

# PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN RAWALUMBU

Asep Suprihat<sup>1</sup>; Masyhudzulhak Djamil<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : asepsprht@gmail.com

<sup>2</sup>Magister Manajemen, Universitas Mercu Buana, Indonesia, email : masydk@gmail.com

**Abstract.** *Research entitled "The Influence of Leadership, Work Discipline, and Organizational Culture on Employee Performance in Rawalumbu District Office" aims to determine the partial and simultaneous effect of variable leadership, work discipline, and organizational culture to performance variable. This study also investigates the most influential independent variable on employee performance. The subject of this research is 66 employees, who working in the office of Rawalumbu district, Bekasi city. The data analysis method is multiple linear regression analysis using SPSS program version 24. Partially, the research found the positive and significant effect of leadership variable and work discipline, while organization culture didn't have effect on employee performance variable. On the other hand, all those three variables simultaneously have positive and significant influence on employee performance variable at Rawalumbu district office. Leadership variable is the most dominant factor influencing the performance variable compare to other independent variables. For academicians, this research is expected to be used as a reference for further research. In addition, suggested to Rawalumbu district to consider the improvement of leadership and work discipline to make better employee performance.*

**Keywords:** *leadership, work discipline, organizational culture, employee performance*

**Abstrak.** Penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rawalumbu” ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan dari Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja, penelitian ini juga untuk mengetahui Variabel bebas mana yang paling berpengaruh terhadap Variabel Kinerja. Subjek penelitian ini adalah 66 orang pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Rawalumbu, Kota Bekasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 24, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Variabel Kinerja Pegawai, dan terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan dari Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai, namun secara simultan Variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Rawalumbu, Variabel Kepemimpinan memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap Variabel Kinerja dibandingkan dengan variabel bebas lainnya. Bagi akademisi diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, serta bagi instansi Kecamatan Rawalumbu disarankan untuk mempertimbangkan meningkatkan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih baik.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai

## 1. PENDAHULUAN

Sentralisasi ataupun desentralisasi sebagai suatu sistem administrasi pemerintahan, politik tidak dapat dilepaskan dari proses pertumbuhan suatu negara. Sejarah mencatat desentralisasi di Indonesia mengalami pasang naik dan surut seiring dengan perubahan konstelasi politik yang melekat dan terjadi pada perjalanan

kehidupan bangsa (Mudrajad Kuncoro, 2014:5)

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, maka dimulailah babak baru bagi pemerintah daerah di Indonesia dengan ditetapkannya otonomi daerah. Di Indonesia otonomi daerah atau desentralisasi dianggap sebagai salah satu

agenda reformasi, dimana pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengatur dan mengurus daerahnya sendiri sesuai dengan aspirasi dan kepentingan masyarakatnya sepanjang tidak bertentangan dengan tatanan hukum nasional, kepentingan umum dan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pelaksanaan otonomi daerah atau desentralisasi membuka peluang daerah tersebut untuk lebih maju dan berkembang dengan memanfaatkan kearifan, potensi, inovasi, daya saing dan kreativitas daerah untuk mencapai tujuannya di tingkat lokal yang pada gilirannya akan mendukung pencapaian tujuan nasional secara keseluruhan. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah pada prinsipnya mengubah system penyelenggaraan daerah, sehingga daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan pelayanan, pemberdayaan dan peran masyarakat. Pemerintah daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/Kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satu perangkat di Kabupaten/Kota adalah Kecamatan. Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan pelayanan kepada masyarakat. Pembentukan Kecamatan-Kecamatan dengan tujuan untuk mempermudah jangkauan masyarakat dalam mengakses pelayanan.

Kecamatan merupakan salah satu ujung tombak dari penyelenggaraan pemerintahan yang langsung berhadapan dengan masyarakat. Citra birokrasi pemerintah secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja dari organisasi pemerintahan tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayan masyarakat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat dalam rangka meningkatkan citra dan kinerja pemerintahan menuju profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran

pegawai pemerintahan yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi pemerintahan secara terpadu. Menurut Abidarin Rosidi dan R. Anggraini Fajriani (2013:4) ada tiga pilar pokok yang mendukung kemampuan suatu bangsa dalam melaksanakan *good governance*, yakni pemerintah (*the state*), *civil society* (masyarakat adat, masyarakat madani, masyarakat sipil), dan pasar atau dunia usaha, masing-masing pilar sesuai fungsinya.

## 2. KAJIAN TEORI

### A. Kepemimpinan

Dalam buku Wibowo (2016:280-281), terdapat banyak ragam pandangan tentang pengertian kepemimpinan, sebagai berikut, menurut *Robbins* (2003:314) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi. Sedangkan *Greenberg* dan *Baron* (2003:471) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu mempengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain. *Kreitner* dan *Kinicki* (2010:4670) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan *Mcshane* dan *Von Glinow* (2010:360) menyatakan kepemimpinan adalah tentang mempengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi kearah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Menurut pandangan *Schermerhorn, Hunt, Osborn* dan *Uhl-Bien* (2011:306), kepemimpinan adalah proses

mempengaruhi orang lain dan proses memfasilitasi usaha individual dan kolektif untuk menyelesaikan sasaran bersama.

### B. 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, tangkah 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).

### C. Budaya Organisasi

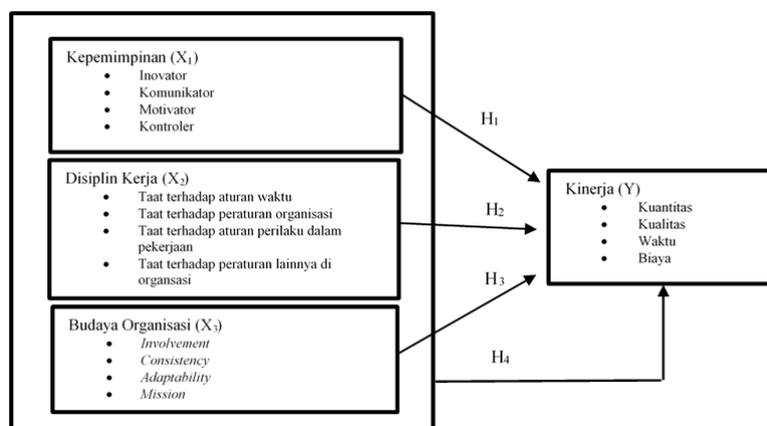
Menurut Irham Fahmi (2016:186), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut *Robbins* dan *Judge* (2015: 358) dengan budaya yang kuat akan menurunkan tingkat

perputaran pekerja karena hal ini memperlihatkan adanya perjanjian yang tinggi mengenai apa yang direpresentasikan oleh organisasi. Kebulatan suara bertujuan membangun kekompakan, loyalitas, dan komitmen organisasi. Kualitas ini, pada gilirannya, akan mengurangi kecenderungan para pekerja untuk mengundurkan diri.

### D. Kinerja

Tika Pabundu dalam Ismail Nawawi (2015:213) mengemukakan pendapat beberapa pakar tentang kinerja dikonsepsikan dengan formulasi definisi yang berbeda-beda sebagai berikut, menurut *Stoner* (1978) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan, *Benardin* dan *Russell* (1993) mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut handoko kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Pendapat lain dikemukakan oleh *Gibson* (1990:40) bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untk melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya dikatakan pelaksanaan ditentukan oleh interaksi kemampuan dan motivasi.

### E. Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 3. METODE PENELITIAN

#### A. Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif ; metode yang sudah lama diterapkan dalam menggali atau melakukan penemuan ilmu pengetahuan. Sejak dahulu metode kuantitatif telah diterapkan dari berbagai bidang penelitian, hal ini dikarenakan metode penelitian kuantitatif menggunakan alat ukur yang kredibel dan data yang validitas bisa dipertanggung jawabkan. Dalam analisisnya banyak menggunakan statistik atau pendekatan angka-angka dan skala ukur yang telah ditentukan (Achmad H Sutawidjaya *et. al.*2015:28).

#### B. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Sugiyono (2012:59) mengemukakan, variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variabel tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini dirancang dengan tujuan untuk dapat memahami, menjelaskan, dan menganalisa kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, Variabel-variabel penelitian ini sebagai berikut :

Variabel Independen :

X<sub>1</sub> : Kepemimpinan

X<sub>2</sub> : Disiplin Kerja

X<sub>3</sub> : Budaya Organisasi

Variabel Dependen :

Y : Kinerja

#### C. Populasi dan Sampel Penelitian

- 1) Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:61) Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Rawalumbu Bekasi.
- 2) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah *non*

*probability* sampling dengan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2013:68).

#### D. Metode Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner yang diberikan adalah kuesioner tertutup dimana jawaban sudah ditentukan. Jumlah kuesioner ditentukan berdasarkan indikator variabel penelitian. Distribusi kuesioner kepada seluruh responden dalam hal ini seluruh pegawai jabatan fungsional Kantor Kecamatan Rawalumbu sebanyak 66 orang. Responden memberikan jawaban langsung dengan membubuhkan tanda silang pada jawaban yang dipilih. Kuesioner yang sudah dijawab responden selanjutnya dikumpulkan untuk ditabulasi dan dilanjutkan dengan proses analisis data.

Pengumpulan berbagai informasi yang berhubungan dengan obyek penelitian yang diperoleh Kantor Kecamatan Rawalumbu, dan berbagai sumber yang berkaitan dengan obyek penelitian.

#### E. Metode Analisis Data

Analisis data merupakan penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca, dipahami dan diinterpretasikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil penelitian lapangan serta diikuti dengan pengujian terhadap hipotesis penelitian, untuk menarik kesimpulan. Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen dan Data
  - a) Uji Validitas
  - b) Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik
  - a) Uji Normalitas
  - b) Uji Multikolinieritas
  - c) Uji Heteroskedastisitas
3. Analisis Regresi Linier Berganda
  - a) Analisis Linier Berganda
  - b) Analisis Korelasi

4. Uji Hipotesis
- a) Uji F (Uji Simultan/Anova Test)
  - b) Uji t (Uji Parsial)
  - c) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )
  - d) Analisis Korelasi antar Dimensi

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### A. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara Bersama-sama Berpengaruh terhadap Kinerja

**Tabel 1. Hasil Analisa Uji Anova Test**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.913	3	1.304	34.459	<b>.000<sup>b</sup></b>
	Residual	2.347	62	.038		
	Total	6.259	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi

Sumber : Data primer diolah tahun 2017

Hasil penelitian ini diketahui bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai di Kecamatan Rawalumbu, dengan demikian dari hasil analisa

tersebut dapat disimpulkan apa bila variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara bersama-sama meningkat maka hal itu dapat meningkatkan Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu.

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.791 <sup>a</sup>	<b>.625</b>	.607	.19455	2.102	

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0.625 atau 62.5% yang didapat dari penelitian ini, menunjukkan besarnya kontribusi dari pengaruh variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap variabel Kinerja di Kecamatan Rawalumbu, dan

37,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Dari hasil analisa menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan lebih dominan dalam menjelaskan variasi dari variabel Kinerja sebesar 32.81%.

##### B. Kepemimpinan Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 3. Hasil Analisa Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.
1 (Constant)	.490	.405			1.211	.230
Kepemimpinan	.451	.114		.447	<b>3.946</b>	.000
Disiplin Kerja	.285	.114		.324	<b>2.509</b>	.015
Budaya Organisasi	.133	.103		.125	<b>1.284</b>	.204

A. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah tahun 2017

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu dengan besaran nilai 45.1% dalam persamaan regresi berganda, yang artinya apabila variabel Kepemimpinan meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja akan meningkat 0.451 atau 45.1% dengan asumsi variabel lain tetap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Prof. Dr. S. Siagian dalam buku Sedarmayanti (2011:249) bahwa kepemimpinan merupakan inti manajemen karena kepemimpinan adalah motor penggerak bagi sumber daya manusia dan sumber daya alam lainnya. Beberapa penelitian terdahulu juga sejalan dengan hasil penelitian yang penulis lakukan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Abdikarin Sheikh Abdulahi *et.al. Educational Research International ISSN-L 230703713 Vol. 2 No.2 October 2013*, berjudul *The Effect Leadership Behavior on Staff Performance in Somalia* menyimpulkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dan kinerja karyawan, juga menurut penelitian Khasmir dalam Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial. Vol. 9 No. 1. 2011, berjudul ” Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. (Studi kausal PT. PELNI Persero, Jakarta)” menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan gaya kepemimpinan mengakibatkan perubahan kinerja.

### **C. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu dengan besaran nilai 28.5% dalam persamaan regresi berganda,

artinya apabila variabel Disiplin Kerja meningkat satu satuan, maka variabel Kinerja di Kecamatan Rawalumbu akan meningkat 0.285 atau 28.5% dengan asumsi variabel lain tetap.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Hasil penelitian mengenai pengaruh variabel Disiplin Kerja ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti penelitian yang dilakukan oleh Khaliq Ilham dan Marnis (2015), disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretaris Daerah Kabupaten Indragiri Hulu.

### **D. Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu. Menurut penelitian terdahulu hal ini bisa saja variabel Budaya Organisasi dimediasi oleh variabel lain sehingga berpengaruh secara signifikan dalam meningkatkan Kinerja, seperti hasil penelitian dilakukan oleh Jack Henry Syauta *et.al* yang berjudul *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia)*, menyimpulkan hasil penelitiannya bahwa variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap variabel Kinerja pegawai, Budaya Organisasi dapat mempengaruhi variabel Kinerja jika dimediasi oleh kepuasan kerja, penelitian Jagarin Pane dan Sih Darmi Astuti (2009) menyimpulkan hasil penelitian bahwa Budaya Organisasi

“The Telkom Way” yang dicanangkan sejak tahun 2003 sampai saat ini belum memberikan kontribusi dan pengaruh kepada kinerja karyawan, penelitian Edward S. Maabuat dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai” (Studi pada Dispenda Sulut UPTD Tondano) dalam Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol. 16 No.01 Tahun 2016, hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Dispenda Sulut UPTD Tondano.

#### **E. Dimensi pada Disiplin Kerja berpengaruh lebih kuat dari Dimensi pada Variabel Bebas lainnya terhadap Variabel Kinerja**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dari ketiga Variabel Bebas dalam penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi yang menunjukkan hubungan antar Dimensi yang paling kuat terhadap Variabel Kinerja adalah Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yaitu pada Dimensi Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan dengan koefisien korelasi sebesar 0.804 terhadap Dimensi Kuantitas pada Variabel Kinerja.

Kedisiplinan adalah fungsi ke enam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Mailiana dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin”, dalam Jurnal Ekonomi Manajemen Vol. 10 No. 1, Januari 2016, hasil penelitian menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan

terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pengelolaan Pasar Kota Banjarmasin.

#### **5. KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu kota Bekasi baik secara parsial maupun secara simultan dengan analisa menggunakan SPSS versi 24, dan hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Kepemimpinan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu, hal dilihat dari  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel yaitu  $3.946 > 1.671$  dan mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0.000 < 0.05$  sehingga bisa disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Kepemimpinan ini adalah variabel yang paling dominan dari semua variabel bebas penelitian ini dalam menjelaskan variasi dari variabel Kinerja, yaitu sebesar 32.81%. Dari hasil analisis korelasi antar dimensi menunjukkan bahwa dimensi kontroler pada Kepemimpinan mempunyai korelasi yang paling erat hubungannya dengan kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu dengan koefisien korelasi 68.8% dan dimensi komunikator paling rendah hubungannya dengan koefisien korelasi sebesar 23.72%.
- 2) Hasil analisa menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan

Rawalumbu, hal dilihat dari t hitung lebih besar dari pada t tabel yaitu  $2.509 > 1.671$  dan mempunyai signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0.015 < 0.05$  sehingga bisa disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Dari analisa korelasi antar dimensi pada variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa dimensi taat terhadap perilaku dalam pekerjaan paling erat hubungannya dengan kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu dengan koefisien korelasi sebesar 80.4% dan dimensi taat terhadap aturan waktu adalah dimensi yang paling rendah hubungannya dengan koefisien korelasi sebesar 22.85%.

- 3) Hasil analisa menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu, hal ini ditunjukkan dengan r hitung lebih kecil dari t tabel yaitu  $1.281 < 1.671$  dan mempunyai signifikansi lebih besar dari 0.05 yaitu  $0.204 > 0.05$ , sehingga bisa disimpulkan bahwa Budaya Organisasi di Kecamatan Rawalumbu tidak

berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari analisa antar dimensi menunjukkan bahwa dimensi *Mission* mempunyai hubungan paling erat dengan kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu dengan koefisien korelasi 63.2%, dan dimensi *involvement* yang paling lemah dengan koefisien korelasi 6.1%

- 4) Hasil analisa menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu kota Bekasi, hal ini ditunjukkan dengan F hitung lebih besar dari F tabel yaitu  $34.459 > 2.75$  dan signifikansi lebih kecil dari 0.05 yaitu  $0.000 < 0.05$ .

Dari hasil analisa Uji Koefisien Determinasi menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara bersama-sama mempunyai kontribusi sebesar 62.5 % terhadap Kinerja Pegawai, hal ini ditunjukkan dengan angka  $R^2$  sebesar 62.5% dan sisa 37.5% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model regresi penelitian ini.

## 6 DAFTAR PUSTAKA

- Abdikarin, Sheik Abdullahi *et al.*(2013). “*The Effect Leadership Behavior on Staff Performance in Somalia*”. *Educational Research International* ISSN-L230703713. Vol2. No. 2 October 2013.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta.
- Kartono, Kartini. (2011). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Khaliq, Ilham dan Marnis (2015). “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Kabupaten Indragiri Hulu”. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol. VII No. 1.
- Khasmir (2011).”Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi kausal PT. PELNI Persero, Jakarta”. *Jurnal Ilmiah Penelitian Manajemen Manajerial*. Vol. 9 No. 1.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.

- Kuncoro, Mudrajad. 2014. *Otonomi Daerah: Menuju Era Baru Pembangunan Daerah*. Edisi 3. Erlangga. Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- McShane, Steven L and Mary Ann Von Glinow.(2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Munandar. (2010). *Budgeting, Perencanaan Kerja, Pengkordinasian Kerja dan Pengawasan Kerja*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Nawawi, Ismail. (2015). *Budaya Organisasi, Kepemimpinan & Kinerja ; Proses Terbentuknya, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Edisi Kedua. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Rivai. Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi II, PT. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerjemah Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen P and Timothy A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson Education, Inc. New Jersey.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*, Buku I. Alih Bahasa Diana Angelica. Salemba Empat. Jakarta.
- Rosidi, Abidarin dan R. Angraeni Fajriani (2013). *Reinventing Government: Demokrasi dan Reformasi Pelayanan Publik*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Schemerson, Jr., John R., James G. Hunt, Richard N. Orborn, and Mary Uhl-Bien. (2011). *Organizational Behavior*. John Wiley & Sons, Inc. New Jersey.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, P. Sondang. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sobirin, Acmad. (2007). *Budaya Organisasi ; Pengertian, makna dan aplikasinya dalam kehidupan organisasi*. BPFE UGM. Yogyakarta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. Bandung.
- Suhenda, Joni. (2011). "Hubungan Antara Konsep Diri dan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Dustira Cimahi" *Tesis*. Program Magister Manajemen Kesehatan. Setikes IMNI. Jakarta.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Penelitian Sumber Daya Manusia*, CAPS (Center Of Academi Publishing Service). Yogyakarta.
- Sutawidjaya, Achmad H, Rosalendo Eddy Nugroho, dan Masyhudzulkhak. (2015). *Memahami Penulisan Ilmiah dan Metodologi Penelitian*. LP2S. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Thoha, Mifta. (2014). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Pers. Jakarta.
- Thoha, Miftah, (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Raja Pers. Jakarta
- Thoha, Miftah. (2009). *Perilaku Organisasi (Konsep Dasar dan Aplikasinya)*. PT. Rajawali Grafindo Persada. Jakarta.
- Wahyudi. 2008. *Manajemen Konflik dalam Organisasi ; Pedoman Praktis bagi Pemimpin Visioner*. Alfabeta. Bandung.
- Wijayanti, Irene Diana Sari. (2012). *Manajemen*, Mitra Cendekia Press. Yogyakarta.

Wirawan. (2007). *Budaya dan Iklim Kerja ; Teori dan Aplikasi Penelitian*. Salemba Empat. Jakarta.

Yamin, Nur. (2011). *Budaya dan Efektifitas Organisasi (Study pada Rumah Sakit Plamonia dan Stella Maris)*. Makassar.