

The Influence of Work Discipline, Organizational Culture and Transformational Leadership Style on Employee Performance at the Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Kupang Regency

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang

Beby Minda Suharti Lubalu¹, Vincent Gaspersz², Anggraeny Paridy³, Simon Sia Niha⁴, Yolinda Yanti Sonbay⁵

Universitas Katolik Widya Mandira Kupang^{1,2,3,4,5}

bebmyslubalu@gmail.com¹, vincentgaspersz17@gmail.com², anggraenyparidy11@gmail.com³,
ss.mukin11@gmail.com⁴, yolinda81@gmail.com⁵

*Corresponding Author

ABSTRACT

The objectives of this study were to determine the description of performance, work discipline, organizational culture and transformational leadership style at the Kupang Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). To determine the significance of the partial influence of work discipline, organizational culture and transformational leadership style on employee performance at the Kupang Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). To determine the significance of the simultaneous influence of work discipline, organizational culture and transformational leadership on employee performance at the Kupang Regency Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM). This research is quantitative research. The results of this study indicate that the description of performance, work discipline, organizational culture and transformational leadership style in BKPSDM Kupang Regency which is thought to be quite good and from the research results obtained states that performance, work discipline, organizational culture and transformational leadership style in BKPSDM Kupang Regency are very good. Based on the test results on the work discipline variable, it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the regression coefficient on the work discipline variable partially has a significant effect on employee performance, thus the hypothesis is accepted. Based on the test results on the organizational culture variable, it can be concluded that Ho is rejected and Ha is accepted, meaning that the regression coefficient on the organizational culture variable partially (individually) has a significant effect on employee performance, thus the hypothesis is accepted. Based on the test results on the leadership style variable, it can be concluded that Ho is accepted and Ha is rejected, meaning that the regression coefficient on the leadership style variable partially (individually) has no significant effect on employee performance, thus the hypothesis is rejected. Work discipline, organizational culture and transformational leadership style simultaneously affect the performance of BKPSDM employees in Kupang Regency, thus the alternative hypothesis is accepted. The contribution of work discipline, organizational culture and transformational leadership style to employee performance in BKPSDM Kupang Regency is moderate.

Keywords: work discipline, organizational culture, transformational leadership style, employee performance

ABSTRAK

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tentang kinerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari disiplin kerja,

budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gambaran tentang kinerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional di BKPSDM Kabupaten Kupang yang di duga cukup baik dan dari hasil penelitan yang di peroleh menyatakan bahwa kinerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional di BKPSDM Kabupaten Kupang Sangat Baik. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji pada variabel budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien regresi pada variabel budaya organisasi secara parsial (individu) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya koefisien refrenesi pada variabel gaya kepemimpinan secara parsial (individu) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis ditolak. Disiplin kerja, budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang, dengan demikian hipotesis alternatif diterima. Kontribusi disiplin kerja budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BKPSDM kabupaten Kupang moderat.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang semakin cepat, menuntut organisasi atau instansi harus segera beradaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Berhasil atau tidaknya sebuah organisasi bergantung pada bagaimana organisasi atau instansi dalam mengadaptasi perubahan dan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan. Prestasi dan keberhasilan suatu organisasi atau instansi sangat ditentukan dan tergantung oleh kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki posisi dan kedudukan yang penting dalam suatu organisasi dan berperan dalam menentukan tercapainya tujuan organisasi. Hal ini karena manusia merupakan sumber daya (*resource*) yang paling strategis dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi, walaupun tidak mengurangi pentingnya sumber daya yang lain (modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya). Sumber daya manusia apabila digunakan secara efektif dan efisien, bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi institusi/organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah seperti uang, mesin, dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja merupakan suatu prestasi atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau suatu organisasi dalam melaksanakan pekerjaan pada suatu periode tertentu. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan pegawai untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai/karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas

daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Pegawai dinyatakan mempunyai kinerja yang tinggi jika hasil kerjanya minimal sesuai dengan standar hasil kerja, atau mampu melampaui standar hasil kerja. Penilaian terhadap kinerja tersebut lazim dilakukan secara periodik dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana perkembangan kemampuan pegawai dan juga sebagai dasar pertimbangan untuk membuat berbagai kebijakan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada organisasi. Dengan melakukan penilaian kinerja secara periodik maka manajemen akan segera mengetahui bagaimana perkembangan tingkat kinerja pegawai.

Jika ternyata hasil penilaian menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan maka manajemen akan berupaya meningkatkannya dengan mengelola berbagai factor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Di samping itu, pada dasarnya setiap instansi akan selalu berupaya untuk meningkatkan prestasi kerja atau kinerja pegawainya pada setiap waktu. Pada dasarnya terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, beberapa faktor tersebut adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan transformasional.

Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan. Dalam Mangkunegara (2017;67) kinerja pegawai adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan, budaya organisasi, kompetensi, kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan – aturan yang berlaku atau ukuran kepatuhan terhadap semua peraturan yang ditetapkan (Dalam Hasibuan, 2016:335). Penerapan disiplin dalam suatu organisasi ataupun instansi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam instansi bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kinerja yang tinggi.

Sastrohadiwiryo dalam (Utari, 2015) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Tindakan disiplin memberikan suatu penalti atas karyawan yang gagal memenuhi standar dan disiplin juga merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Masalah disiplin yang umumnya ditimbulkan oleh pegawai bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja dan ketidak patuhan. Disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan kepada perilakunya, bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan untuk pendisiplinan adalah untuk meningkatkan kinerja, disiplin dapat secara positif dikaitkan dengan kinerja, dimana hal ini bertentangan dengan anggapan orang-orang bahwa disiplin dapat merusak perilaku.

Budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku (Dalam Mathis dan Jackson, 2017:378). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara sadar atau tidak sadar, tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi akan mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya, yaitu kebiasaan yang diperlakukan oleh tiap - tiap anggota organisasi, baik secara individu ataupun secara kelompok. Apapun bentuk organisasinya akan selalu terbentuk budaya bersama yang menjadi pengikat bagi perilaku anggota organisasi.

Tetapi perlu disadari bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh positif atau berpengaruh negatif terhadap pelaksanaan pekerjaan sangat tergantung pada budaya kerja yang terbentuk pada organisasi tersebut. Jika budaya organisasi longgar terhadap pelaksanaan pekerjaan, maka hasil kerja pegawai menjadi kurang maksimal, yang berarti kinerja pegawai menjadi tergolong rendah. Jika organisasi memiliki budaya atau kebiasaan melaksanakan pekerjaan hanya jika terpaksa maka waktu penyelesaian pekerjaan juga menjadi lebih lama, yang berarti kinerja pegawai juga menjadi rendah.

Budaya organisasi yang terbentuk akan menentukan keberhasilan suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuan organisasi tersebut. Budaya organisasi yang baik tercermin dari perilaku pegawai melalui kejujuran, ketekunan, kreativitas, kedisiplinan dan partisipasi pegawai. Budaya organisasi juga dianggap mempengaruhi hubungan dan suasana kerja ke arah yang lebih baik, serta mampu mempengaruhi hasil kerja dan kepuasan yang lebih baik pula.

Menurut Hasibuan (2017: 170), kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun *Kepemimpinan Pancasila* ialah Kepemimpinan yang memiliki jiwa Pancasila, yang memiliki wibawa dan daya untuk membawa serta dan memimpin masyarakat lingkungannya ke dalam kesadaran kehidupan kemasyarakatan dan kenegaraan berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Pedekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan autokratik, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya demokratis atau partisipatif.

Dalam Putri Novita dan Budhi Satrio (2016:4) menerangkan bahwa kepemimpinan transformasional dianggap mampu mengangkat kinerja bawahan dengan membangkitkan atau memotivasi karyawan, hingga dapat mengembangkan dan mencapai kinerja tertinggi melebihi dari apa yang mereka perkirakan. Pengikut dari pemimpin transformasional akan merasa adanya kepercayaan, kekaguman, termotivasi untuk melakukan apa yang diharapkan dari padanya, adanya kesetiaan dan hormat kepada pemimpin seperti halnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kupang dalam hal ini pemimpin instansi sebagai tokoh utama dalam pengembangan kualitas kerja setiap pegawainya.

Adapun penelitian lain menurut Rokhimah (2018) hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional akan mengalami kinerja yang lebih tinggi. Diperkuat dengan pernyataan dalam (Gunawan & Surya, 2015), menambahkan kepemimpinan transformasional

menjadi suatu pembentukan ide bahwa seorang pemimpin transformasional tidak hanya mengubah organisasi, tetapi juga mampu mengubah para pengikutnya menjadi sejalan dengan pikirannya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kupang (BKPSDM) mempunyai harapan agar pegawainya mampu bekerja dengan kinerja yang tinggi, yang berarti pelaksanaan pekerjaan berhasil dengan baik. Pimpinan organisasi akan selalu menuntut pegawai untuk dapat mencapai standar atau bahkan mampu melampaui standar hasil kerja yang ditetapkan. Dengan kata lain, keberhasilan organisasi tergantung pada tingkat keberhasilan pelaksanaan pekerjaan masing-masing pegawai.

Berdasarkan observasi di lingkungan Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang, disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kabupaten Kupang dilihat pada tingkat kehadiran pegawai sebagian pegawai sudah memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin kerja yang tentu sangat berpengaruh terhadap karir dan kinerjanya tetapi sebagiannya lagi masih belum memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin kerja. Berbagai upaya dilakukan pimpinan untuk membentuk pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang agar tetap disiplin dan berbagai harapan dari pihak eksternal untuk disiplin kerja pegawai yang lebih baik kedepannya. Pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang perlu memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin yang berpengaruh terhadap karir dan kinerjanya ke depan sehingga indisipliner tidak dicontoh oleh instansi lain.

Selain disiplin kerja, yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai yaitu budaya organisasi. dari hasil pengamatan dan wawancara dengan beberapa pegawai pada BKPSDM Kabupaten Kupang, budaya organisasi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja di BKPSDM Kabupaten Kupang masih kurang. Dalam organisasi, setiap pegawainya mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing sehingga sangat diperlukan penyatuan persepsi seluruh anggota atas budaya organisasi yang ada di BKPSDM Kabupaten Kupang.

Berbeda dengan disiplin kerja dan budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan menjadi salah satu penentu dalam menjalankan roda pemerintahan sejalan berkembangnya birokrasi yang modern. gaya kepemimpinan yang efektif sangat penting dalam manajemen organisasi. Seorang pemimpin yang baik dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target yang ditetapkan. Pemimpin yang tepat juga meningkatkan komunikasi dan kerja sama antara anggota tim sehingga memperkuat keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Pada BKPSDM kabupaten kupang gaya kepemimpinan yang diterapkan ini lebih menekankan pada partisipasi anggota tim dalam pengambilan keputusan dan terlaksana baik. Pemimpin akan meminta pendapat dan saran dari seluruh anggota tim sebelum membuat keputusan. dengan gaya kepemimpinan yang baik seperti ini bisa memperkuat keterlibatan antara anggota tim dan mendorong terciptanya lingkungan kerja yang kooperatif dan produktif.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di BKPSDM Kabupaten Kupang alasan ini diperkuat dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari (2016), berjudul "Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin Kerja, Serta gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Agrotekno park kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Persamaan penelitian ini sama- sama meneliti variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, disiplin kerja serta gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan agrotekno park kabupaten Ogan Ilir.

Penelitian terdahulu oleh Maudi Rosalina (2020) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden dengan jumlah 52 karyawan PT. Nindya Karya (Persero) Divisi EPC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dan Secara langsung, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Kholilatul Mufarrohah (2022) untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja terhadap kinerja kerja sebagai variabel intervening. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa (1) gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (2) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja (3) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan mengambil judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPKSDM) Kabupaten Kupang”**

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja adalah capaian pelaksanaan dari kegiatan untuk mewujudkan visi, misi, sasaran, serta tujuan di organisasi. Kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi (Bastian, 2015: 274). Menurut Mathis dan Jackson (2017: 48), kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai kinerja merupakan seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut. Definisi ini mengartikan pegawai dapat mengetahui keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan membandingkan target hasil yang sudah ditetapkan.

Disiplin Kerja

Dalam Sastrohasiwoyo (2018:25) bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Definisi ini mengartikan disiplin dapat tercipta apabila pegawai dapat menyesuaikan sikap, tingkah laku dan perbuatan terhadap tata tertib atau peraturan-peraturan perusahaan, baik lisan dan ataupun tulisan. Tujuan diadakannya peraturan atau tata tertib itu bukanlah semata-mata untuk menghukum para pegawai, melainkan sebagai titik tolak untuk pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang apabila diikuti dan dipatuhi dengan baik akan memberikan manfaat yang besar yaitu tercapainya hasil kerja yang diharapkan.

Budaya Organisasi

William H. Haviland (2019) mengemukakan bahwa Budaya merupakan seperangkat peraturan dan norma yang dimiliki bersama oleh para anggota masyarakat. Jika dilaksanakan oleh para anggotanya akan melahirkan perilaku yang dipandang layak dan dapat diterima oleh semua masyarakat. Sedangkan menurut Louise Damen (2019) mengemukakan bahwa budaya

mempelajari berbagai pola atau model manusia untuk hidup seperti pola hidup sehari-hari. Pola dan model ini meliputi semua aspek interaksi sosial manusia. Budaya adalah mekanisme adaptasi utama umat manusia. Menurut Mathis dan Jackson (2017: 46) bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola dari nilai-nilai dan kepercayaan yang disepakati bersama yang memberikan arti kepada anggota dari organisasi tersebut dan aturan-aturan berperilaku.

Kepemimpinan Transformasional

Menurut Robbins (2017 :262) kepemimpinan transformasional adalah para pemimpin yang dapat memotivasi para pengikut untuk melaksanakan dan mengelola kepentingan mereka sendiri untuk kepentingan organisasi dengan keramahan secara individual, stimulasi intelektual, dan pengaruh yang ideal semuanya akan menghasilkan upaya ekstra dari pekerja untuk efektivitas organisasi yang lebih baik. Suwatno (2019 :107) memberikan pendapat yakni kepemimpinan transformasional ialah kepemimpinan yang mempengaruhi pegawai hingga membuat pegawai merasa sebuah rasa percaya diri, bangga, loyalitas dan rasa hormat kepada pimpinannya dan juga memiliki motivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana data yang diperoleh berdasarkan data dilapangan. Lokasi/tempat Penelitian ini dilakukan pada Instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kupang, yang beralamat di Jl. Timor Raya, KM 36, Oelamasi, Kabupaten Kupang. Penelitian ini dijadwalkan pada bulan Desember 2023 s/d Juni 2023. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai di instansi BKPSDM Kabupaten Kupang sebanyak 77 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 77 orang Pegawai. Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Statistik Deskriptif

Berdasarkan hasil angket yang telah disampaikan kepada responden diperoleh hasil sebagai berikut:

Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Table 1. Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	Pernyataan	Jumlah	\bar{X}_{ps-p}	Ps-p	Rata-rata	Kategori
Kualitas	P1	351	4,5584	91,17	91,56	Sangat baik
	P2	354	4,5974	91,95		
Kuantitas	P3	363	4,7143	94,29	94,68	Sangat baik
	P4	366	4,7532	95,06		
Ketepatan waktu	P5	370	4,8052	96,10	96,10	Sangat baik
	P6	370	4,8052	96,10		
Efektivitas	P7	368	4,7792	95,58	96,23	Sangat baik
	P8	373	4,8442	96,88		
Rata-rata Tanggapan Responden					94,64	Sangat baik

Sumber: data primer, diolah 2024

Pada tabel di atas merupakan deskripsi variabel kinerja pegawai yang dipersepsikan oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang yang dipengaruhi oleh empat indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan efektivitas menghasilkan nilai rata-rata tanggapan responden dikategorikan sangat baik (94,64 %), dengan demikian menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kinerja pegawai di BKPSDM kabupaten kupang cukup baik.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja**Table 2. Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja**

Indikator	Pernyataan	Jumlah	\bar{X}_{ps-p}	Ps-p	Rata-rata	Kategori
Sikap	P1	378	4,9091	98,18	97,66	Sangat baik
	P2	374	4,8571	97,14		
	P3	375	4,8701	97,40		
Norma	P4	367	4,7662	95,32	96,88	Sangat baik
	P5	377	4,8961	97,92		
Tanggung jawab	P6	381	4,9481	98,96	98,79	Sangat baik
	P7	378	4,9091	98,18		
	P8	382	4,9610	99,22		
Rata-rata Tanggapan Responden					97,78	Sangat baik

Sumber: data primer, diolah 2024

Pada tabel di atas merupakan deskripsi variabel disiplin kerja yang dipersepsikan oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang yang dipengaruhi oleh tiga indikator yaitu sikap, norma dan tanggung jawab, dari ketiga indikator menghasilkan nilai rata-rata tanggapan responden dikategorikan sangat baik (94,64 %), dengan demikian menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja di BKPSDM kabupaten kupang cukup baik.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi**Table 3. Tanggapan Responden terhadap Variabel Budaya Organisasi**

Indikator	Pernyataan	Jumlah	\bar{X}_{ps-p}	Ps-p	Rata-rata	Kategori
Hubungan antar manusia	P1	372	4,8	96,62	96,62	Sangat baik
	P2		4,8312	96,62		
	P3		4,8701	97,40		
Kerjasama	P4	366	4,7532	95,06	96,71	Sangat baik
	P5	376	4,8831	97,66		
Penampilan Karyawan	P6	380	4,9351	98,70	98,44	Sangat baik
	P7	375	4,8701	97,40		
	P8	382	4,9610	99,22		
Rata-rata Tanggapan Responden					97,26	Sangat baik

Sumber: data primer, diolah 2024

Pada tabel di atas merupakan deskripsi variabel budaya organisasi yang dipersepsikan oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang yang diteliti mengenai hubungan antar manusia, kerjasama dan penampilan karyawan memiliki total rata-rata responden berada pada pernyataan setuju dan sangat setuju. Berdasarkan pernyataan pada kuesioner menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 97,26, dengan demikian menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja di BKPSDM kabupaten kupang cukup baik.

Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan**Table 4. Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan**

Indikator	Pernyataan	Jumlah	\bar{X}_{ps-p}	Ps-p	Rata-rata	Kategori
Kharisma	P1	348	4,5195	90,39	90,00	Sangat

	P2	345	4,4805	89,61		baik
Inspirasi	P3	364	4,7273	94,55	94,94	Sangat baik
	P4	367	4,7662	95,32		
Stimulasi Intelektual	P5	369	4,7922	95,84	95,71	Sangat baik
	P6	368	4,7792	95,58		
Perhatian	P7	369	4,7922	95,84	95,58	Sangat baik
	P8	367	4,7662	95,32		
Rata-rata Tanggapan Responden					94,06	Sangat baik

Sumber: data primer, diolah 2024

Pada tabel di atas merupakan deskripsi variabel gaya kepemimpinan transformasional yang dipersepsikan oleh pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang dapat dilihat bahwa diantara seluruh variabel gaya kepemimpinan transformasional yang diteliti mengenai kharisma, inspirasi, stimulasi intelektual dan perhatian memiliki kriteria responden berada pada pernyataan setuju dan sangat setuju berada dalam kategori sangat baik dengan nilai rata-rata tanggapan responden sebesar 94,06, dengan demikian menolak hipotesis 1 yang menyatakan bahwa disiplin kerja di BKPSDM kabupaten kupang cukup baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi, variabel pengganggu atau variabel residual memiliki distribusi normal. Model data yang baik adalah berdistribusi normal atau mendeteksi normal (Ghozali, 2011:160). Untuk melihat data distribusi normal dapat dilakukan dengan memperhatikan normal probability plot pada scatter plot berdistribusi normal.

**Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,76817477
Most Extreme Differences	Absolute	.190
	Positive	.190
	Negative	-.141
Kolmogorov-Smirnov Z		.190
Asymp. Sig. (2-tailed) ^d		.191

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil output SPSS data diolah

Berdasarkan uji statistik normalitas pada tabel di atas menunjukkan Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,190 dan signifikansi pada 0,191 lebih besar dari 0,05%, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.

Uji Linearitas

Uji linearitas ini perlu dilakukan untuk mengetahui model yang dibuktikan merupakan model linier atau tidak. Uji linieritas dapat dilihat dari tabel *Measure of Association*. Jika

memiliki nilai $\eta^2 > \eta^2$ maka model yang tepat yaitu linier. Sedangkan dari anova tabel, model linier jika $\text{Sig.} < 0,50$.

Tabel 6. Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	8724754.962	9	969417.218	519533.802	.285
		Linearity	8724269.190	1	8724269.190	22.856	<.001
		Deviation from Linearity	485.773	8	128.620	.879	.348
	Within Groups		126.884	68	132.628		
	Total		8724881.846	77			
Budaya Organisasi * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	8643833.848	9	960425.983	506781.915	.320
		Linearity	8643351.000	1	8643351.000	28.724	<.001
		Deviation from Linearity	482.848	8	142.052	.824	.316
	Within Groups		128.870	68	155.856		
	Total		8643962.718	77			
Gaya Kepemimpinan * Kinerja Pegawai	Between Groups	(Combined)	8071631.929	9	896847.992	1329666.457	.382
		Linearity	8071611.602	1	8071611.602	11966967.977	<.001
		Deviation from Linearity	20.328	8	146.672	.652	.232
	Within Groups		45.865	68	164.562		
	Total		8071677.795	77			

Sumber: Hasil output SPSS data yang diolah

Dari tabel diatas variable disiplin kerja diperoleh nilai Sig. 0,348, variable budaya organisasi diperoleh nilai sig.0,316 dan variable gaya kepemimpinan diperoleh nilai sig. 0,232. Hal ini akan dibandingkan dengan 0,05 (menggunakan taraf signifikan 5%) maka dapat menggunakan kriteria pengujian yakni sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. $< 0,05$ maka H_0 ditolak
- 2) Jika nilai sig. $> 0,05$ maka H_0 Diterima

Nilai sig. dari variable disiplin kerja 0,348 $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya terdapat hubungan yang linear antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Karena nilai 0,348 jauh lebih besar dibandingkan 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai sig. dari variable budaya organisasi 0,316 $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya terdapat hubungan yang linear antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Karena nilai 0,316 jauh lebih besar dibandingkan 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Nilai sig. dari variable gaya kepemimpinan transformasional 0,232 $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya terdapat hubungan yang linear antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Karena nilai 0,232 jauh lebih besar dibandingkan 0,05 maka model regresi ini dapat digunakan untuk memprediksi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan variance Inflation Factor (VIF). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi (karena $VIF=1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$. Tingkat kolinieritas dapat ditolerir 80 adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95 (Ghozali, 2013:105-106). Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.309	3.233
	Budaya Organisasi	.310	3.222
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.947	1.056

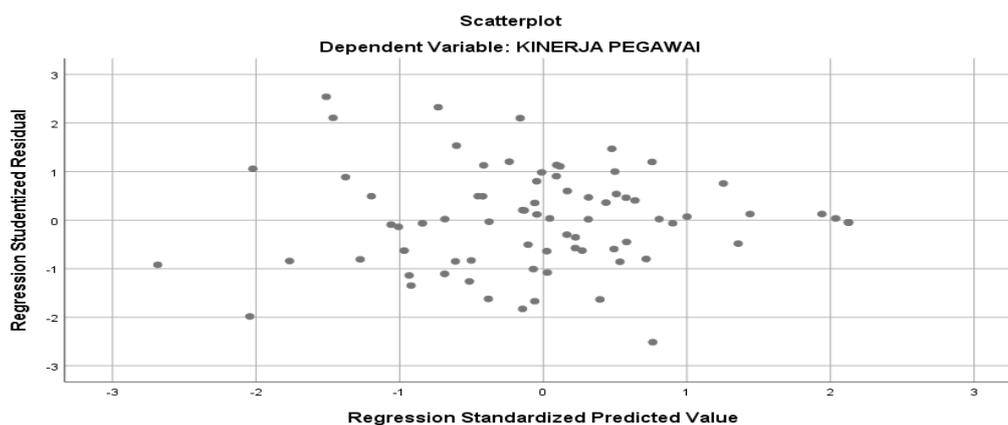
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil output SPSS data yang diolah

Berdasarkan data pada tabel di atas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang tidak lebih dari 10. Pada tabel 7 nilai tolerance variabel disiplin kerja sebesar 0,309, budaya organisasi sebesar 0,310, kepemimpinan sebesar 0,947. Sedangkan nilai VIF variabel disiplin kerja sebesar 3,233, budaya organisasi sebesar 3,222, kepemimpinan sebesar 1,056. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen yang lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji ada tidaknya ketidaksamaan variansi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Heteroskedastisitas menguji terjadinya ketidaksamaan variansi residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki ketidaksamaan variansi residual suatu pengamatan yang lain, sehingga dikatakan model tersebut heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas ini menggunakan cara uji glejser, dasar pengembalian nilai sig adalah 0,05 jika hasil yang didapat > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas tetapi sebaliknya jika hasil yang didapat < 0,05 maka bisa disimpulkan bahwa ada terjadinya masalah heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian sebagai berikut:



Gamabr 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil output SPSS data yang diolah

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat Heteroskedastisitas pada persamaan regresi tersebut. Hal ini terlihat dari titik data menyebar, tidak mengumpul, tidak membentuk pola bergelombang dan penyebarannya tidak berpola.

Analisis Regresi Berganda

Regresi linier berganda merupakan model persamaan yang menjelaskan hubungan antara variabel terikat atau tidak bebas yang dalam penelitian ini adalah Kinerja pegawai (Y) dan lebih dari satu variabel bebas (X) yang pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Gaya kepemimpinan Transformasional (X3). Persamaan Regresi Linier Berganda dapat diambil dari hasil yang tertera pada tabel di bawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Statistik T

		Coefficients ^a			Sig.	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.588	3,643		1.534	0,129
	Disiplin Kerja	.359	.108	.306	3.326	.001
	Budaya Organisasi	.366	.116	.380	3.146	.002
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	.186	.137	.166	1.362	.177

Sumber: Hasil output SPSS data yang diolah

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 5.588 + 0,359 X_1 + 0,366 X_2 + 0,186 X_3$$

Dimana:

Y = Kinerja

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1 = Disiplin Kerja

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Gaya Kepemimpinan

Hasil analisis regresi berganda pada tabel 8 dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 5.588 + 0,359 X_1 + 0,366 X_2 + 0,186 X_3$$

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) = 0,359

Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja 0,359 menggambarkan bahwa jika disiplin kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai.

2. Variabel Budaya Organisasi (X2) = 0,366

Nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi 0,366 menggambarkan bahwa jika budaya organisasi ditingkatkan maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai.

3. Variabel Kepemimpinan Transformational (X3) = 0,186

Nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan transformasional 0,186 menggambarkan bahwa jika kepemimpinan transformasional ditingkatkan maka akan meningkatkan juga kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2013: 98).

1. Pengaruh variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai thitung sebesar 3,326 dan nilai ttabel diketahui sebesar 1.666 dengan membandingkan antara thitung dan ttabel maka ditemukan bahwa thitung > ttabel = 3,326 > 1.666, karena nilai thitung lebih besar dari ttabel, maka dapat disimpulkan

bahwa koefisien regresi variabel disiplin kerja signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,001 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis diterima.

2. Pengaruh antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 3,146 dan nilai t tabel diketahui sebesar 1.666 dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel} = 3,146 > 1.666$, karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,002 < 0,05$. Karena sig. $< \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien regresi pada variabel budaya organisasi secara parsial (individu) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis diterima.

3. Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai

Dari tabel koefisien diperoleh nilai t hitung sebesar 1,362 dan nilai t tabel diketahui sebesar 1.666 dengan membandingkan antara t hitung dan t tabel maka ditemukan bahwa $t_{hitung} < t_{tabel} = 1,362 < 1.666$, karena nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan tidak signifikan. Dan hasil yang diperoleh dari perbandingan nilai sig. dengan taraf signifikansi: sig. $\alpha = 0,177 > 0,05$. Karena sig. $> \alpha$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan secara parsial (individu) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis ditolak.

Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel. Pedoman yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis yaitu :

- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Bila nilai F_{hitung} lebih besar maka H_0 ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2013:98). Hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Table 9. Hasil Uji Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1227,269	3	409,090	20,371	.000 ^b
	Residual	1465,952	73	20,082		
	Total	2693,221	76			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil output SPSS data yang diolah

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja

pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai Fhitung diatas sebesar 20,371 dengan probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05, dan diperoleh nilai Fhitung > Ftabel, ($0,000 < 0,05$) yang diperoleh dengan melihat tabel F untuk derajat $df_1=k-1(4-1)$ dan $df_2= n-k (77- 4)$ pada alpha 0,05 ($F_{0,05(3)(73)}$). Dengan demikian diperoleh Fhitung > Ftabel ($20,371 > 2,730$) maka hipotesis alternatif diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2011: 97).

Table 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.675 ^a	0,456	0,433	4,48124	0,456	20,371	3	73	0,000

a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI

Sumber: Hasil output SPSS data yang diolah

Berdasarkan Tabel 10 dapat disimpulkan bahwa koefisien determinasi yang telah disesuaikan (Adjusted R. Square) adalah sebesar 0,433 atau 43,3%, variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variable disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan. Sedangkan selisihnya 56,7% lainnya dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Semakin besar angka Adjusted R. Square maka akan semakin kuat hubungan dari kelima variabel dalam model regresi begitupun sebaliknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai moderat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan persamaan Regresi Linier Berganda, menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin kerja adalah 3,326 dan signifikan $0,001 < 0,05$, ini berarti bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel disiplin kerja semakin baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai. dilihat dari hasil kuesioner, diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang, dengan nilai rata-rata tertinggi terdapat pada indikator "Norma" dengan nilai rata-rata sebesar 96,88 yang berarti sangat baik. Kondisi ini menyatakan bahwa Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja itu baik dikarenakan jika adanya benturan atau masalah pegawai terhadap norma yang berlaku maka secara otomatis akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator mengenai "Sikap" dengan nilai rata-rata sebesar 97,66. meskipun berada dalam kategori sangat baik, pada kondisi ini pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang harus dapat terus mencerminkan sikap yang baik dan positif, Sikap positif seringkali mengarah pada peningkatan motivasi, antusiasme, dan kemauan untuk menghadapi tantangan, sehingga meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan bidang masing-masing. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel kinerja pegawai, hal ini dibuktikan sesuai dengan Teori menurut Singodimendjo dalam (Edi Sutrisno,2011:96) menyatakan bahwa: "Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai/karyawan, maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai" dan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai/karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh A Muslimat, HA Wahid – Jurnal

Vol 4, No 2 (2021): JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 2020. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh". Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh". tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik dalam hal sikap, norma dan tanggung jawab, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi adalah 3,146 dan signifikan $0,002 < 0,05$. ini berarti bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika budaya organisasi semakin baik, maka kinerja pegawai pun akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Andi & Khair, 2022), hasil pengkajian menunjukkan budaya organisasi berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ainanur, A., & Tirtayasa, S. - Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 1–14, 2018. " Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan penelitian dan pengembangan kota makasar" hasil penelitian menjelaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada badan penelitian dan pengembangan kota makasar. Hal ini dapat dilihat dari penanmpilan pegawai/karyawan, kerja sama serta hubungan antar karyawan dan pimpinan lingkungan sekitar yang terkoordinasi dengan baik, sehingga budaya organisasi di BKPSDM Kabupaten Kupang tertanam dengan baik.

Selanjutnya hasil perhitungan juga menjelaskan dan memberikan gambaran bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan adalah 1,362 dan signifikan $,177 > 0,05$. ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Alasan ditolakny adalah karena setiap instansi atau organisasi memiliki *system operating procedure* (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan sistem kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan teori menurut (Jagarin Pane & Darmi Astuti, 2009) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai. Dalam penelitian Tampi (2014) yang berjudul pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Tbk, dimana hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2014) tentang pengaruh motivasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan FEB UMS. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Saputri & Andayani (2018) tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada departemen production di PT. Cladtek bi-metal manufacturing batam. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diakibatkan oleh kurang adanya komunikasi dan interaksi antar pimpinan dan bawahan secara langsung. Sehingga penerapan Gaya Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan seorang pimpinan tidak bisa dirasakan dan diterapkan secara langsung sehingga mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap karyawan. Dapat dilihat dari perhatian, inspirasi dan kharisma dari pimpinan yang belum cukup baik terhadap bawahan atau pengikutnya, sehingga gaya kepemimpinan di BKPSDM Kabupaten Kupang belum terapkan dan dilakukan dengan baik.

5. Penutup Kesimpulan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi linier berganda, maka dapat diambil kesimpulan bahwa gambaran tentang kinerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional di BKPSDM Kabupaten Kupang yang di duga cukup baik dan dari hasil penelitian yang di peroleh menyatakan bahwa kinerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional di BKPSDM Kabupaten Kupang Sangat Baik. Berdasarkan hasil uji pada variabel disiplin kerja dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien regresi pada variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis diterima. Berdasarkan hasil uji pada variabel budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya koefisien regresi pada variabel budaya organisasi secara parsial (individu) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil uji pada variabel gaya kepemimpinan dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya koefisien regresi pada variabel gaya kepemimpinan secara parsial (individu) tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan demikian hipotesis ditolak. Disiplin kerja, budaya organisasi dan Gaya kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kabupaten Kupang, dengan demikian hipotesis alternatif diterima. Kontribusi disiplin kerja budaya organisasi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai di BKPSDM kabupaten Kupang moderat.

Berdasarkan penelitian dan kesimpulan diatas, penulis memberikan saran kepada BKPSDM Kabupaten Kupang sebagai bahan pertimbangan maupun untuk pihak lainnya, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kupang terus mempertahankan kedisiplinan dan penerapan budaya organisasi pada pegawai. Pimpinan BKPSDM Kabupaten Kupang mengevaluasi faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional untuk peningkatan kinerja pegawai lebih optimal. Untuk peneliti selanjutnya hendaklah lebih mengembangkan penelitian mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai dengan menggunakan analisis data yang berbeda serta menambah jumlah variabel yang lainnya dan sampel lebih diperbesar sehingga menghasilkan penelitian yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Adinata, Ujang Wawan Sam. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjkls Bmt Tamzis Bandung". *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 9, No.2, Oktober 2015, 136-157. Issn 2443-2121.
- Akbar, Royhul. 2016 *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja*. Tesis. Universitas Brawijaya. Malang.
- Darmanto, Susetyo. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PNS Di Kecamatan watukumpul Kabupaten Pemalang)". *Jurnal Fakultas Ekonomika Dan Bisnis UNTAG Semarang*. Volume 5.

- Garini, Ayu Putu Putri. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Di Kabupaten Jembrana. *Jurnal: Universitas Pendidikan Ganesha*
- Ghozali, I. 2008. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Edisi 5 Jilid 1. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Gunawan, Made Surya, Pengaruh gaya kepemimpinan, Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Majalah Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Khotib, M. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai". VOL.1(nomor 4), halaman 94–117.
- Kusuma, Galan dan Rahardja, Edy. 2018 "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Studi Pada Pd Bpr Bkk Taman Pernalang)".
- Kusuma, Galan, Dkk. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Pd BPR Bkk Taman Pernalang)". *Diponegoro Journal of Management*, Volume 7, Nomor 2, (Halaman 1-11)
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Rosdakarya.
- Manullang, M. 2016. *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Marbawi, Adamy 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Praktik dan Penelitian)*, Aceh: Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh.
- Mariam, R. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening*. Tesis. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, R. L., and J. H. Jackson. 2016. *Human Resource Management*. Edisi 10 Jilid 3.
- Muslimat A, HA Wahid. 2021 "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh". *Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 4, No 2: JENIUS*.
- Purnomo, K. 2019. *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Jakarta: Publishing.
- Putri Novita, Budhi Satrio 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada PT. Elex Media Komputindo)".
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi Edisi 12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Salemba Empat. Jakarta.
- Sastrohadiwiryo. 2015. *Defenisi Disiplin Kerja*, Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi 1 Jilid 1 Alfabeta. Bandung
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. In *Cetakan ke Tujuh*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Thaief, I., A. Baharuddin., dan M. S. Idrus. 2015. Effect Of Training, Compensation And Work Discipline Against Employee Job Performanc (Studies in The Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang). *Journal Management*.7(11): 4-11.

Wulandari 2016, berjudul “Pengaruh Budaya organisasi, Disiplin Kerja, Serta gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Agrotekno park kabupaten ogan ilir” E-Journal.