



## Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima

Muhammad Akbar<sup>1</sup>, Jaenab<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima

Alamat: Jln. Wolter Monginsidi Komplek Tolobali, Kota Bima

Korespondensi penulis: [galuhmahapeta@gmail.com](mailto:galuhmahapeta@gmail.com)

**Abstract.** *This research aims to determine the influence of organizational culture and leadership style on employee work discipline at the Bima Regency Industry and Trade Service. The population in this study was 76 people and the sample used was 45 people with the sampling technique used in the research using type (saturated sampling). Data analysis takes the form of validity tests, reliability tests, normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determinant tests, t tests, and f tests. The research results obtained through the t test show that (1) the organizational culture variable (X1) has a positive and significant effect on work discipline (Y); (2) Leadership Variable (X2) has a positive and significant influence on employee performance (Y); (3) Leadership variables (X1) and organizational culture (X2) simultaneously (simultaneously) have a significant effect on work discipline.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Leadership, Work Discipline.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 45 orang dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan jenis (*Sampling Jenuh*). Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien korelasi dan determinan, uji t, dan uji f. Hasil penelitian yang didapat melalui uji t menunjukkan bahwa (1) Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y); (2) Variabel Kepemimpinan (X2) Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) ; (3) variabel Kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

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

### LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Potensi sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal yang memegang suatu peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut Mariati (2018) (dalam Permatasari 2020), budaya organisasi harus dapat diajarkan kepada anggota baik anggota baru ataupun lama untuk memiliki persepsi sama yang dimiliki oleh anggota dari organisasi. Dibutuhkan konsistensi panjang dalam jangka panjang yang terkait pada penerapan tindakan dan nilai yang dianggap penting dalam organisasi. Rencana strategis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima merupakan dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai dalam kurun waktu 1-5 tahun

sehubungan dengan tugas dan fungsi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima serta disusun dengan memperhitungkan perkembangan lingkungan strategis. Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN), menjelaskan bahwa Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional adalah satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan untuk menghasilkan rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat di tingkat pusat dan daerah. Selanjutnya dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 Tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan daerah dijelaskan bahwa Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat dengan Renstra-SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun. Kepemimpinan merupakan hal-hal untuk memberikan sugesti pada orang agar mau bekerja lebih maksimal dan memberikan angka produksi yang baik yang mana sifat sugesti nya dalam bentuk material. Pada dasarnya pemberian Kepemimpinan selalu dihubungkan dengan balas jasa atas kinerja ekstra pegawai yang melebihi standar yang doitetapkan perusahaan. Pemberian Kepemimpinan yang layak akan meningkatkan kinerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas. Kepemimpinan menurut Hasibuan (2017) tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar Kepemimpinan merupakan metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yang bekerja lebih tekun dan sungguh-sungguh.

Menurut Pratama (2020) mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai - nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Objek penelitian ini berada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kaupaten Bima, bergerak sebagai penyelenggara urusan pemerintah bidang perindustrian dan urusan pemerintah bidang perdagangan, dengan dinas daerah tipe A. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bima pertama kali dibentuk sebagai salah satu perangkat daerah berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 4 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan perangkat daerah kabupaten bima.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan yang dimana terkait dengan Kepemimpinan, pemberian Kepemimpinan lebih difokuskan kepada pegawai yang menyelesaikan target yang telah ditentukan oleh perusahaan yaitu misalkan untuk level agen advesor (financial konsultan) sebesar 50% dan untuk level manajer sebesar 75% .Serta Penerapan budaya organisasi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan masih kurang itu terbukti dengan masih kurangnya pemberian saran dan masukan

dari pekerja lama terkait pekerjaan untuk para pekerja baru. Serta terkait masalah kinerja pegawai yaitu dengan menurunnya presentase kedisiplinan maupun kehadiran pegawai dari aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan uraian di atas tersebut penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan”.

### **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas adapun identifikasi masalah dari penelitian ini adalah:

1. Masih ada pencapaian kinerja yang belum tercapai secara maksimal, baik secara kualitas maupun kuantitas.
2. Adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.
3. Kurangnya gairah dan semangat kerja para pegawai yang menyebabkan angka keterlambatan setiap bulannya tinggi.
4. Penerapan budaya organisasi pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima masih kurang itu terbukti dengan masih kurangnya pemberian saran dan masukan dari pekerja lama terkait pekerjaan untuk para pekerja baru.
5. Menurunnya presentase kedisiplinan maupun kehadiran pegawai dari aturan yang telah ditetapkan.
6. Terdapat beberapa pegawai yang telat hadir dalam pelaksanaan apel pagi

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima?
2. Apakah Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima?
3. Apakah budaya organisasi Dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan identifikasi masalah di atas adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima.

2. Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan Kepemimpinan secara simultan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi menurut Mariati (2018) (dalam Permatasari 2020), budaya organisasi harus dapat diajarkan kepada anggota baik anggota baru ataupun lama untuk memiliki persepsi sama yang dimiliki oleh anggota dari organisasi. Dibutuhkan konsistensi panjang dalam jangka panjang yang terkait pada penerapan tindakan dan nilai yang dianggap penting dalam organisasi.

Budaya Organisasi menurut Marta & Wijayati (2018; Sutaro, 2020) (dalam Mardianti & Tatasari 2021), organisasi merupakan perkumpulan orang-orang yang memiliki tujuan bersama secara terstruktur dan rasional. Perusahaan dapat bertahan dan tetap survive apabila kegiatan pegawai yang terlibat terstruktur dengan rapi.

Budaya organisasi menurut Edison (2017) (dalam Kosasih 2021), mendefinisikan budaya organisasi ialah hasil proses melebur gaya budaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Budaya organisasi menurut Pasaribu (2015) (dalamParella,20), Mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu konsep yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda yang dapat ditemukan dalam kepustakaan.

Adapun indikator budaya organisasi menurut Edison (2017) (dalam Kosasih 2021) yaitu sebagai berikut:

a. Kesadaran diri

Anggota dengan kesadarannya bekerja dalam mendapatkan kepuasan dari pekerja mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

c. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif ishikawa, pakar mutu dari jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

d. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu dan efisien.

e. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2017) (dalam Rangkuti dkk 2019), tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Kepemimpinan adalah metode untuk memberikan rasa adil bagi mereka yg bekerja lebih tekun dan sungguh sungguh.

Kepemimpinan menurut Wibowo (2017) (dalam Chairunnisa dkk 2020), Kepemimpinan menghubungkan penghargaan dan kinerja dengan memberikan imbalan kinerja tidak berdasarkan senioritas atau jam bekerja. Meskipun Kepemimpinan diberikan kepada kelompok, mereka sering menghargai perilaku individu. Program Kepemimpinan dirancang untuk meningkatkan motivasi kerja pekerja. Program Kepemimpinan dapat berupa Kepemimpinan perorangan, Kepemimpinan untuk seluruh perusahaan, dan program tunjangan.

Kepemimpinan menurut Priansa (2016) (dalam Gunawan dkk 2019), Kepemimpinan ialah elemen atau balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel tergantung pada kinerja pegawai. Kepemimpinan dapat ditargetkan untuk satu individu dan dapat dibagi menjadi keuangan dan non keuangan, Kepemimpinan finansial finansial berupa jumlah atau produk yang ditambahkan ke gaji individu (Erkal et al 2018) (dalam Darmawan 2021).

Untuk mengukur apakah cara memimpin yang dilakukan seorang pemimpin telah sesuai dengan suatu organisasi dapat diukur menggunakan dimensi kepemimpinan. Indikator-indikator Kepemimpinan menurut (Kartono 2013: 189 “ diantaranya :

a. Kepemimpinan Analitis

Kemampuan menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti matang dan mantap, merupakan prasyarat untuk suksesnya kepemimpinan seseorang.

b. Keterampilan berkomunikasi

Dalam memberikan perintah petunjuk, pedoman, nasihat seseorang pemimpin harus menguasai teknik-teknik berkomunikasi.

c. Keberanian

Semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi, ia perlu memiliki keberanian yang semakin besar dalam melaksanakan tugas.

d. Kemampuan mendengar

Kemampuan mendengar dalam hal ini adalah bisa untuk mendengarkan pendapat dari bawahan, sehingga bawahan tidak hanya di beri tugas saja, akan tetapi dengarkanlah apa pendapat dari bawahannya.

e. Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

Dari beberapa indikator di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan harus memperhitungkan perasaan para bawahannya dan memperhitungkan kepuasan kerja bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dipercayakan bawahannya.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Abdurahman Fathoni (2014:172), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku, kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaannya adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan (Irham Fahmi. 2016:65).

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, diantaranya yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang kemampuan pegawai. Pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaannya itu tidak akan sesuai dengan keinginan. Maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi

contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, serta sesuai dengan kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tapi jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun kurang baik.<sup>15</sup>

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Karena dengan upah yang sesuai atas beban kerja yang ditanggung, maka pegawai akan merasa puas dari segi pekerjaan dan juga kepuasan akan kebutuhan.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta di perlakukan sama dengan manusia lainnya. Pimpinan yang cakap selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Karena menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

f. Sanksi Hukum

Hukum berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku disiplin pegawai akan berkurang.

g. Ketegasan

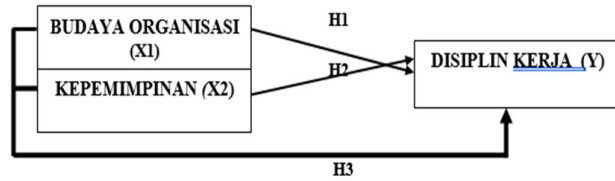
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno

**Hipotesis Penelitian**

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini :



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2016)

Berdasarkan teori dan permasalahan diatas, dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1:** Diduga budaya organisasi Berpengaruh signifikan Secara Parsial Terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima
- H2:** Diduga Kepemimpinan Berpengaruh signifikan Secara Parsial Terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima.
- H3:** Diduga budaya organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh Secara Simultan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2017), penelitian asosiatif merupakan suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

### **Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan dalam operasionalisasi variabel yaitu kuesioner menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2018), skala likert digunakan dalam mengukur persepsi, pendapat dan sikap seseorang ataupun sekelompok orang tentang fenomena sosial.

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

1. Populasi



Menurut Sugiyono (2017), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas: subyek/obyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. dalam peneltian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima sebanyak 36 orang.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), Sampel merupakan bagian dari karakteristik dan jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. Yang berjumlah sebanyak 45 orang dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian menggunakan sampling dengan jenis (*Sampling Jenuh*).

### **Lokasi Penelitian**

Objek penelitian ini berada pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima, Jl. Patimura Kelurahan Pane.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian yaitu:

#### 1. Observasi

Merupakan suatu kegiatan langsung pada objek penelitian guna mendapatkan data real.

#### 2. Angket (kuesioner)

Yaitu suatu alat guna mendapatkan pendapat dari para responden untuk tujuan pengolahan data.

#### 3. Studi pustaka

ialah mencari literatur untuk referensi sebuah penelitian baik pada buku maupun jurnal

#### 4. Dokumentasi.

Yaitu pengambilan bukti kegiatan yang dilakukan selama penelitian berlangsung.

### **Teknik Analisis Data**

#### 1. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2016), uji validitas digunakan dalam mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan/pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu model regresi dikatakan valid apabila nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, dapat diketahui nilai  $r$  tabel dalam penelitian ini yaitu 0,300.

#### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2017), uji reliabilitas merupakan alat guna mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstrukt atau variabel. Suatu model regresi dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha > standar reliabilitas, pada penelitian ini nilai standar reliabilitas yang diperoleh sebesar 0,600.

### 3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi adalah salah satu persyaratan pada keilmuan statistik yang harus dipenuhi pada analisis dari regresi linear berganda dengan basis ordinary least square atau OLS. Analisis regresi tersebut, tidak berdasarkan pada OLS, sebab tidak memerlukan persyaratan dari asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri dari:

#### a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017) uji normalitas bertujuan guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

#### b. Uji Multikolenearitas

Menurut Ghozali (2017) uji multikolenearitas bertujuan guna menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolenearitas dilakukan dengan melihat nilai VIF antar variabel independen.

#### c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### d. Uji Autokorelasi

Menurut Ghozali (2016), uji autokorelasi mempunyai tujuan dalam mengetahui apakah dalam model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya.

### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linear berganda digunakan untuk naik turunnya keadaan variabel dependen apabila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor predictor dari naik turunnya nilai. Berikut rumusnya:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y : disiplin kerja

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien Pengaruh Variabel

$X_1$  : Budaya Organisasi

$X_2$  : Kepemimpinan

$e$  : Error

#### 5. Koefisien Korelasi

Menurut Ghozali (2018), koefisien korelasi merupakan sebuah uji guna mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variabel apabila kedua variabel berbentuk ratio atau interval.

#### 6. Koefisien Determinasi

Menurut Ghozali (2017) koefisien determinasi ( $R^2$ ) ditujukan guna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) mendekati 1 atau semakin besar, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan variabel bebas ( $X$ ) adalah besar terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

#### 7. Uji t

Menurut Ghozali (2017), “Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan”.

#### 8. Uji f

Menurut Ghozali (2017), “Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen”.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel, dan  $r$  tabel yang diperoleh sebesar 0,300 hasil uji validitas dapat dilihat selengkapnya seperti tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel & Indikator	Indikator	r hitung	r tabel	Ket
BUDAYA ORGANISASI ( $X_1$ )	X2.1	0,696	0,300	VALID
	X2.2	0,679	0,300	VALID
	X2.3	0,569	0,300	VALID
	X2.4	0,602	0,300	VALID
	X2.5	0,608	0,300	VALID

*Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima*

	X2.6	0,561	0,300	VALID
	X2.7	0,496	0,300	VALID
	X2.8	0,505	0,300	VALID
	X2.9	0,538	0,300	VALID
	X2.10	0,593	0,300	VALID
	X2.11	0,758	0,300	VALID
	X2.12	0,629	0,300	VALID
KEPEMIMPINAN (X2)	X1.1	0,687	0,300	VALID
	X1.2	0,674	0,300	VALID
	X1.3	0,754	0,300	VALID
	X1.4	0,720	0,300	VALID
	X1.5	0,689	0,300	VALID
	X1.6	0,712	0,300	VALID
	X1.7	0,787	0,300	VALID
	X1.8	0,752	0,300	VALID
DISIPLIN KERJA (Y)	Y.1	0,677	0,300	VALID
	Y.2	0,694	0,300	VALID
	Y.3	0,686	0,300	VALID
	Y.4	0,696	0,300	VALID
	Y.5	0,754	0,300	VALID
	Y.6	0,590	0,300	VALID
	Y.7	0,791	0,300	VALID
	Y.8	0,693	0,300	VALID

Sumber Data: Data Primer diolah Spss v20 2023

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dan diketahui untuk standar nilai reliabilitas yaitu  $> 0,600$  selengkapnya seperti tabel 1.2 dibawah ini :

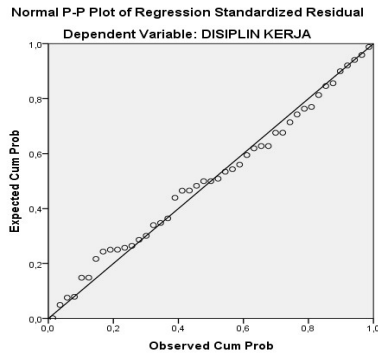
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs' Alpha	Standar Reliabilitas	Ket
<b>BUDAYA ORGANISASI</b>	0,831	$> 0,600$	Reliabel
<b>KEPEMIMPINAN</b>	0,868	$> 0,600$	Reliabel
<b>KINERJA PEGAWAI</b>	0,843	$> 0,600$	Reliabel

Sumber Data: Data Primer diolah Spss v20 2023

## 3. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Sumber Data: Data Primer diolah Spss v20 2023

Gambar diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-P *Regression Standardized Residual* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah garis diagonal grafik tersebut, Maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi Normalitas.

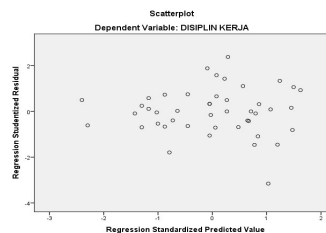
**b. Uji Multikolinearitas**

Tabel 3. Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<b>1</b> (Constant)		
BUDAYA ORGANISASI	,710	1,409
KEPEMIMPINAN	,710	1,409

Berdasarkan nilai *Collinearity Statistic* dari output diatas, diperoleh nilai Tolerance untuk variable budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) adalah  $0,710 > 0,10$  sementara nilai VIF untuk variabel budaya organisasi (X1) dan kepemimpinan (X2) adalah  $1,409 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Multikoleniaritas dalam model regresi.

**c. Uji Heterokedastisitas**



Gambar 2. Uji Heterokedastisistas

Sumber: data primer diolah Spss v20 2023

Grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heterokedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasikan tidak terjadinya heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel disiplin (Y).

**d. Uji Autokorelasi**

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>					
<b>Model</b>	<b>R</b>	<b>R Square</b>	<b>Adjusted R Square</b>	<b>Std. Error of the Estimate</b>	<b>Durbin-Watson</b>
<b>1</b>	,724 <sup>a</sup>	,525	,502	2,193	2,296

Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: data primer diolah Spss v20 2023

Dari tabel 4 diatas, diperoleh nilai durbin watson sebesar 2,296 Nilai Durbin Watson ini memenuhi kriteria  $du < DW < 4-du$ , maka  $1,666 < 2,296 < 2,334$  yang artinya tidak terjadi autokorelasi.

**4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.511	3.854		2.209	.033
	BUDAYA ORGANISASI	.334	.089	.473	3.741	.001
	KEPEMIMPINAN	.286	.103	.350	2.774	.008

a. Dependent Variable: DISIPLIN KEJRA

Sumber: data primer diolah Spss v20 2023

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,511 + 0,334X_1 + 0,286X_2$$

Dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai constanta sebesar 8,511 artinya jika budaya organisasi (X1) dan Kepemimpinan (X2) nilainya adalah 0, maka disiplin kerja (Y) nilainya mengalami penurunan sebesar 8,511.
2. Nilai koefisien beta pada budaya organisasi sebesar 0.334 artinya setiap perubahan variabel budaya organisasi (X1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan perubahan sebesar 0.334 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel budaya organisasi akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0.334 satuan.
3. Nilai koefisien beta pada variabel Kepemimpinan sebesar 0,286 artinya setiap perubahan variabel Kepemimpinan (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan disiplin kerja sebesar 0,286 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada Kepemimpinan akan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 0,286 satuan.

#### 5. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 6. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 <sup>a</sup>	.525	.502	2.193

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: DISIPLIN KEJRA

Sumber: data primer diolah Spss v20 2023

Dari hasil tersebut dapat diperoleh nilai R adalah sebesar 0,724. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut

#### Interval Koefisien Korelasi

Inteval Koefisen	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat Kuat

Jadi kolerasi hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,724 berada pada interval 0,60 – 0,799 dengan tingkat hubungan kuat.

#### 4. Uji Determinasi

Jadi terdapat pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja yang besarnya pengaruh ini dapat dinyatakan secara kuantitatif dengan pengujian koefisien determinasi lalu diperoleh nilai Koefisien Determinasi (*R Square*) sebesar 0,525 atau 52,5%, sedangkan sisanya 57,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, kompensasi, disiplin kerja dan variabel-variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. Uji t

Tabel 7. Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model		B	Std. Error	Beta	T	
1	(Constant)	8.511	3.854		2.209	.033
	BUDAYA ORGANISASI	.334	.089	.473	3.741	.001
	KEPEMIMPINAN	.286	.103	.350	2.774	.008

a. Dependent Variable: DISIPLIN KEJRA

Sumber: data primer diolah Spss v20 2023

Berdasarkan tabel 7 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. bisa diejelaskan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. Hal terlihat dari nilai signifikan Kepemimpinan (X1) sebesar 3,741 dengan nilai t tabel sebesar 2,014 ( $3,741 > 2,014$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $0,008 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu Komala & Sinaulan. H (2018) yang menyatakan Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel Kepemimpinan (X2) Berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. Hal ini terlihat dari nilai signifikan budaya organisasi (X2) sebesar 2,774 dengan nilai t tabel sebesar 2,014 ( $2,774 > 2,014$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 lebih kecil dari 0,05 ( $0,001 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  di terima. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairunnisa Selvy, ddk (2020), yang dimana budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja.

## 7. Uji f



Tabel 8. Uji f

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	222,839	2	111,419	23,171	,000 <sup>b</sup>
	Residual	201,961	42	4,809		
	Total	424,800	44			

Sumber: data primer diolah Spss v20 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 1.8 dapat dilihat F hitung sebesar 23,171 dengan nilai F tabel adalah 2,827 sehingga nilai F hitung > F tabel atau  $23,171 > 2,827$  dan tingkat signifikansi  $0,000^b < 0,05$  maka  $H_0$  di tolak dan  $H_3$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersamaan (simultan) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat di ambil kesimpulan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima, (2) Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. (3) Terdapat pengaruh secara simultan antara Kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima.

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai berikut: (1) Bagi Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. khususnya pimpinan dan masing-masing kepala bidang agar bisa melibatkan para pegawai dalam bekerja serta memberikan penerapan budaya organisasi dan motivasi sehingga menciptakan disiplin kerja kerja di antara pegawai (2) Bagi peneliti selanjutnya agar terus meningkatkan kualitas penelitian ini dengan menambah referensi atau variabel lainya dengan objek yang berbeda

## DAFTAR REFERENSI

- Ainanur, and Satria Tirtayasa. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 1–14.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Devi Komala Ayu, And Jeffry H. Sinaulan. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bintang Satoe Doea." *Jurnal Ekonomi* 20: 2013–15.
- Gunawan, Shandy, Nicholas Tanuwijaya, Octavia Paulus, and Linda Linda. 2019. "Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Asia Karet." *Jurnal Darma Agung* 27(2): 1025.
- Ghozali, Immam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Hasibuhan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hengky Kosasih, 2021. "Analisis Pengaruh Antara Disiplin Kerja, Kompensasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Sejati Karya Perkasa Medan" *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 339–52.
- Mardianti, D, and T Tatasari. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT Sumber Anugerah Utama." *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen ...*: 158–66.
- Mariati. Mauludin Hanif. (2018). *The Influence of Organizational Culture And Work Motivation on Employee Performance , Job Satisfaction As Intervening Variable ( Study On Secretariat Staff of Pasuruan Regency )*. 20(8), 30–39. <https://doi.org/10.9790/487X-2008013039>.
- Organisasi, Komitmen. 2021. "Peran Kepemimpinan , Perilaku Kepemimpinan , Dan Budaya Organisasi." 4(2): 1389–97.
- Pratama, A N, and A Silvianita. 2021. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Informatika Dan Statistik Kabupaten Ponorogo." *eProceedings* ... (15010016). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/14949>.
- Selvy Chairunnisa, Fenny Krisna Marpaung, and Dhita Andrini Rangkuti. 2020 "Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada PT Sinar Graha." *Jurnal Warta* 14: 1–15.
- Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.