

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam**

Diana Titik Windayati<sup>1</sup>, Dwi Sinta<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Batam

### ***Coresspondent:***

Email: dianatitikwindayati@univbatam.ac.id, dwishintaa29@gmail.com

### ***ABSTRACT***

Penelitian ini bertujuan memperoleh bukti empiris tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berada di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam. Kemudian diambil sampel sebanyak 143 responden dengan menggunakan metode slovin. Metode uji yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin secara simultan menggunakan uji F, diperoleh nilai F hitung 60.540 dengan tingkat signifikansi ( $\text{sig}$ ) = 0.000. karena nilai  $0.000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka model regresi adalah signifikan atau dapat dikatakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

***Keywords:*** Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam.

## PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya. Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan sumber daya manusia secara penuh demi tercapainya suatu tujuan (Ali et al., 2015). Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi atau instansi tersebut efektif (Adinata, 2015). Seiring dengan perkembangannya, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal terutama instansi pemerintah.

Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh instansi pemerintah.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi atau instansi (Akbar, 2017). Setiap pekerjaan memiliki kriteria pekerjaan yang spesifik atau dimensi kerja yang mengidentifikasi elemen-elemen yang paling penting dari suatu pekerjaan. Instansi perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktifitas dan pengembangan pegawai sehingga kinerja pegawai pada setiap instansi harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan instansi tersebut (Hafiz & Indiyati, 2021). Untuk itu peran pemimpin sangat diperlukan untuk tercapainya tujuan suatu instansi secara maksimal. Kinerja merupakan jawaban dari

berhasil atau tidaknya tujuan instansi yang telah ditetapkan. Akan tetapi, para atasan kurang memperhatikan kinerja para pegawai terhadap kinerja kecuai sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering atasan tidak mengetahui betapa buruknya kinerja pegawainya.

Kelalaian pegawai terhadap kinerja masing-masing individu bisa membuat tujuan dan penilaian terhadap instansi kurang optimal dan tidak efisien (Mangkunegara, 2011). Dengan munculnya permasalahan ini dibutuhkan upaya pengembangan sumber daya manusia yang terarah dan terencana. Upaya pengembangan sumber daya manusia ini merupakan kegiatan yang harus dilakukan oleh setiap instansi agar kemampuan serta sikap sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan instansi (Hasibuan, 2012).

Program pengembangan sumber daya manusia dapat dilakukan dengan berbagai cara, antara lain dengan pemberian penghargaan atas prestasi kerja, promosi dan mutasi, pemberian insentif, pengembangan karir, serta pemberian pelatihan (Kalangi, 2015). Salah satu cara yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia adalah melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi pada setiap pegawai, seperti yang diterapkan oleh Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah kota Batam.

Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam terbentuk berdasarkan amanat Peraturan Pemerintah No. 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah yang diperkuat dengan Peraturan Daerah Kota Batam No. 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Daerah diatur dalam Peraturan Walikota No. 29 Tahun 2016, Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah

mempunyai tugas melaksanakan kewenangan Otonomi Daerah dalam pengelolaan Pendapatan Asli Daerah, adapun yang menjadi kewenangan dalam PAD yaitu Penerimaan Pajak Daerah, Retribusi Daerah, Laba BUMD dan Pendapatan Lain-lain yang sah. Kewenangan dan tugas Badan

Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam merupakan unsur pelaksanaan pada Visi dan Misi Pemerintah Kota Batam.

Berikut gambaran Realisasi Pendapatan Pajak BPPRD Kota Batam dalam 5 tahun terakhir:

**Tabel 1. Realisasi Pendapatan Pajak Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam**

Hasil Pajak Daerah	Target	Realisasi
Tahun 2016	675.354.068.401,00	648.110.809.097,03
Tahun 2017	738.223.364.310,00	648.218.537.854,87
Tahun 2018	937.572.399.745,60	845.697.306.042,89
Tahun 2019	1.051.815.907.668,80	934.458.907.796,97
Tahun 2020	831.729.178.616,00	755.878.193.409,76

Sumber: Hasil Rekapitulasi Intenal, 2020

Dengan penjelasan realisasi pendapatan pajak diatas maka dengan sangat jelas BPPRD Kota Batam sangat memerlukan kepemimpinan yang lebih optimal untuk meningkatkan kinerja yang signifikan untuk lebih meningkatkan lagi pendapatan pajak daerah Kota Batam. Dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui potensi setiap individu yang ada dalam organisasi dimana keberhasilan organisasi sangat tergantung pada peran manusia sebagai sumber kekuatan untuk tercapainya tujuan organisasi tersebut.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya atau pekerjaannya sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan, banyak waktu tidak terpakai dengan baik (Susanti, 2015).

Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak

dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif (Fattah, 2014). Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi pegawai. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Melaksanakan peraturan dan disiplin yang tinggi salah satunya adalah dengan absensi kerja. Disiplin kerja merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayakan termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dianggap menjadi tanggung jawabnya. Melalui indikator absensi kerja adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja di

suatu instansi. Absensi ini berkaitan dengan penerapan disiplin yang ditentukan oleh masing-masing instansi.

dan Keberatan, dan bidang Pengembangan Evaluasi dan Sistem Informasi di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah kota Batam yang berjumlah 196 orang Pegawai Negeri dan sampel yang digunakan 143 orang.

## METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan ini adalah pendekatan kuantitatif. dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan di bidang Sekretariat, bidang Pendataan Penetapan dan Pelaporan, Bidang Pembukuan, Bidang Pengawasan Penagihan

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Kualitas Data

#### a. Uji Validitas

**Tabel 2. Rangkuman hasil validitas variabel (X1) Gaya Kepemimpinan**

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0.623	0.164	VALID
X1.2	0.662	0.164	VALID
X1.3	0.628	0.164	VALID
X1.4	0.495	0.164	VALID
X1.5	0.685	0.164	VALID
X1.6	0.660	0.164	VALID
X1.7	0.701	0.164	VALID
X1.8	0.757	0.164	VALID
X1.9	0.671	0.164	VALID
X1.10	0.731	0.164	VALID
X1.11	0.664	0.164	VALID
X1.12	0.617	0.164	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Hasil uji validitas menunjukkan 12 item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai r

hitung lebih besar dari pada r tabel, sehingga dapat dikatakan valid.

**Tabel 3. Rangkuman hasil validitas variabel (X2) Budaya Organisasi**

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0.607	0.164	VALID
X2.2	0.657	0.164	VALID
X2.3	0.625	0.164	VALID
X2.4	0.674	0.164	VALID
X2.5	0.733	0.164	VALID

X2.6	0.708	0.164	VALID
X2.7	0.669	0.164	VALID
X2.8	0.737	0.164	VALID
X2.9	0.673	0.164	VALID
X2.10	0.717	0.164	VALID
X2.11	0.660	0.164	VALID
X2.12	0.588	0.164	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Hasil uji validitas menunjukkan 12 item pernyataan pada variabel Budaya Organisasi mempunyai r

hitung lebih besar dari pada r tabel, sehingga dapat dikatakan valid.

**Tabel 4. Rangkuman hasil validitas variabel (X3) Disiplin**

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
X3.1	0.468	0.164	VALID
X3.2	0.512	0.164	VALID
X3.3	0.562	0.164	VALID
X3.4	0.596	0.164	VALID
X3.5	0.717	0.164	VALID
X3.6	0.605	0.164	VALID
X3.7	0.663	0.164	VALID
X3.8	0.661	0.164	VALID
X3.9	0.612	0.164	VALID
X3.10	0.600	0.164	VALID
X3.11	0.602	0.164	VALID
X3.12	0.507	0.164	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Hasil uji validitas menunjukkan 12 item pernyataan pada variabel Disiplin mempunyai r hitung lebih

besar dari pada r tabel, sehingga dapat dikatakan valid.

**Tabel 5. Rangkuman hasil validitas variabel (Y) Kinerja**

Item Pernyataan	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
Y1	0.659	0.164	VALID
Y2	0.679	0.164	VALID
Y3	0.719	0.164	VALID
Y4	0.709	0.164	VALID
Y5	0.717	0.164	VALID
Y6	0.745	0.164	VALID

Y7	0.742	0.164	VALID
Y8	0.746	0.164	VALID
Y9	0.771	0.164	VALID
Y10	0.787	0.164	VALID
Y11	0.613	0.164	VALID
Y12	0.703	0.164	VALID
Y.13	0.715	0.164	VALID

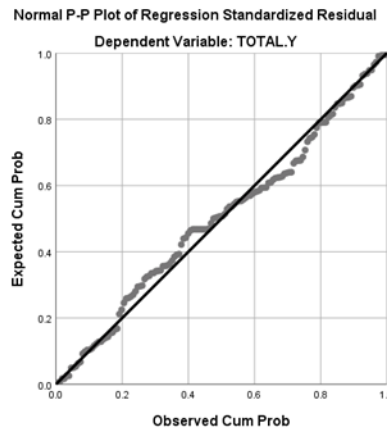
Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Hasil uji validitas menunjukkan 13 item pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai mempunyai r hitung lebih besar dari pada r tabel, sehingga

dapat dikatakan valid.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas



**Gambar 1. Hasil Uji Normalitas**

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan pada Gambar 4.12 tersebut diketahui bahwa pada diagram normalitas terlihat titik – titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal. Sehingga model

regresi layak dipakai untuk memprediksi Kinerja Pegawai berdasarkan masukan semua variabel independent.

### b. Uji Multikolinieritas

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.549	1.821

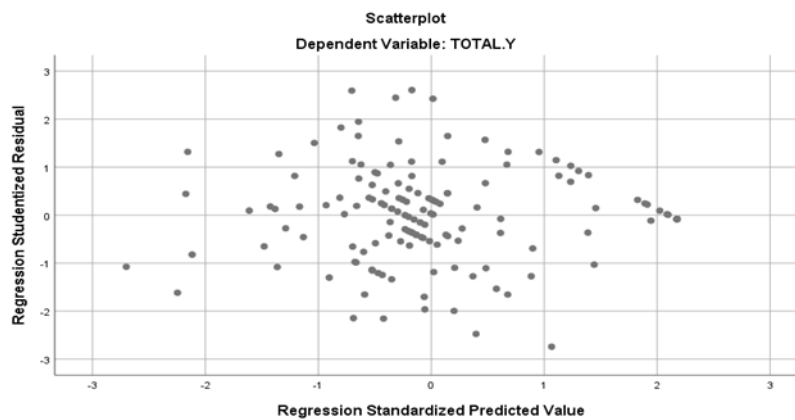
Budaya Organisasi	.470	2.128
Disiplin	.655	1.526
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai		

Sumber: Hasil olahan data primer, 2021

Berdasarkan pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa terdapat variabel yang memiliki multikolinearitas dikarenakan nilai VIF yang melebihi dari batas nilai toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5).

Multikolinearitas artinya terdapat korelasi yang besar diantara variabel bebas.

c. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Hasil Olahan Data Primer 2021

Berdasarkan pada Gambar 4.14 tersebut diketahui bahwa grafik scatterplot yang disajikan terlihat titik – titik menyebar secara acak tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y hal ini berarti tidak terjadi

heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi tingkat Kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independennya.

**3. Analisis Regresi Linier Berganda**

**Tabel 7. Hasil Analisa regresi linier berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.821	3.663		
1 Gaya	.252	.063	.302	4.015	.000
1 Kepemimpinan	.337	.084	.327	4.020	.000
Budaya Organisasi	.302	.081	.257	3.730	.000
Disiplin					

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan tabel 7. diatas dari hasil perhitungan dengan menggunakan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11.821 + 0,252 X_1 + 0,337 X_2 + 0,302 X_3 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 'ba = 11.821 Artinya apabila semua variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan disiplin sama dengan nol. maka kinerja pegawai sebesar 11.821 dengan asumsi variabel lain adalah konstan.
- 'b1 = Angka ini menunjukkan jika

gaya kepemimpinan meningkat sebesar 0.252 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,252 satuan .

- 'b2 = Angka menunjukkan jika budaya organisasi meningkat sebesar 0,337 satuan maka akan meningkat pula variabel kinerja pegawai sebesar 0,337 satuan.
- 'b3 = angka ini menunjukkan jika disiplin Angka sebesar 0,302 satuan, maka akan meningkat pula variabel kinerja pegawai sebesar 0,302.

#### 4. Pengujian Hipotesis

- Uji t

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	11.821	3.663		
1 Gaya	.252	.063	.302	4.015	.000
1 Kepemimpinan	.337	.084	.327	4.020	.000
Budaya Organisasi	.302	.081	.257	3.730	.000
Disiplin					

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai probabilitas

t(sig) adalah sebagai berikut:

- Gaya Kepemimpinan (X1)



ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,227 lebih besar dari t tabel 0.252 berarti berpengaruh terhadap Gaya Kepemimpinan dan nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0.05, artinya Ha diterima artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

- 2) Budaya Organisasi (X2) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,015 lebih besar dari t tabel 0.337 berarti berpengaruh terhadap budaya organisasi dan

nilai signifikansi 0.00 lebih kecil dari 0,05. artinya Ha diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 3) Disiplin (X3) ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 3,730 lebih besar dari t tabel 0,302 berarti berpengaruh terhadap disiplin dan nilai signifikansi 0,00 lebih kecil dari 0,05, artinya Ha diterima artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F

**Tabel 9. Uji F**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.821	3.663		3.227	.002
1 Gaya Kepemimpinan	.252	.063	.302	4.015	.000
Budaya Organisasi	.337	.084	.327	4.020	.000
Disiplin	.302	.081	.257	3.730	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Hasil pengujian dengan SPSS variabel independent secara bersama-sama diperoleh nilai F hitung = 60.540 dengan nilai probabilitas F (sig) adalah sebesar 0,000 (sig.0,000< $\alpha$ 0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Dapat disimpulkan berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin secara simultan

terhadap kinerja pegawai sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai F hitung 55,594 sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang berarti secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai.

c. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

**Tabel 10. Analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.751 <sup>a</sup>	.565	.555	3.419	1.790

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui bahwa nilai R sebesar 0,751(75,1%) sedangkan nilai R<sup>2</sup> adalah sebesar 0,565. Dari nilai tersebut dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin sebesar 0,565 (56,5%), sedangkan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5. Pembahasan

### a. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

pengaruh variabel X1 (gaya kepemimpinan) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 0.252. Variabel X1 (gaya kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dengan probabilitas Sig. 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kepemimpinan di Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota Batam selalu memotivasi pegawai yang bekerja dengan menggunakan daya nalarnya, secara efisien dan memprioritaskan tugas yang diberikan dari pada kegiatan dan kepentingan pribadi dan lainnya. Pemimpin juga memberikan

kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dengan memberikan inspirasi kepada pegawainya untuk membangkitkan rasa percaya diri untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh:

1) (Tampi, 2014), yang berjudul Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Indonesia, hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2) (Hapid & Sunarwan, 2016), yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Financia Multi, hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja, disiplin berpengaruh terhadap kinerja, secara bersama sama gaya kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja.

### b. Pengaruh Gaya Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel X2 (budaya organisasi) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,337 berarti

semakin tinggi budaya organisasi, maka mencerminkan semakin kinerja pegawai. Variabel X2 (budaya organisasi) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Y (kinerja) dengan probabilitas Sig. 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan penelitian yang didapatkan bahwa pegawai mampu mengutamakan pelayanan, mematuhi peraturan, mengesampingkan keegoisan pribadi untuk menjaga nama baik instansi dan memberikan contoh yang baik terhadap sesama pegawai untuk menyelesaikan masalah secara bersama sama-sama dan mampu menghargai pendapat pegawai lainnya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh:

- 1) (Novziransyah, 2017), yang berjudul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada PT. PLN Persero, hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja
- 2) (Cahyono, 2012), yang berjudul Analisa Pengaruh Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawayatan Daha Kediri, hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh variabel X3 (disiplin) terhadap variabel Y (kinerja pegawai) yang ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel disiplin sebesar 0,302 berarti semakin tinggi disiplin pegawai, maka semakin meningkatnya kinerja pegawai. Variabel X3 (disiplin) berpengaruh secara

signifikan terhadap variabel Y (kinerja pegawai) dengan probabilitas Sig. 0,000, lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Berdasarkan hasil penelitian yang didapati bahwa kehadiran pegawai sangatlah penting dengan absesnsi yang tidak bisa diwakilkan dengan orang lain, dengan menaati peraturan yang telah ditetapkan dalam bekerja sesuai prosedur yang ditetapkan oleh instansi serta pegawai juga harus teliti dan waspada dalam menjaga kerahasiaan data instansi dan mampu bersikap sopan serta memiliki etika yang baik selama dan diluar jam pekerjaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh:

- 1) (Susanty & Baskoro, 2012), yang berjudul Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada PT. PLN), hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- 2) (Yakob, 2014), yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja pegawai pada PT. Kertas Kraft Aceh, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan beserta variabel lainnya serempak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Kota

Batam

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung 4,015 sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan penelitian yang didapati pemimpin selalu memotivasi dan memprioritaskan para pegawainya dibandingkan dengan kepentingan pribadi dan lainnya. Pemimpin juga memberikan kesempatan bagi para pegawai dalam pengambilan keputusan untuk membangkitkan rasa percaya diri untuk mencapai suatu tujuan.

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X2 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai) adalah sebesar  $0,00 > 0,05$  dan nilai t hitung 4,020 sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara X2 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil penelitian pegawai mampu mematuhi setiap peraturan yang ada dengan mengesampingkan kepentingan pribadi untuk menjaga nama baik instansi dan memberikan contoh yang baik terhadap sesama pegawai dalam menyelesaikan masalah secara bersama-sama.

Diketahui nilai sig. untuk pengaruh X3 (Disiplin) terhadap Y adalah sebesar  $0,00 < 0,05$  dan nilai t hitung 3,730 sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara X3 (Disiplin) terhadap Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil penelitian absensi yang tidak bisa diwakilkan sangatlah mempengaruhi kehadiran pegawai, dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan, awas dalam menjaga kerahasiaan data serta dapat menjaga sikap diluar jam pekerjaan.

Nilai signifikan untuk pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin (X3) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar  $0,00 <$

$0,05$  dan nilai F hitung  $60,540 > F$  tabel 2,44, sehingga dapat disimpulkan bahwa H5 diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin (X4) secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y).

## DAFTAR RUJUKAN

- Adinata, U. W. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KJKS BMT tamzis bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 9(2), 136–157.
- Akbar, N. (2017). Tipe dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan dan Dakwah. *Al-Hiwar: Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5(9), 41–62. <https://doi.org/10.18592/al-hiwar.v5i9.1883>
- Ali, S. N. M., Harun, C. Z., & Djailani, A. R. (2015). Gaya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada SD Negeri Lambaro Angan. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), 116–127.
- Cahyono, A. (2012). Analisa pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja dosen dan karyawan di Universitas Pawyatan Daha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen, Revitalisasi*, 1(1), 283–298. <https://doi.org/10.12691/jbms-4-3-1>
- Fattah, H. (2014). *Perilaku pemimpin dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Penerbit Elmatara.
- Hafiz, R., & Indiyati, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Guru Smp Negeri 1 Kota Bekasi). *EProceedings of Management*, 8(5),

- 45–54.
- Hapid, H., & Sunarwan, A. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Financia Multi Finance Palopo. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 1(2), 7–16.  
<https://doi.org/10.35906/jep01.v1i2.109>
- Hasibuan, M. S. (2012). Manajemen SDM. In *Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum (Ekonomi, Sosial, Budaya, Dan Hukum)*, 2(1), 1–18.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 2(1), 14–25.  
<https://doi.org/10.30829/jumantik.v2i1.961>
- Susanti, Y. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Sungai Pinang Kota Samarinda. *Ejournal Ilmu Administrasi Negara*, 3(1), 271–284.
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2012). Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Pln (persero) apd semarang). *J@ Ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77–84.  
<https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4), 1–20.
- Yakob, S. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Kertas Kraft Aceh (PERSERO). In *Jurnal Saintikom*.