



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIKANTOR DINAS PERTANIAN KOTA LUBUKLINGGAU

Riska Indriani¹, Suyadi², Apandi¹

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: ¹riskaindriani2020@gmail.com, ²suyadi@univbinainsan.ac.id,
³apandi@univbinainsan.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau. Jenis penelitian adalah kuantitatif pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 90 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan angket. Analisis data menggunakan uji moderasi 1. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja terbukti. Hal ini disebabkan pengujian hipotesis yang menunjukkan hasil disiplin kerja dan budaya organisasi menunjukkan nilai koefisien jalur original sample estimasi sebesar 0,979 dengan signifikan 5% yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik 135,682, nilai p-value sebesar 0.000. 2. Penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula disiplin kerja dan hal ini akan berdampak pada semakin baiknya pengelolaan pekerjaan 3. Penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian terhadap indikator dikarenakan terdapat beberapa indikator yang tidak memenuhi syarat, dilakukan dropping atau eliminasi pada setiap indikator yang tidak memenuhi syarat discriminant validity.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work discipline leadership style and organizational culture on employee performance at the Lubuklinggau City Agriculture Service Office. This type of research is quantitative sampling using a saturated sample of 90 people. Data collection was carried out using a questionnaire. Data analysis used moderation test 1. This research found that leadership style had a positive effect on work discipline. This is due to hypothesis testing which shows the results of work discipline and organizational culture showing the original sample estimated path coefficient value of 0.979 with a significance of 5% as indicated by a t-statistic value of 135.682, a p-value of 0.000. 2. This research finds that leadership style has a positive effect on work discipline. This means that the higher the leadership style, the better the work discipline and this will have an impact on better work management. 3. This research makes modifications to the testing of indicators because there are several indicators that do not meet the requirements, dropping or eliminating each indicator. which does not meet the discriminant validity requirements.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Organizational Culture, Performance

I. PENDAHULUAN

Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga Sumber Daya Manusia (SDM) harus dikelola dan

dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting yang tidak dapat dipisahkan dari



organisasi, baik itu instansi maupun perusahaan. Selain itu, SDM memainkan peran penting dalam menentukan kemajuan suatu perusahaan dalam kinerjanya (As'ad et al., 2024).

Instansi pemerintah mengenai tingkat pencapaian sasaran atas interpretasi visi, misi dan rencana strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. Setiap instansi selalu berupaya meningkatkan Sumber Daya Manusia untuk mencapai tujuan mereka (Sudarnaya & Diani, 2024).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran maupun tujuan organisasi sebagai penjabaran dari visi misi dan strategi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan. (Rodhiatun Nafisah, 2024).

Kemudian faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan suatu standar perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika individu tersebut berusaha mempengaruhi perilaku orang lain, sehingga otoritas yang diperlukan adalah administrasi yang memberdayakan pekerja, yang dapat menumbuhkan inspirasi kerja dalam kesadaran diri pegawai dan pemimpinnya (Hartadi, 2023). Pemimpin memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena pemimpinlah yang akan memacu dan mengarahkan masyarakat dalam mencapai tujuannya, dan tidak terus-menerus dengan kendali dasar (As'ad et al., 2024).

Selanjutnya Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja dalam sebuah organisasi turut pula menentukan kinerja pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi salah satunya disiplin. Disiplin

merupakan sikap kesediaan dan kesediaan seseorang untuk mentaati dan mentaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta mampu menjalankannya dan tidak menghindar dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Mustika & Bhirawa, 2023).

Disiplin kerja diterapkan terutama untuk mendorong pegawai agar mampu mengatur diri mereka sendiri baik dalam konteks individu maupun kelompok saat menjalankan tugas.

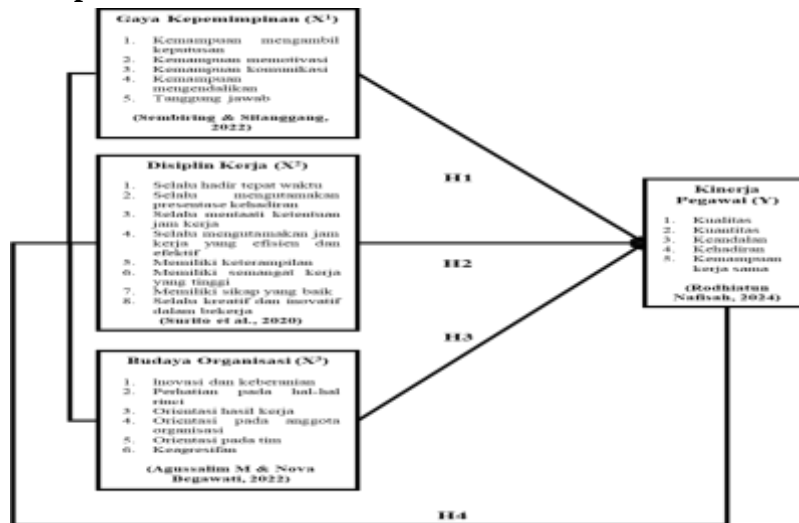
Selain faktor disiplin kerja, budaya organisasi juga berperan penting dalam mempengaruhi budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu rancangan dasar-dasar yang penting bagi tindakan, pengambilan keputusan, atau pembentukan individu-individu organisasi dalam mengatasi permasalahan dengan cara menyesuaikannya dari luar dan mengkoordinasikannya ke dalam organisasi agar para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan hati-hati, serta bermanfaat juga bagi para pegawai (Pratiwi & Zubaidah, 2020).

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk dapat mengetahui antara lain:

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau.
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kota Lubuklinggau.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Kerangka Berpikir



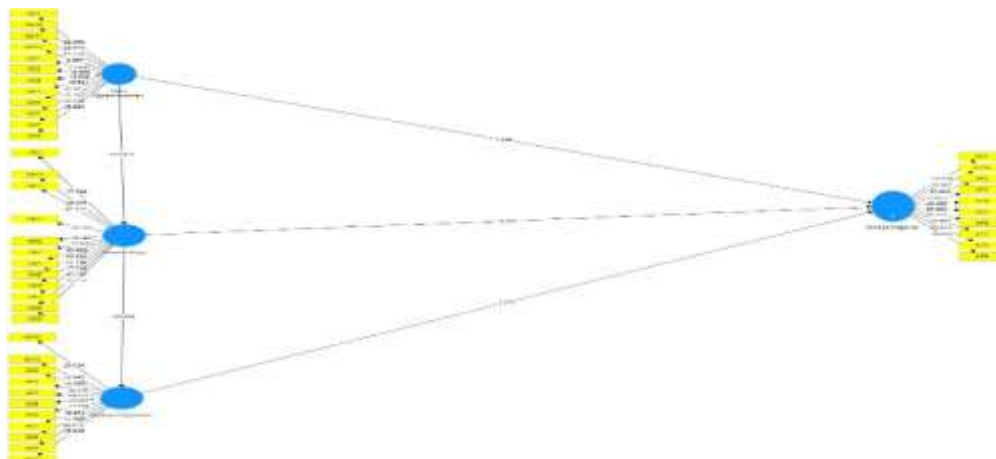
Gambar 1. Kerangka Berpikir

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*) bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antar indikator dengan variabel atau konstruk latennya.

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan *refleLCI* indikator dinilai berdasarkan korelasi antar *component score* atau item skor dengan *construct score* atau skor variabel laten yang diestimasi dengan menggunakan alat analisis program *SmartPLS 3*.



Gambar 2. Uji Validitas Konstruktif



b. Convergent validity (Uji Validitas Menggunakan Outer Loading)

Convergent validity dari *meansurement model* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator konstruksya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi diatas 0,70. Nilai yang diterapkan >0,70.

Variabel	Indikator	Gaya Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Budaya Organisasi (X3)	Kinerja Pegawai (X4)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	GK1	0,919				Valid
	GK2	0,911				Valid
	GK3	0,898				Valid
	GK4	0,861				Valid
	GK5	0,847				Valid
	GK6	0,936				Valid
	GK7	0,876				Valid
	GK8	0,936				Valid
	GK9	0,938				Valid
	GK10	0,899				Valid
	GK11	0,835				Valid
	GK12	0,723				Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1		0,923			Valid
	DK2		0,868			Valid
	DK3		0,834			Valid
	DK4		0,903			Valid
	DK5		0,906			Valid
	DK6		0,851			Valid
	DK7		0,893			Valid
	DK8		0,944			Valid
	DK9		0,956			Valid
	DK11		0,939			Valid
	DK12		0,953			Valid
	DK15		0,859			Valid
Budaya Organisasi (X3)	BO1			0,866		Valid
	BO2			0,892		Valid
	BO3			0,882		Valid
	BO4			0,890		Valid
	BO5			0,831		Valid
	BO6			0,962		Valid
	BO7			0,949		Valid
	BO8			0,802		Valid
	BO9			0,956		Valid
	BO10			0,914		Valid
	BO12			0,923		Valid
	KP1				0,921	Valid
Kinerja	KP2				0,909	Valid
	KP3				0,887	Valid



Pegawai (Y)		
KP4	0,946	Valid
KP5	0,963	Valid
KP6	0,906	Valid
KP7	0,856	Valid
KP8	0,901	Valid
KP9	0,888	Valid
KP10	0,924	Valid

Tabel 1. Uji Convergent Validity

c. Uji Composite Reliability

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen Dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai composite reliability blok indikator yang mengukur konstruk. Composite reliability merupakan bagian yang digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi composite reliability apabila memiliki nilai composite reliability $> 0,6$ (Ghozali, 2015).

Variabel	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	0,977
Disiplin Kerja	0,950
Budaya Organisasi	0,968
Kinerja Pegawai	0,980

TABEL 2. Composite Reliability

d. Uji Cronbach Alpha

Outer Model selain diukur untuk menilai Validitas Konvergen dan Validitas Diskriminan juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas variabel laten atau konstruk yang diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu variabel dapat dinyatakan *reliabel* atau memenuhi *cronbach alpha* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,7$.

Variabel	Cronbach Alpha
Gaya Kepemimpinan	0,977
Disiplin Kerja	0,926
Budaya Organisasi	0,951
Kinerja Pegawai	0,977

Tabel 3 Uji Cronbach Alpha

e. Analisis R-Squares (R^2)

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi antar variabel eLKogen terhadap variabel endogennya. R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.



Variabel	R-Squares
Kinerja Pegawai	0,917

Tabel 4. Analisis R-Squares

f. *F-Square*

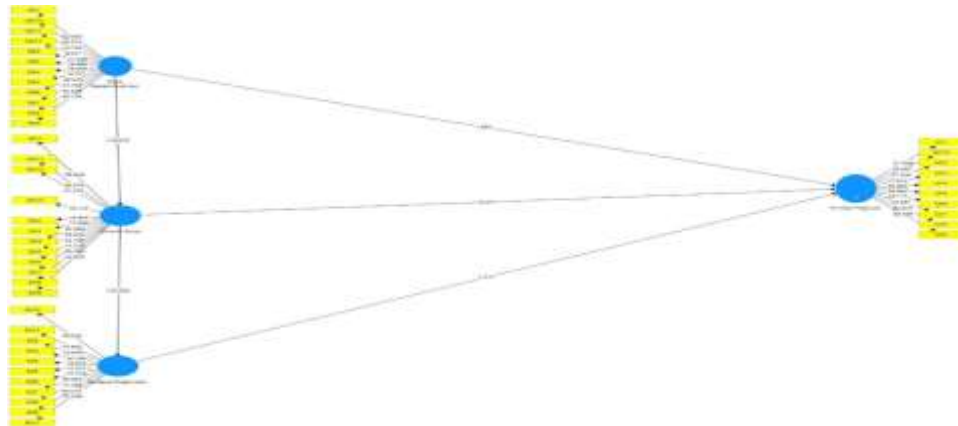
F-Square digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang mempengaruhi (endogen).

Variabel	Gaya Kepemimpinan	Disiplin kerja	Budaya Organisasi	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan				0,032
Disiplin Kerja				0,010
Budaya Organisasi				0,032

Tabel 5. F-Ssquares

g. Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam pengujian hiotesis merupakan nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Berikut output estimasi untuk pengujian hipotesis.



Gambar 3. Bootstrapping

IV. KESIMPULAN

Penelitian ini mengangkat judul tentang "Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kota Lubuklinggau". Jumlah sampel penelitian ini menggunakan 90 sampel responden pegawai dinas pertanian kota lubuklinggau. Setelah dilakukan uji, maka dapat disimpulkan.

- Penelitian ini menemukan, bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai terbukti. Hal ini disebabkan hasil pengujian hipotesis yang

menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dengan budaya organisasi menunjukkan nilai p-value sebesar 0.000. Nilai p-value $(0.000) < \alpha = 5$

- penelitian ini menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hal ini berarti semakin tinggi gaya kepemimpinan maka akan semakin baik pula disiplin kerja dan hal ini akan berdampak pada semakin baik pula kinerja dan hal ini berdampak pada semakin baiknya pengelolaan pekerjaan.
- penelitian ini melakukan modifikasi terhadap pengujian data dikarenakan



terdapat beberapa hasil indikator tidak memenuhi syarat. Hal ini dilakukan *dropping* atau eliminasi pada setiap indikator variabel yang tidak memenuhi syarat *descriminant validity*.

V. SARAN

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis berharap kepada penelitian selanjutnya agar lebih menyempurnakan hasil penelitian yang sudah ada dengan harapan agar penelitian yang didapatkan dapat lebih baik dari yang sebelumnya.

Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini,yaitu:

- a. Bagi pemimpin diharapkan memberikan arahan pegawainya agar dapat bekerja secara efektif dan efisien karena berpengaruh positif terhadap disiplin kerja dan budaya organisasi.
- b. Disarankan agar penelitian dimasa yang akan datang yang mengambil topik dan pembahasan yang serupa harus menggunakan sampel yang lebih banyak dan jumlah responden yang lebih besar, hal ini dilakukan agar temuan populasi secara keseluruhan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, M. A. I., Jamaludin, A., & Nandang, N. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kepala Desa Rengasdengklok Utara. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 7(5), 1579–1590.
<https://doi.org/10.31539/Costing.V7i5.11927>
- Ghozali, I. (2015). *Partial Least Square; Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls.3.0*.
- Hartadi, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 14–19.
<https://doi.org/10.57151/Jeko.V2i1.156>
- Mustika, M. A., & Bhirawa, S. W. S. (2023). *Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek*.
- Pratiwi, J., & Zubaidah, R. A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Rawas Utara*. 25(1).
- Rodhiatun Nafisah. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Petamanan. *Kindai*, 20(1), 082–086.
<https://doi.org/10.35972/Kindai.V20i1.1>