



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu

Febri Dwiyanti

febrydwiyanti12@gmail.com

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Sugeng Suroso

sugeng.suroso@ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Ery Teguh Prasetyo

ery.teguh@ubharajaya.ac.id

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Abstract. *This research was used to measure the influence of leadership style and organizational culture on the work discipline of Bojong Rawalumbu District office employees. This research is quantitative research whose object is used by employees of the Bojong Rawalumbu District office. This research uses a nonprobability sampling technique with a saturated sample method. The number of samples used in this research was 58 respondents. Data processing and hypothesis testing using SPSS 27 software. The research results show that Leadership Style (X1) has a partial effect on Work Discipline (Y). Organizational Culture (X2) partially influences Work Discipline (Y). Simultaneous test results show that Leadership Style (X1) and Organizational Culture (X2) simultaneously influence Work Discipline (Y).*

Keywords: *leadership style, organizational culture, work discipline*

Abstrak. Penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor kelurahan Bojong Rawalumbu. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana objek yang digunakan pegawai kantor kelurahan Bojong Rawalumbu. Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode sampel jenuh. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 58 responden. Pengolahan data serta pengujian hipotesis menggunakan *software SPSS 27*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Hasil uji simultan menunjukkan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja.

LATAR BELAKANG

Dalam menciptakan sumber daya yang berkualitas maka organisasi memerlukan pengelolaan atau manajemen terhadap sumber daya manusia itu sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh organisasi yaitu dengan cara meningkatkan kedisiplinan para karyawan. Dengan tingginya disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai maka semakin mudah tujuan organisasi akan tercapai. Oleh karena itu organisasi memerlukan proses pendisiplinan. Disiplin merupakan bayangan besarnya tanggungan pegawai yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kedisiplinan pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak di kinerja pegawai. Semakin bagus disiplin pegawai, maka hasil yang akan dicapai organisasi juga semakin bagus.

Disiplin adalah ketaatan pada aturan dan area tidak terkait dengan biaya dari apa yang akan dilakukan dengan menggunakan aturan, dengan kata lain setiap area ditujukan untuk sekarang tidak lagi memikirkan apakah Aturan yang dipatuhi bermanfaat atau tidak lebih awal dari selanjutnya membuat orang bersemangat untuk bekerja. Disiplin lebih cocok jika diartikan

sebagai suatu sikap, tingkah laku dan gerak yang berlaku dalam suatu perusahaan pemberi kerja atau yayasan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis atau sudah tidak lagi disepakati bersama (Arif et al., 2020).

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu, pada bulan Juli, Agustus dan September 2023

Tahun 2023	Jenis Absensi				
	Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Alfa	Jumlah
Juli	58	9	3	11	18,96%
Agustus	58	11	6	17	29,31%
September	58	18	9	27	46,55%
Rata-rata					34,94%

Sumber : Kelurahan Bojong Rawalumbu

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata absensi pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu sebesar 34,94%, keterlambatan terus menaik dari bulan juli sampai September. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai tidak disiplin atas waktu kehadiran yang telah ditetapkan oleh instansi. Kenaikan jumlah keterlambatan ini didasarkan oleh beberapa faktor salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Kurangnya arahan dari pemimpin dan sanksi/hukuman yang akan didapatkan oleh pegawai tersebut yang menyebabkan menurunnya kedisiplinan.

Disiplin karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seseorang, adanya kehadiran pemimpin sangat penting bagi kelancaran sebuah organisasi. Pemimpin adalah seseorang yang bertugas melaksanakan dan menjalankan pilihan-pilihan yang telah diambil dalam perusahaan mengenai kebijakan. Gaya kepemimpinan yang digunakan pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu adalah tipe demokratis. Gaya kepemimpinan demokratis merupakan kemampuan mempengaruhi untuk orang lain agar mau bekerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan cara berbagai kegiatan yang akan dilakukan ditentukan bersama antara pimpinan dan bawahan (Turmoro, 2020).

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah Budaya Organisasi. Setiap organisasi mempunyai budaya organisasi yang unik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Dengan demikian, prinsip dan nilai-nilai organisasi yang ada dapat memberikan dampak terhadap karyawan melalui budaya organisasi (Wiratama et al., 2022).

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan (Atilah et al., 2023). Gaya Kepemimpinan adalah contoh perilaku yang dirancang sedemikian rupa untuk mengarahkan bawahan dalam upaya memaksimalkan kinerja keseluruhan bawahan mereka agar kinerja organisasi secara keseluruhan dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Sedangkan menurut Ananda & Ruswidiono (2020) Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh cara mereka berinteraksi dan membujuk anggota kelompok lainnya. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses dan efisien, seorang pemimpin harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar anggota kelompok

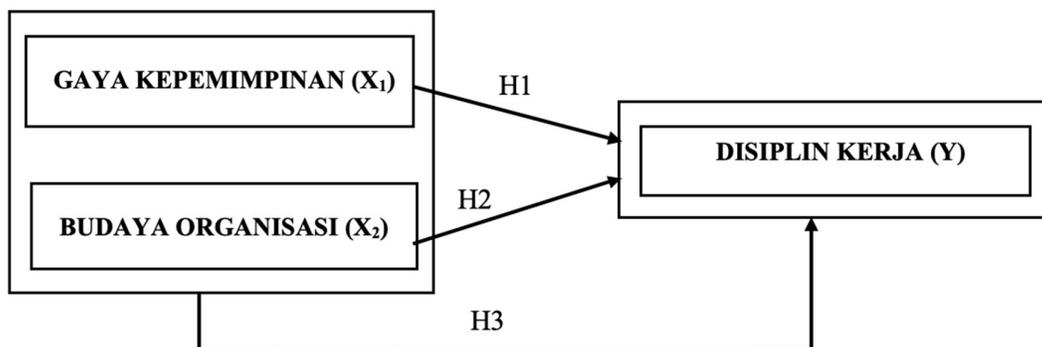
merasa nyaman dalam bekerja. Menurut Hastuti (2021) terdapat 6 indikator variabel gaya kepemimpinan: (1) Kemampuan mengambil keputusan; (2) Kemampuan memotivasi; (3) Kemampuan komunikasi; (4) Kemampuan mengendalikan bawahan; (5) Tanggung jawab; (6) Kemampuan mengendalikan emosional.

Budaya Organisasi

Budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar (Megantara et al., 2019). Budaya organisasi merupakan seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah-masalah intergrasi internal (Herawati et al., 2022). Menurut Girsang (2019) terdapat 10 indikator yang berhubungan dengan Budaya Organisasi: (1) Inisiatif individu; (2) Toleransi terhadap Tindakan beresiko; (3) Pengarahan; (4) Integrasi; (5) Dukungan manajemen; (6) Kontrol (7) Identitas; (8) Sistem imbalan; (9) Toleransi terhadap konflik, (10) Pola komunikasi.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan aturan-aturan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali (Karyono, 2021). Setiap perusahaan atau organisasi harus menerapkan standar disiplin pada karyawannya. Selain sebagai salah satu kunci keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, penerapan disiplin ini juga bermanfaat untuk organisasi. Sedangkan menurut Setiawan et al., (2022) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran, kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku. Terdapat 5 indikator yang berhubungan dengan variabel disiplin kerja, yaitu: (1) Frekuensi Kehadiran; (2) Tingkat Kewaspadaan; (3) Ketaatan Pada Standar Kerja; (4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja; (5) Etika Kerja.



Berdasarkan hubungan teoritis yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai

H2 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi diduga berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka-angka dan pengukuran

numerik (Ardiansyah et al., 2023). Populasi dalam penelitian ini berjumlah 58 pegawai. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam non probability sampling. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Utami & Rasmanna (2023) Uji validitas digunakan untuk membuktikan ketepatan butir-butir soal dalam instrument penelitian dan mengukur kejelasan kerangka dalam sebuah penelitian.

Tabel 1.2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R hitung	R tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	Pertanyaan X1.1	0,439	0,2586	Valid
	Pertanyaan X2.1	0,649	0,2586	Valid
	Pertanyaan X3.1	0,417	0,2586	Valid
	Pertanyaan X4.1	0,357	0,2586	Valid
	Pertanyaan X5.1	0,628	0,2586	Valid
	Pertanyaan X6.1	0,550	0,2586	Valid
Budaya Organisasi	Pertanyaan X1.2	0,688	0,2586	Valid
	Pertanyaan X2.2	0,630	0,2586	Valid
	Pertanyaan X3.2	0,623	0,2586	Valid
	Pertanyaan X4.2	0,413	0,2586	Valid
	Pertanyaan X5.2	0,343	0,2586	Valid
	Pertanyaan X6.2	0,366	0,2586	Valid
	Pertanyaan X7.2	0,386	0,2586	Valid
	Pertanyaan X8.2	0,428	0,2586	Valid
	Pertanyaan X9.2	0,688	0,2586	Valid
	Pertanyaan X10.2	0,630	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y1	0,283	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y2	0,497	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y3	0,593	0,2586	Valid

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TEHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BOJONG RAWALUMBU*

Disiplin Kerja	Pertanyaan Y4	0,668	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y5	0,573	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y6	0,360	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y7	0,654	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y8	0,682	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y9	0,682	0,2586	Valid
	Pertanyaan Y10	0,409	0,2586	Valid

Sumber: Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 hasil uji validitas dari seluruh butir pernyataan disiplin kerja memiliki R hitung > R tabel, dengan nilai R tabel 0,2586

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah menunjukkan suatu tingkat konsistensi dan akurasi hasil pengukuran. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliable. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan, jika nilai Alpha > 0,60 maka reliabel (Ghozali, 2018).

Tabel 1.3 Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Alpha Cronbach	Role of Thumb	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,683	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi (X2)	0,725	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Y)	0,733	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan tabel 1.3 hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* atas variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,683, budaya organisasi sebesar 0,725 dan disiplin kerja sebesar 0,733. Dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi data apakah memiliki persebaran yang normal atau tidak. Uji normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov dengan melihat pada hasil Asymp. Sig (2-tailed) > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika Asymp.

Tabel 1.4 Hasil Uji Normalitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.994	3.689			.269	.789		

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TEHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BOJONG RAWALUMBU*

Gaya Kepemimpinan	1.133	.149	.644	7.603	.000	.773	1.294
Budaya Organisasi	.309	.086	.304	3.591	.001	.773	1.294

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas terdistribusi normal karena memiliki hasil Asymp. Sig. (2- tailed) sebesar $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui korelasi antara variabel bebas dengan ketentuan pengambilan keputusan jika tolerance $> 0,1$ VIF (Variance Inflation Factor) < 10 maka tidak ada korelasi pada uji multikolinieritas.

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.994	3.689		.269	.789		
Gaya Kepemimpinan	1.133	.149	.644	7.603	.000	.773	1.294
Budaya Organisasi	.309	.086	.304	3.591	.001	.773	1.294

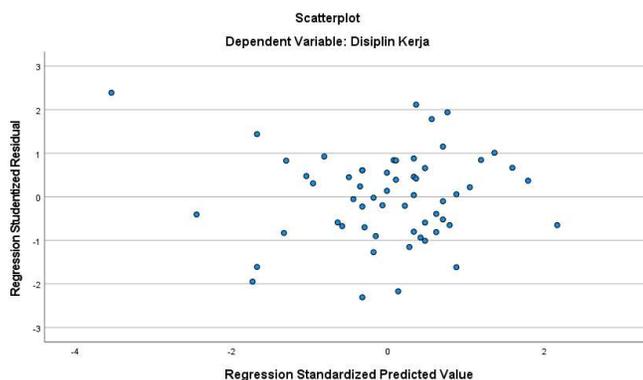
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat dikatakan bahwa kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas karena semua nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui data terjadi heteroskedastisitas atau homokedastisitas. Dalam grafik scatter plot dapat dilihat jika data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar angka 0 serta tidak berpola, maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 1.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan gambar 1.1 di atas menunjukkan hasil bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0, serta tidak berpola. Maka dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t - 1$ (sebelumnya).

Tabel 1.6 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.695	.684	2.426	1.956

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

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan tabel 1.6 di atas nilai *Durbin Watson* sebesar 1,956, kemudian diperoleh nilai dL sebesar 1,5052 dan dU sebesar 1,6475. Ini berarti nilai dW lebih besar dari batas atas (dU) dan kurang dari $4-dU$ ($4 - 1,6475$) = 2,3525. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat autokorelasi.

Uji Analisis Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain. Variabel yang dipengaruhi disebut variabel Dependen, sedangkan variabel yang mempengaruhi disebut variabel Independen.

Tabel 1.7 Hasil Uji Analisis Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.994	3.689		.269	.789		
Gaya Kepemimpinan	1.133	.149	.644	7.603	.000	.773	1.294
Budaya Organisasi	.309	.086	.304	3.591	.001	.773	1.294

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan hasil tabel 1.7 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut : $Y = 0,994 + 1,133X_1 + 0,309X_2 + \epsilon$ model persamaan tersebut memiliki arti bahwa,

1. Konstanta = 0,994
Memiliki arti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai nol maka disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu adalah 0,994.
2. Koefisien Gaya Kepemimpinan (X_1)
Nilai koefisien Gaya Kepemimpinan sebesar 1,133. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Gaya Kepemimpinan, maka akan diikuti juga dengan kenaikan disiplin kerja sebesar 1,133.
3. Koefisien Budaya Organisasi (X_2)
Nilai koefisien Budaya Organisasi sebesar 0,351. Memiliki arti bahwa jika setiap terjadi kenaikan 1 nilai Budaya Organisasi, maka akan diikuti juga dengan kenaikan disiplin kerja sebesar 0,351.

Uji Hipotesis

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji apakah secara individu, variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel terikat.

Tabel 1.8 Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.994	3.689		.269	.789
Gaya Kepemimpinan	1.133	.149	.644	7.603	.000
Budaya Organisasi	.309	.086	.304	3.591	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan hasil tabel 1.8 diatas, dapat diketahui Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh t hitung sebesar 7,603 lebih besar dari 2,003 (t tabel) dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Kemudian hasil untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) diperoleh t hitung sebesar 3,591 lebih besar 2,003 (t tabel) dengan sig.0,001 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial pada variabel Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	736.413	2	368.207	62.581	.000 ^b
	Residual	323.604	55	5.884		
	Total	1060.017	57			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Dari hasil tabel 4.16 diatas dapat diketahui jika diperoleh nilai F hitung sebesar 62,581 lebih besar dari 3,16 (f tabel) dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara simultan Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.833 ^a	.695	.684	2.426

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

Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, dengan SPSS 27 (2023)

Berdasarkan pada tabel 4.17 di atas diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,684 atau 68,4%. Hal ini berarti bahwa 68,4% variabel Disiplin Kerja pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya 31,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang ada diluar variabel penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan pada hasil uji yang telah dilakukan, adapun beberapa pokok pembahasan sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja
Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh hasil perhitungan uji parsial (uji t) yang menunjukkan nilai Gaya Kepemimpinan (X_1) diperoleh t-hitung sebesar 7,603 lebih besar dari 2,003 (t tabel) dengan sig.0,000 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Gaya kepemimpinan dapat disimpulkan sebagai bentuk perilaku seorang pemimpin yang bertujuan untuk memengaruhi perilaku dan kinerja bawahannya sesuai strategi yang diterapkan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zurrianti, 2023) bahwa dapat dilihat secara individu bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh pada disiplin kerja. Penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa setiap adanya kenaikan pada variabel gaya kepemimpinan akan berdampak pada naiknya disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu.
2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja
Berdasarkan hasil uji dan analisis data diperoleh hasil perhitungan uji parsial yang menunjukkan nilai Budaya Organisasi (X_2) diperoleh t-hitung sebesar 3,591 lebih besar dari 2,003 (t tabel) dengan sig.0,001 lebih kecil 0,05 atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa pada variabel Budaya Organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mahpud et al., 2022) bahwa dapat dilihat secara individu bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh pada disiplin kerja. Hal ini menunjukkan yang bahwa setiap adanya kenaikan pada variabel budaya organisasi akan berdampak pada naiknya disiplin kerja pegawai pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu. Sebaliknya, apabila adanya penurunan pada budaya organisasi maka akan turun juga disiplin kerja pegawai kantor kelurahan Bojong Rawalumbu.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja
Berdasarkan hasil uji simultan telah diperoleh nilai F hitung sebesar 62,581 lebih besar dari 3,164 (f-tabel) dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan dan budaya organisasi yang ada di kantor kelurahan Bojong Rawalumbu maka semakin meningkat disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Armawan & Suana (2019) menyatakan bahwa ada pengaruh secara simultan dari variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada UPT. BLK Industri dan Pariwisata Bali.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan analisis, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor kelurahan Bojong Rawalumbu.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor kelurahan Bojong Rawalumbu.
3. Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kantor kelurahan Bojong Rawalumbu.

SARAN

1. Diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan dapat diterapkan kedalam dunia praktek dalam bekerja khususnya gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Disarankan untuk memperluas variabel yang diamati diluar variabel yang diteliti saat ini. Seperti menambahkan variabel motivasi kerja, kinerja pegawai, lingkungan kerja dan sebagainya. Dengan harapan dapat melengkapi 31,6% variabel berpengaruh terhadap keputusan pembelian namun belum diteliti dalam penelitian ini.
3. Perlu penyebaran kuesioner secara fisik dan wawancara langsung ke beberapa responden tidak hanya melalui google form dikarekan kurangnya bisa mengontrol jawaban responden saat mengisi kuesioner. Sehingga memungkinkan pengisian secara asal oleh responden.
4. Pimpinan yang ada di Kantor kelurahan Bojong Rawalumbu dapat mengarahkan para pegawai dengan cara meningkatkan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memovitasi, kemampuan komunikasi dan tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, P. D., & Ruswidiono, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Xyz Kota Bekasi. *Repository.Tsm.Ac.Id*, 1(1), 3. <https://repository.tsm.ac.id/media/348282-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-b-d9e26b13.pdf>
- Ardiansyah, Risnita, & Jailani, M. S. (2023). Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1–9. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v1i2.57>
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119.
- Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(8), 5090. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14>
- Atilah, A. M., Studi, P., Universitas, M., Tasikmalaya, P., Sutrisna, A., Studi, P., Universitas, M., Tasikmalaya, P., Barlian, B., Studi, P., Universitas, M., & Tasikmalaya, P. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi PT Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya)*. 3(4).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 edisi 9* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Girsang, W. sari. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TEHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PADA KANTOR KELURAHAN BOJONG RAWALUMBU*

- Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 04(02), 159–170.
- Hastuti, G. H. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan: work-life balance, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan (suatu kajian literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 119–127.
- Herawati, T., Gian Fitralisma, Indah Dewi Mulyani, & Muhammad Syaifulloh. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Yogya Mall Brebes. *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 338–345. <https://doi.org/10.51903/e-bisnis.v15i2.869>
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Stmi Jakarta. *Jurnal Pendidikan Indonesia : Teori, Penelitian, Dan Inovasi*, 1(2), 144–154. <https://doi.org/10.59818/jpi.v1i2.27>
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1), 462–477.
- Setiawan, M. D., Bakri, M., & Ilyas. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Banda Aceh. *Jurnal Serambi Konstruktivis*, 4(2), 109–116.
- Turmoro. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi Dan Bisnis*, 2(2), 186–193. <https://doi.org/10.37087/jtb.v2i2.104>
- Wiratama, R. A. A., Widyani, A. A. dwi, & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 3(9), 190–199.
- Zurrianti, E. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang*. 8(2), 256–264.