



PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BAROS KABUPATEN SERANG

Muhamad Anid Hikmanudin

anidhikmanudin14@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Khaeruman

khaeruman.oce@gmail.com

Universitas Bina Bangsa

Edi Muhammad Abduh

kaptenmorgan345@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa

Korespondensi penulis : *anidhikmanudin14@gmail.com*

ABSTRACT *In the current era in an organization or institution, human resources (HR) are a very important component. For organizations or agencies, two factors that are worth studying in depth are leadership and organizational culture, which can increase employee motivation and commitment. And can uphold the values of Leadership, Organizational Culture and Work Discipline of employees at the Baros District Office, Serang Regency. The purpose of this research is to find out whether Transformational Leadership has an effect on employee work discipline, to find out whether Organizational Culture has an effect on employee work Discipline, to find out whether Transformational Leadership and Organizational Culture have an effect on employee work Discipline. The research method used in this research is a correlational quantitative approach. namely to test the influence of the independent variable on the dependent variable which in this research uses 2 independent variables (Transformational Leadership, Organizational Culture) and 1 dependent variable (Discipline). The approach used in this research is a survey method of 34 employees. The results of this research are that there is a significant influence of leadership on employee work discipline. Based on the calculation results of SPSS Version 27, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($-4,939 > 1,693$) is obtained, so H_0 is rejected and H_1 is accepted. And there is a significant influence of organizational culture on employee discipline. Based on the SPSS Version 27 calculation results, the value of $t_{count} > t_{table}$ ($13,102 > 1,693$), H_0 is rejected and H_1 is accepted. Based on the significance test, the F_{count} value was 99,220 and F_{table} was 3.30. Based on the significance test, the F_{count} value is greater than F_{table} , so there is an influence between Leadership and Organizational Culture values on employee work discipline.*

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

ABSTRAK Di era saat ini dalam suatu organisasi atau lembaga, sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting. Bagi Organisasi atau instansi, Dua faktor yang patut dikaji secara mendalam adalah kepemimpinan dan budaya organisasi, yang mampu meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai. Dan dapat menjunjung tinggi nilai-nilai Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai, untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai, untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin kerja pegawai. Metode Penelitian Yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional. yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi) dan 1 variabel terikat (Disiplin), Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu metode survei terhadap 34 pegawai. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 27 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,939 > 1,693$), maka H_0 ditolak Dan H_1 diterima. Dan terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap Disiplin pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 27 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,102 > 1,693$), H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 99,220 dan F_{tabel} sebesar 3,30. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai F_{hitung} lebih besardari F_{tabel} sehingga

terdapat pengaruh antara nilai Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Kata Kunci : *Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Di era saat ini dalam suatu organisasi atau lembaga, sumber daya manusia (SDM) adalah komponen yang sangat penting. Organisasi atau instansi, apapun bentuk dan tujuannya dibangun dengan visi untuk membantu manusia. Mereka dikelola dan diawasi oleh manusia dalam melaksanakan misinya. Oleh karena itu, manusia merupakan komponen strategis dalam semua kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi. Sumber daya manusia (SDM) adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia memengaruhi upaya organisasi atau instansi untuk mencapai tujuannya. Apapun kemajuan teknologi, organisasi tidak akan dapat mencapai tujuannya tanpa sumber daya manusia. Untuk mencapai tujuan pembangunan nasional, yaitu membangun masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan berkompeten memerlukan pegawai yang selalu mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi secara efektif dan berhasil dalam kegiatan pemerintah, pembangunan, dan kemasyarakatan. Pada umumnya, setiap organisasi atau instansi mengharapkan kinerja pegawai yang tinggi dalam setiap bidang kegiatan yang ada.

Salah satu lembaga pemerintah yang berhubungan langsung dengan masyarakat di tingkat daerah adalah kantor kecamatan. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai kantor kecamatan menjadi perhatian publik, terutama terkait dengan bagaimana mereka melakukan tugas mereka dengan benar. Tetapi pelanggaran disiplin di kantor kecamatan terus menjadi masalah yang perlu ditangani dalam beberapa tahun terakhir. Kedisiplinan pegawai dalam hal kehadiran adalah salah satu masalah yang muncul. Beberapa kantor kecamatan terus mencatat tingkat absensi yang sangat tinggi, baik dengan alasan yang tidak jelas maupun yang jelas. Ini pasti berdampak pada kualitas layanan public, pegawai juga sering memanfaatkan jam kerja untuk kepentingan pribadi, seperti berbelanja atau melakukan aktivitas lain di luar pekerjaan.

Di sisi lain, gaya kepemimpinan di kantor kecamatan juga menjadi sorotan. Beberapa pimpinan kantor kecamatan dinilai masih kurang dalam menerapkan kepemimpinan transformasional yang dapat memberi inspirasi dan memotivasi pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja. Pimpinan yang lebih bersifat instruktif dan kurang memberdayakan pegawai diduga menjadi salah satu faktor rendahnya disiplin kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan aspek penting dalam suatu organisasi, termasuk kantor kecamatan. MSDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja pegawai, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap dan perilaku pegawai dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku di organisasi (Iskandar & Hasbi, n.d.).

Menurut (Azuzazah & Sari, 2022), disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok, atau masyarakat. Disiplin dapat didefinisikan sebagai ketaatan terhadap peraturan atau peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma, dan kebiasaan masyarakat untuk tujuan tertentu. Sedangkan menurut Siagian dalam Ichsan et al. (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta kemampuan untuk melaksanakan dan tidak mengelak untuk menerima hukuman jika ia melanggar tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya (Wau et al., 2021).

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, selama pelaksanaan rutin tugas, disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai tindakan

manajemen untuk memperkuat aturan organisasi.

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang difokuskan pada menginspirasi serta memotivasi anggota tim agar mencapai potensi terbaik mereka serta menciptakan perubahan positif di dalam organisasi. Dalam gaya kepemimpinan ini, peran utama pemimpin adalah merancang visi yang kuat, memberikan inspirasi kepada pegawai, serta mendorong kreativitas dan inovasi dalam tim. Kepemimpinan transformasional bertujuan untuk membentuk individu yang lebih baik dan memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi (Marlius et al., 2024). Menurut Robbins (2019), kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi individu atau kelompok orang ke arah pencapaian suatu tujuan. Dalam dunia modern yang dinamis, kepemimpinan juga dapat digunakan untuk membangun tujuan masa depan dan mendorong anggota organisasi untuk ingin mencapai tujuan tersebut.

Menurut Kholifah & Fadli (2022), menyatakan bahwa Kepemimpinan transformasional adalah model pemimpin yang mengkomunikasikan visi dan tujuan organisasi secara jelas sehingga bawahan dapat mengidentifikasi dan cenderung memiliki pengaruh yang signifikan pada pengikutnya. Model kepemimpinan ini juga meningkatkan kreativitas dan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan organisasi. Pada sebuah organisasi maupun perusahaan, keberagaman budaya di antara pegawai dan karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat memicu perbedaan pendapat. Namun, budaya organisasi yang diterapkan dengan baik dapat menjadi solusi untuk mengoptimalkan perbedaan tersebut dan menghasilkan dampak positif bagi organisasi (Trisman Harefa et al., 2024).

Menurut Halawa (2019), menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan kebiasaan dan aturan yang dianut bersama oleh seluruh pegawai dalam suatu organisasi. Budaya ini menjadi pedoman bagi para pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Sedangkan menurut Luthans (2021), mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola kepercayaan, nilai, ritual, dan mitos yang dianut oleh para anggota organisasi. Budaya ini memengaruhi perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan identitas yang dimiliki suatu organisasi, di mana nilai-nilai yang dipercayai menjadi pedoman bagi para pegawainya.

Kecamatan Baros di Kabupaten Serang dipimpin oleh seorang Camat yang bertanggung jawab membantu Bupati dalam mengelola pemerintahan di wilayahnya. Salah satu tugas utama Camat adalah memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik, termasuk melalui pengawasan, pengendalian, dan penertiban berbagai aspek pelayanan di Kecamatan Baros. Pegawai di kecamatan ini dituntut untuk selalu menjaga semangat kerja dan melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai kinerja terbaik. Kinerja pegawai yang baik dan penuh dedikasi merupakan kunci utama keberhasilan organisasi.

Kantor kecamatan merupakan garda terdepan dalam pelayanan publik, memainkan peran penting dalam menjembatani kebutuhan masyarakat dengan pemerintah daerah. Efektivitas pelayanan publik di kantor kecamatan sangat bergantung pada kinerja pegawainya, yang mana disiplin kerja menjadi faktor fundamental. Peneliti menemukan beberapa fenomena yang ada di lokasi Namun, ironisnya, beberapa kantor kecamatan masih dihadapkan pada permasalahan minimnya disiplin kerja pegawai. Hal ini terlihat dari maraknya keterlambatan, ketidakhadiran, dan budaya kerja yang kurang optimal. Permasalahan ini bukan hanya berdampak pada kelancaran pelayanan publik, tetapi juga menghambat pencapaian tujuan dan visi misi kantor kecamatan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti faktor-faktor yang melatarbelakangi minimnya disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan.

Meskipun banyak penelitian telah meneliti pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap disiplin kerja, tetapi sedikit yang berkonsentrasi pada konteks pemerintahan daerah di Indonesia, khususnya di tingkat kecamatan seperti Baros, Kabupaten Serang. Penelitian ini penting untuk mengisi celah dalam literatur tentang konteks lokal ini dan masalah yang dihadapi oleh pegawai pemerintahan daerah. Studi sebelumnya seringkali mengabaikan variabel mediator atau moderator yang dapat mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Untuk memahami

dinamika yang lebih kompleks, penelitian ini dapat meneliti peran variabel tambahan seperti motivasi kerja, tingkat kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Banyak penelitian hanya bersifat teoritis dan tidak memberikan saran praktis yang bermanfaat, fokus penelitian ini mungkin adalah menemukan metode kepemimpinan dan intervensi budaya organisasi yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan di Kantor Kecamatan Baros.

Dua faktor yang patut dikaji secara mendalam adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Kepemimpinan transformasional, yang berfokus pada visi, inspirasi, dan pemberdayaan, diyakini mampu meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai. Di sisi lain, budaya organisasi yang positif, yang menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin, kerja sama, dan akuntabilitas, dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi disiplin kerja. Berdasarkan uraian berikut penulis tertarik untuk membuat penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN BAROS KABUPATEN SERANG”**.

LANDASAN TEORI

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja pegawai adalah sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan taat pada peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin kerja merupakan strategi komunikasi yang digunakan pimpinan untuk mendorong perubahan perilaku pegawai. Hal ini dilakukan untuk meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan organisasi dan norma-norma social (Rivai dalam Oom Kamara, 2024).

Menurut Azuzazah & Sari (2022), disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap mental yang terwujud dalam tindakan dan perilaku individu, kelompok, atau masyarakat. Sikap ini menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, norma, dan kaidah yang ditetapkan oleh pemerintah dan masyarakat, dengan tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2019), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas atau kinerja pegawai dalam suatu organisasi, bila tingkat disiplin pegawai suatu organisasi baik, maka tingkat produktivitas kinerja organisasi itu juga akan baik. Sedangkan menurut Putra & Fernos (2023), menyatakan bahwa aspek kedisiplinan pegawai sangat penting untuk mengoptimalkan berbagai tugas dan fungsi mereka serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor krusial yang berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi. Disiplin kerja tidak hanya menjamin kepatuhan terhadap peraturan dan standar, tetapi juga meningkatkan kualitas pelayanan dan optimalisasi fungsi pegawai dalam organisasi. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang efektif sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi yang tinggi.

Indikator Disiplin

Menurut pendapat Rivai & Alfiah dalam Septiawan et al., (2022), ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran
Merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja
Merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
3. Ketaatan pada standar kerja
Yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.

5. Etika bekerja

Merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai

Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang membimbing suatu organisasi menuju tujuan yang lebih tinggi yang sebelumnya belum pernah dicapai. Ini dilakukan dengan memberikan kekuatan mental dan kepercayaan diri kepada anggota organisasi, sehingga mereka dapat benar-benar menuju tujuan bersama tersebut dengan mengesampingkan kepentingan pribadi (Gaya, Transformasional, et al., 2024)

Menurut Robbins dalam Baliartana et al., (2024), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan di mana pemimpin mampu memotivasi pengikutnya untuk mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Ini dilakukan melalui perhatian individu, stimulasi intelektual, dan pengaruh ideal, yang secara keseluruhan mendorong upaya ekstra dari para pekerja demi efektivitas organisasi yang lebih baik. Menurut Robbins dan Judge (2019), kepemimpinan transformasional merupakan bagian dari teori kepemimpinan modern yang awalnya dikembangkan oleh James McGroger Burns. Teori ini secara eksplisit mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah sebuah proses di mana pemimpin dan bawahannya bersama-sama berusaha mencapai tingkat moralitas dan motivasi yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Afsar et al., (2019), Kepemimpinan transformasional mampu mengubah job crafting, termasuk meningkatkan sumber daya struktural pekerjaan, meningkatkan sumber daya sosial, dan meningkatkan tantangan pekerjaan, serta dapat mengubah perilaku kerja inovatif karyawan.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menekankan motivasi dan inspirasi para pengikut untuk mencapai tujuan bersama yang lebih tinggi. Kepemimpinan ini ditandai oleh visi yang jelas, pembangunan kepercayaan, pemberdayaan pengikut, dorongan terhadap inovasi, dan fokus pada pengembangan individu. Kepemimpinan transformasional terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja organisasi, kepuasan kerja karyawan, serta mendorong inovasi.

Indikator Kepemimpinan Transformasional

Indikator kepemimpinan transformasional menurut Robbins (Kristiawan, dkk. 2020) menyatakan sebagai berikut :

1. Kharisma

Merujuk pada perilaku kepemimpinan transformasional di mana pengikut berusaha melebihi harapan yang ada. Mereka mengagumi, menghormati, dan mempercayai pemimpin mereka dengan penuh kesetiaan.

2. Motivasi Inspiratif

Adalah ketika seorang pemimpin menggunakan berbagai simbol untuk memfokuskan upaya dan mengkomunikasikan tujuan secara sederhana. Pemimpin ini juga menginspirasi semangat kerjasama, antusiasme, dan optimisme di antara rekan kerja dan bawahannya.

3. Stimulasi Intelektual

Adalah upaya pemimpin untuk mendukung pengikut agar lebih inovatif dan kreatif. Pemimpin ini mendorong pengikut untuk mengajukan pertanyaan tentang asumsi yang ada dan mencetuskan ide-ide baru.

4. Perhatian Individu (Individual Consideration)

Adalah bentuk kepemimpinan transformasional di mana pemimpin memberikan perhatian khusus pada kebutuhan setiap individu untuk mencapai dan berkembang. Pemimpin bertindak sebagai pelatih, penasihat, fasilitator, orang yang dapat dipercaya, dan konselor bagi pengikutnya.

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan kumpulan asumsi dasar dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dikembangkan dan diwariskan untuk mengatasi masalah adaptasi. Budaya ini berfungsi sebagai panduan perilaku bagi individu dalam Perusahaan atau instansi. Budaya organisasi juga berperan sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi, yang mengarahkan perilaku para anggotanya (Gaya, Dan, et al., 2024).

Paais, M. dan Pattiruhu, JR. (2020), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan tidak dapat diterima. Nilai-nilai ini biasanya dikomunikasikan melalui cerita atau simbol lain yang memiliki arti khusus bagi organisasi.

Menurut Isensee, C., et al., (2020), budaya organisasi atau corporate culture, sering diartikan sebagai nilai-nilai dan simbol-simbol yang dipahami dan diikuti bersama oleh anggota organisasi, yang membuat mereka merasa seperti satu keluarga dan menciptakan perbedaan dengan organisasi lain. Budaya ini adalah kumpulan nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan, memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi, dan secara konsisten mengajarkan nilai-nilai dan keyakinan organisasi, membantu organisasi mencapai pertumbuhan yang lebih tinggi.

Sedangkan menurut Lam et al. (2021), secara sederhana mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Sistem ini terdiri dari karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut dan membedakannya dari organisasi lain.

Dari berbagai pengertian tentang budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, dan keyakinan yang dipegang oleh anggota suatu organisasi yang membedakannya dari organisasi lain. Sistem yang berlaku umum di tempat kerja. Sistem ini membentuk pola sistematis yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku orang-orang yang terlibat dalam lingkungan kerja tersebut.

Indikator Budaya Organisasi

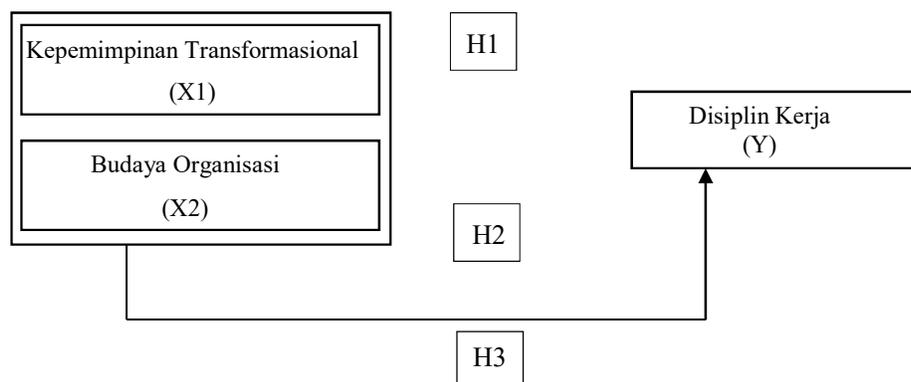
Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro dalam Herlambang et al., n.d. (2024), sebagai berikut :

1. Keyakinan pada diri sendiri
Kepercayaan individu terhadap kemampuannya untuk mencapai sasaran atau mengatasi rintangan tertentu. Keyakinan ini memiliki peran krusial dalam memengaruhi cara seseorang berpikir, merasakan, dan bertindak.
2. Sikap yang tegas
Sikap yang tegas adalah kemampuan seseorang untuk menyatakan pikiran, perasaan, dan keinginan mereka secara langsung, jujur, dan tepat tanpa merugikan orang lain. Orang yang tegas mampu mengkomunikasikan kebutuhan mereka dengan jelas dan efektif sambil mempertahankan rasa hormat dan empati terhadap orang lain.
3. Kecakapan dalam mengelola emosi
Adalah kemampuan seseorang untuk mengidentifikasi, memahami, dan mengendalikan emosinya sendiri, serta merespons dengan baik terhadap emosi orang lain. Kemampuan ini termasuk pengendalian impuls, kesadaran diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. Orang yang memiliki kemampuan ini mampu menghadapi situasi stres dengan tenang, membangun hubungan yang sehat, dan membuat keputusan yang bijaksana berdasarkan pemahaman yang mendalam tentang emosi yang terlibat.
4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif
Adalah kemampuan seseorang untuk bertindak proaktif, mengikuti instruksi orang lain, dan membuat keputusan yang tepat sendiri. Rasa percaya diri, keberanian untuk mengambil risiko, dan kemampuan untuk menemukan peluang dan menyelesaikan masalah

menunjukkan kemampuan ini. Dalam berbagai situasi, individu dengan kemampuan ini biasanya menunjukkan sikap tanggap, kreatif, dan inovatif.

5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan
Adalah kombinasi keterampilan kepemimpinan, teknis, dan interpersonal yang memungkinkan Anda membantu dan membimbing orang lain.

Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

- H₁: Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁) terhadap Disiplin Kerja (Y)
- H₂: Diduga terdapat pengaruh Budaya Organisasi (X₂) terhadap Disiplin Kerja (Y)
- H₃: Diduga terdapat pengaruh secara simultan Kepemimpinan Transformasional (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Disiplin Kerja (Y)

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian Yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan kuantitatif korelasional yaitu untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dalam penelitian ini menggunakan 2 variabel bebas (Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi) dan 1 variabel terikat (Disiplin), diukur untuk menentukan hubungan di antara mereka (Sugiyono, 2017). Metode kuantitatif data adalah pendekatan penelitian yang didasarkan pada filsafat positivism, ini digunakan untuk mengevaluasi instrumen penelitian melalui analisis data kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Burhan, 2006).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipejari da kemudian ditarik kesimpulanya (Sugiono,2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang yang berjumlah 34 orang.

Menurut sugiyono, sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah populasi. Jika populasi itu besar, sehingga para peneliti tentunya tidak memungkinkan untuk mempelajari keseluruhan yang terdapat pada populasi tersebut oleh beberapa kendala yang akan dihadapi nantinya seperti keterbatasan dana, tenaga dan waktu. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini populasi dan sampel jenuh yang diambil adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang yang jumlah populasi sebanyak 34 orang

yang akan dijadikan sampel jenuh dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Hal tersebut dapat dilihat dari gambar berikut ini :

Tabel 1 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardize d Residual	
N		34	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	5.27706444	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.125	
	Negative	-.114	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.198	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.181	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.171
		Upper Bound	.191

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

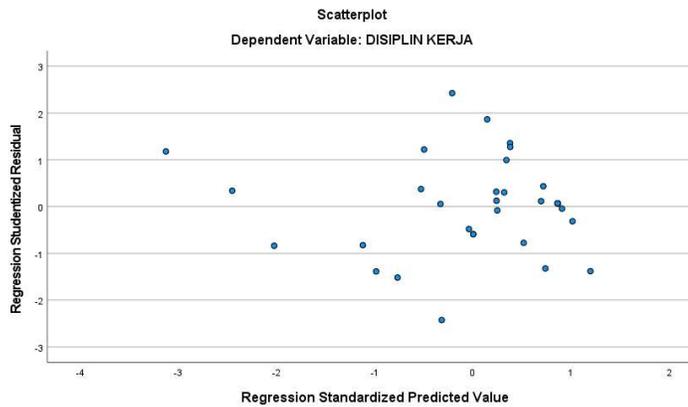
c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 774573638.

Berdasarkan output di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,198 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas, makadapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot*, sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik di atas terlihat bahwa distribusi data tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

3. Uji Multikoleniaritas

Uji multikoleniaritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikoleniaritas, yaitu adanya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Syarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya multikoleniaritas. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji multikoleniaritas dengan melihat nilai Variance Inflation factor (VIF) pada model regresi, pada umumnya jika $VIF < 10$ dan nilai persoalan multikoleniaritas dengan variabel bebas lainnya.

Tabel 2 Uji Multikoleniaritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta							
1	(Constant)	21.175	5.348			3.959	.000		
	KEPEMIMPINAN	-.681	.138	-.439		-4.939	.000	.551	1.815
	BUDAYA ORGANISASI	1.263	.096	1.165		13.102	.000	.551	1.815

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Nilai VIF dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi 1.815 Dan Tolerance sebesar 0,551 lebih besar dari 10 sehingga tidak ada masalah multikoleniaritas.

Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) yang dinyatakan dalam persentase yang diketahui melalui koefisien determinasi. Hal ini dapat dilihat model summary yang dihasilkan dengan menggunakan software SPSS Versi 27.

Tabel 4 Koefisien Determinasi (Kd)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.856	5.445

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

Berdasarkan hasil output SPSS 27 dengan *model summary* di atas diperoleh *R Square* sebesar 0.865. Dengan demikian, besarnya pengaruh variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 86.5%.

Uji Hipotesis t (Parsial)

Uji-T bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas yaitu kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai secara parsial seperti ditunjukkan tabel dibawah ini.

Tabel 5 Uji Hipotesis t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.175	5.348		3.959	.000
	KEPEMIMPINAN	-.681	.138	-.439	-4.939	.000
	BUDAYA ORGANISASI	1.263	.096	1.165	13.102	.000

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

1. Untuk menguji variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Memutuskan hipotesis statistik
 - Ho : tidak ada pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten serang.
 - H1 : terdapat pengaruh signifikan antara Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.
 - b. Menentukan t_{tabel} Menentukan taraf nyata (α) = 0,05. Derajat bebas (df) = $n-k = 34-2 = 32$, maka nilai t_{tabel} yaitu ($\alpha; df$) = $t(0,05;32)$ = (tabel distribusi t) 1,693.
 - c. Menentukan besarnya t_{hitung} besarnya dicari dengan bantuan program SPSS v.27 maka diperoleh hasil t_{hitung} sebesar -4.939.
 - d. Kriteria pengujian Ho diterima Dan H₁ ditolak bila : $t_{hitung} < t_{tabel}$. Ho ditolak Dan H₁ diterima bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$.
 - e. Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-4,939 > 1,693), maka H₀ ditolak Dan H₁ diterima.
Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.
2. Untuk menguji variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dilakukan

dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- Merumuskan hipotesis statistik
 $H_0 : \beta_2 = 0$ tidak terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.
 $H_1 : \beta_2 \neq 0$ terdapat pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.
- Menentukan t_{tabel} Menentukan taraf nyata (α) = 0,05. Derajat bebas (df) = $n - k = 34 - 2 = 32$, maka nilai t_{tabel} yaitu $t(\alpha; df) = t(0,05; 32) = 1,693$ (tabel distribusi t).
- Menentukan besarnya t_{hitung} . Besarnya dicari dengan program SPSS v.27 maka diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 13.102.
- Kriteria pengujian H_0 diterima Dan H_1 ditolak bila : $t_{hitung} < t_{tabel}$. H_0 ditolak Dan H_1 diterima bila : $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- Karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13.102 > 1,693$), H_0 ditolak dan H_1 diterima.
 Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.

Uji Hipotesis F Simultan

Uji F bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai seperti ditunjukkan tabel di bawah ini:

Tabel 6 Uji Hipotesis F Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5882.565	2	2941.282	99.220	.000 ^b
	Residual	918.964	31	29.644		
	Total	6801.529	33			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

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

Berdasarkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, ($99.220 > 3.30$) dengan taraf signifikansi $0.000 < 0.05$ maka dapat di tarik kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 27 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,939 > 1,693$), maka H_0 ditolak Dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 27 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,102 > 1,693$), H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Secara Bersama- Sama (Simultan) Terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar nilai korelasi antara signifikan Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,865. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang sangat signifikan 86,5%.

Sedangkan F_{hitung} sebesar 99,220 dan F_{tabel} sebesar 3,30. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka terdapat pengaruh antara nilai kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. Selain itu jika dilihat dari nilai signifikansinya adalah sebesar 0,000 maka signifikan, karena nilai signifikansinya 0,000 kurang dari $< 0,05$. Artinya hipotesis ketiga diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikansi antara kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 27 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-4,939 > 1,693$), maka H_0 ditolak Dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.
2. Hipotesis kedua yang diajukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai . Berdasarkan hasil perhitungan SPSS Versi 27 diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,102 > 1,693$), H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji signifikansi diperoleh bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang.
3. Hipotesis ketiga yang diajukan menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan Transformasional dan budaya organisasi Terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar nilai korelasi antara signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi Terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,930. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara variabel kepemimpinan Transformasional (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja pegawai (Y) mempunyai hubungan yang sangat signifikan 93.0%.

DAFTAR PUSTAKA

- Baliartana, M., Abbas, B., Putera, A., & Tinggi Ilmu Ekonomi Enam-Enam Kendari, S. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEBIJAKAN PIMPINAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN POLI-POLIA KABUPATEN KOLAKA TIMUR*. 3(01), 21–40. <https://doi.org/10.62668/ecotechnopreneur.v3i01.1006>
- Burhan, H. M. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan*

Publik . Kencana Prenadamedia Group.

- Gaya, P., Dan, K., Organisasi, B., & Hamzah, M. (2024). *Triwikrama: Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE OF SUB-DISTRICT EMPLOYEES IN PAMEKASAN*. 03, 77–84. <https://ejournal.warunayama.org/index.php/triwikrama>
- Gaya, P., Transformasional, K., Organisasi, B., Kerja, L., Kinerja, T., Kecamatan, P., Kabupaten, P., Paser, P., Lisnawati, U., Rukaya, S., & Muin, S. A. (2024). *MANOR: JURNAL MANAJEMEN DAN ORGANISASI REVIEW*. *MANOR: Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review*, 6(1). <https://doi.org/10.47354/mjo.v5i1>
- Herlambang, R., Damayanti, R., Novalia, N., & Ekonomi Dan Bisnis, F. (2024). Budaya Organisasi Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Distrik Navigasi Kelas 1 Kota Palembang). *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Februari, 2024(3), 729–741. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10645885>
- Iskandar, R., & Hasbi, H. (n.d.). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>
- Marlius, D., Melaguci, R. A., Keuangan, A., Padang, P., Tinggi, S., & Kbp, I. E. (2024). *PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEMEN PADANG DEPARTEMENT SUMBER DAYA MANUSIA*. 17(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2>
- Oom Kamara, B. A. A. P. (2024). *PENGARUH HUBUNGAN ATASAN BAWAHAN, DISIPLIN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN WENGGEDUKU KABUPATEN KONAWE*. *Journal of Internasional Accounting Research*.
- Septiawan, R., Arga Sutrisna,) ;, Kusuma,) ;, & Rahwana, A. (2022). Effect Of Work Discipline And Work Environment On Teacher Performance Tarbiyatul Mu'allimin Foundation Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin. In *Journal of Indonesian Management* (Vol. 2, Issue 3).
- Sugiyono, (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung : Alfabeta)h.80
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT SOMAMBAWA KABUPATEN NIAS SELATAN*. In *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* (Vol. 4, Issue 2).