia disamping tenaga mesin. Disiplin kerja sebagai fungsi efektif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting, karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu, maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marlinda Anwar, Abd Rahman Pakya dan Andi Yusniar Mendo (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu

Kota Gorontalo. Suatu organisasi yang memiliki kedisiplinan tinggi tentu akan lebih mudah untuk mencapai tujuannya, karena pegawai yang disiplin dalam menjalankan peran, fungsi dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan yang berlaku akan bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai efektif dan efisien

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
2. Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
4. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintahan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.
5. Variasi perubahan nilai variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja adalah sebesar 70.9%, sedangkan sisanya sebesar 29.1% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, semangat kerja dan kesejahteraan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan, maka saran yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepada Pimpinan Instansi

Sebagai petugas publik yang memiliki tanggungjawab memberikan layanan yang terbaik bagi masyarakat, maka diperlukan kedisiplinan kerja yang tinggi dari seluruh pegawai untuk dapat mencapai tujuan tersebut. Kebijakan pemberian *reward* dan *punishment* layak diterapkan untuk memotivasi pegawai agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya serta menghindari tidak terselesaikannya pekerjaan yang ditugaskan. Pimpinan harus dapat mendorong gairah kerja bawahannya, salah satunya dengan memberikan contoh yang baik sehingga dapat diteladani oleh para bawahannya.

2. Bagi Pegawai

Setiap pegawai harus mengetahui tupoksi masing-masing serta target yang diharapkan oleh organisasi. Untuk mencapai target tersebut, sikap profesionalisme sangat diperlukan pada setiap anggota organisasi sektor publik agar tercipta rasa tanggungjawab dalam menjalankan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, M., Pakya, A.R., & Mendo, A.Y. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo. *Jambura: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol. 5(2): 504-508.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Erri, D., Lestari, A.P., & Asymar, H.H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian (JIP)*, Vol. 1(9): 1897-1906.
- Ferdian, A., & Devita, A.R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Ipteks*, Vol. 5(2): 187-193.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K.N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, Vol. 3(1): 66-79.
- Kho, E.G.V., Trang, I., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 7(1): 801-810.
- Kokiroba, E.K., Areros, W.A., & Sambul, SAP. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Batavia Properindo Finance Tbk. Cabang Manado. *Productivity*, Vol. 2(4): 294-298.
- Mardiani, I.N., & Sepdiana, Y.D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, Vol. 1(1): 1-10.
- Muhazir, M.R., Harahap, W.D., Indra, M.Z., Hadiyanto, N., & Salim, F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 3(2): 165-176.
- Muis, M.R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, Vol. 1(1): 9-25.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, Vol. 2(4): 534-543.
- Rahmah, A., Sakila, D., Amanda, N., Aurel, R., Saf'i, S., & Syamsir. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai di Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Pesisir Selatan). *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, Vol. 4(4): 119-128.
- Santoso, S. (2020). *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017), *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 6*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suaib, W., Idris, M., & Alam, S. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(2): 166-176.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V.W. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Umar, H. (2019). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F.T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, Vol. 4(2): 203-212.