

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PAREPARE

Apriyanto^{*1}, Badaruddin², Andi Djalante³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}apriyanto.apri88@gmail.com, ²badar@stienobel-indonesia.ac.id, ³andidjalante1960@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26.

Dari hasil pengujian data variabel kepemimpinan diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar 3,790 sedangkan nilai t tabel untuk n = 43 sebesar 2,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Untuk variabel lingkungan kerja hasil pengujian diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar = 2,411 sedangkan nilai t tabel untuk n = 43 sebesar 2,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Untuk variabel disiplin hasil pengujian diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar = 2,344 sedangkan nilai t tabel untuk n = 43 sebesar 2,021, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Berdasarkan nilai beta standardized diketahui variabel Kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare, karena nilai Standardized Coefficient Beta pada variabel kepemimpinan sebesar 0,451 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel bebas lainnya yaitu variabel budaya kerja sebesar 0,281 dan nilai pada variabel disiplin sebesar 0,258.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Kerja, Disiplin, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This research was conducted using multiple linear regression analysis using the SPSS version 26 application.

From the results of testing the leadership variable data, the value shows that t count is 3,790 while the t table value for n = 43 is 2,021, so it can be concluded that the leadership variable has a significant influence on the performance of the Pamong Praja Police Department employees. For the work environment variable the test results obtained a value that shows the t count = 2.411 while the t table value for n = 43 is 2.021, so it can be concluded that the work culture variable has a significant influence on the performance of the Pamong Praja Police Department employee performance. For the discipline variable, the test results obtained a value that shows t count = 2.344 while the t table value for n = 43 is 2.021, so it can be concluded that the disciplinary variable has a significant influence on the performance of the Pamong Praja Police Department employee performance. Based on the standardized beta value, it is known that the Leadership variable most dominantly affects the performance of the Pamong Praja Police Service Unit employees, because the Standardized Coefficient Beta value in the leadership variable is 0.451 higher than the value in other independent variables, namely the work culture variable of 0.281 and the value of the variable discipline of 0.258.

Keywords: Leadership, Work Culture, Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi tentunya terdapat beberapa orang yang saling berinteraksi didalamnya. Setiap orang dalam sebuah organisasi masing-masing memiliki karakter yang berbeda-beda, perilaku dan etika yang berbeda-beda dan saling berinteraksi secara intensif sehingga membentuk ciri dan kondisi organisasi tersebut (Firman, A, 2016).

Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi prestasi kerja organisasi. Sunyoto Danang (2013:24) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dalam mempengaruhi aktifitas setiap individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dalam situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam menentukan arah tujuan organisasi, bagaimana memotivasi setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan dan membangun budaya kerja yang baik dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi orang lain sehingga orang tersebut mau berbuat sesuatu sebagaimana yang diinginkan oleh pemimpin. Untuk dapat menciptakan kepemimpinan yang kuat, maka sebaiknya didukung pula dengan budaya kerja yang baik dan positif dalam suatu organisasi.

Sayuti (dalam jurnal Teviana, 2011:201) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses dalam mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan ke arah tujuan tertentu. Wexley dan Yulk (dalam jurnal Teviana, 2011:201) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk lebih berusaha mengarahkan tenaga, dalam tugasnya atau merubah tingkah laku mereka. Sedangkan menurut Gibson et.al. (dalam jurnal Teviana, 2011:201), Kepemimpinan adalah suatu upaya penggunaan jenis pengaruh bukan paksaan untuk memotivasi orang-orang mencapai tujuan tertentu.

Permasalahan kepemimpinan yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Paraja Kota Parepare selama ini adalah pimpinan belum dapat mengoptimalkan potensi organisasi yang dimiliki dan belum dapat menyesuaikan dengan tuntutan lingkungan eksternal, yang dalam hal ini terkait pemenuhan kebutuhan pegawai karena selama ini masih terbelenggu dengan adanya aturan-aturan yang berlaku sehingga kurang melakukan improvisasi dan inovasi yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai.

Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik dan positif akan memudahkan dalam mendorong anggotanya untuk mau belajar dan terus berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Sebagaimana yang diutarakan Ndraha (2005:200), budaya kerja yaitu seperangkat pemikiran dasar atau program mental yang dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kolaborasi manusia.

Budaya kerja merupakan ciri khas suatu organisasi. Menurut Osborn dan Plastrik (2002:252) definisi Budaya kerja adalah seperangkat perilaku, perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi". Menurut Irham Fahmi (2013:47) budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan kemudian diterapkan dalam aktivitas kerja dan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Selain kepemimpinan dan budaya kerja, faktor lain yang mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yaitu disiplin. Dengan disiplin yang baik, maka setiap pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Disiplin yaitu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat terhadap peraturan dan norma-norma sosial dalam sebuah organisasi, Hasibuan (2009:193). Agar pelaksanaan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, maka diperlukan perilaku disiplin yang baik.

Dengan disiplin maka pelaksanaan tugas tetap mematuhi peraturan yang berlaku sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan individu maupun organisasi. Pada fenomena yang terjadi pada Satuan Polisi Pamong Paraja Kota Parepare, terdapat perilaku negatif oknum pegawai yang dapat menurunkan kinerja pegawai antara lain

terdapat oknum pegawai yang meninggalkan kantor pada jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan, ada oknum pegawai yang tidak ikut apel, cepat pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas, pegawai yang mangkir kerja dengan alasan kesehatan atau keperluan keluarga atau saling menyalahkan diantara sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasibuan, (2009:212) mendefinisikan disiplin sebagai tingkah laku manusia baik tertulis ataupun yang tidak tertulis. Disiplin yang tinggi dapat menunjang dalam keberhasilan organisasi mewujudkan tujuannya. Setiap organisasi akan mendorong dan menularkan disiplin kerja yang baik kepada setiap anggotanya. disiplin kerja yang baik dapat tercermin dari seberapa besar tanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tingginya tingkat disiplin pada sebuah organisasi menjadi ukuran keberhasilan seorang pemimpin.

Keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi merupakan bentuk kinerja. Kinerja dapat digambarkan sebagai hasil pelaksanaan tugas dalam mencapai tujuan, misi dan visi organisasi. Definisi kinerja adalah hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu, Kasmir (2016:182). Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak lepas dari ketersediaan sumber daya manusianya. Sebagaimana disebutkan oleh Suwatno (2011:196) dimana kinerja merupakan hasil pencapaian seseorang menurut ukuran yang berlaku pada periode waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan, perilaku dan tindakannya.

Peran kepemimpinan seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis seorang Kasatpol PP sangat disenangi oleh pegawai Satpol PP. Sikap adil, empati, menerima dan mengakui segala potensi yang dimiliki bawahannya, serta bijak dalam mengatasi masalah yang dihadapi, menjadi penilaian baik dari pegawai yang merupakan bawahannya.

Kemampuan kepemimpinan Kasatpol PP berhasil membimbing pegawai Satpol PP untuk tetap bersikap humanis dalam melaksanakan tugas penegakan perda. Salah satu yang menjadi budaya kerja Satpol PP yaitu tingkat kepatuhan terhadap peraturan, Panca Wira Satya Polisi Pamong Praja dan kode etik Polisi Pamong Praja. Setiap pegawai Satpol PP selayaknya mengetahui, memahami dan mengaplikasikan Panca Wira Satya Polisi Pamong Praja dan kode etik Polisi Pamong Praja setiap kali melaksanakan tugas. Selain itu kedisiplinan pegawai Satpol PP juga menjadi cerminan baik dimata masyarakat. Respon cepat tanggap dalam menindak lanjuti aduan masyarakat terkait adanya gangguan ketertiban dan ketentraman di lingkungan masyarakat, serta sikap ramah dan humanis pegawai Satpol PP dalam bertugas dilapangan menjadi salah satu penilaian terhadap kinerja Satpol PP.

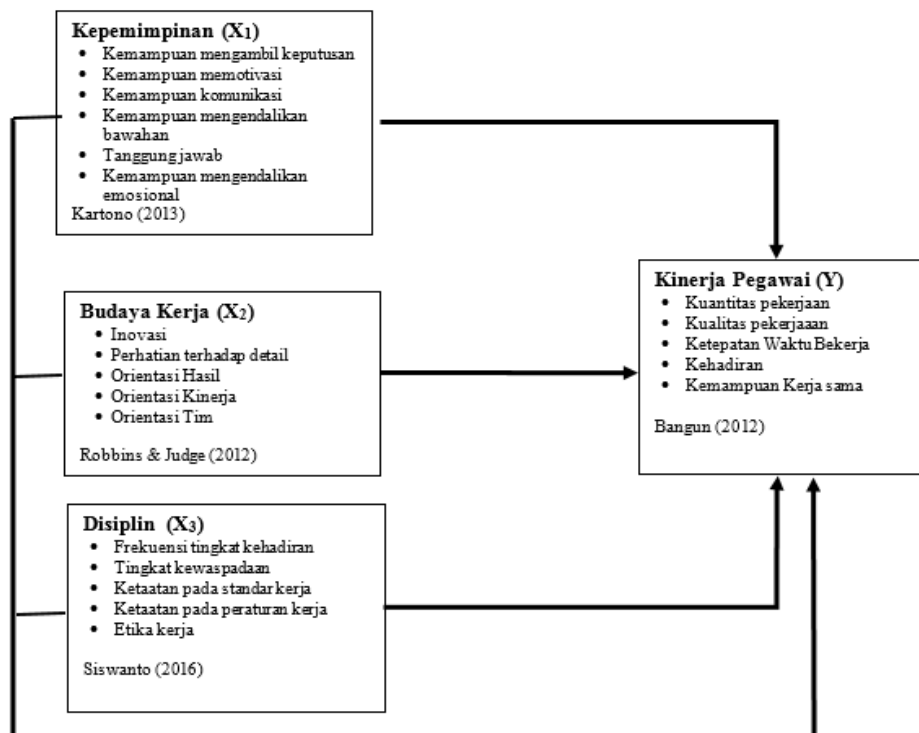
Sebagaimana hal yang melatarbelakangi tersebut, maka penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Oleh karena itu judul penelitian yang diangkat ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
3. Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Sebagaimana hal yang melatarbelakangi tersebut, maka penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah terdapat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Oleh karena itu judul penelitian yang diangkat ini adalah “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare”.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

- a. Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
- b. Diduga terdapat pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin secara Simultan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

- c. Kepemimpinan adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu penekanan analisis penelitiannya pada data-data numerik atau angka hasil olah dengan metode statistik. Pendekatan kuantitatif dilakukan dalam rangka melakukan pengujian hipotesis dan hasil kesimpulannya disandarkan pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan menggunakan metode kuantitatif maka diperoleh signifikansi kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti.

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Lokasi tersebut dipilih sebagaimana masalah yang diuraikan pada latar belakang penelitian ini. Selain itu, telah mendapat persetujuan dari pimpinan unit kerja sehingga pada pelaksanaan penelitian akan lebih mudah dalam proses pengumpulan data, baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Adapun waktu penelitian dilakukan selama kurang lebih 1 (satu) bulan.

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi mengacu pada wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau item dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Sampel jenuh atau sensus, yaitu jumlah sampel yang mencerminkan semua populasi, menjadi pilihan untuk digunakan dalam analisis ini. Dalam analisis ini yang menjadi populasi adalah Aparatur Sipil Negara yang berjumlah sebanyak 43 orang.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.908	1.373		-2.118	.041
TX1	.488	.129	.451	3.790	.001
TX2	.302	.125	.281	2.411	.021
TX3	.258	.110	.258	2.344	.024

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel 16 di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y = -2.908 + 0.488 X_1 + 0.302 X_2 + 0.258 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat

diinterpretasikan sebagai berikut ini :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -2.908 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare mempunyai nilai sebesar -2.908.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan (X_1) sebesar 0,488 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,488 sehingga apabila nilai kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,488 poin.
3. Nilai koefisien regresi budaya kerja (X_2) sebesar 0,302 berarti ada pengaruh positif budaya kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,302 sehingga apabila skor budaya kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,302 poin.
4. Nilai koefisien regresi disiplin (X_3) sebesar 0,258 berarti ada pengaruh positif disiplin terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,258 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sebesar 0,258 poin.

Uji t (Secara Parsial)

Tabel 2. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.908	1.373		-2.118	.041
TX1	.488	.129	.451	3.790	.001
TX2	.302	.125	.281	2.411	.021
TX3	.258	.110	.258	2.344	.024

Sumber : Data Primer yang telah diolah, 2021

Dari Tabel 2 diatas dapat dijelaskan hasil uji t untuk ketiga variabel independen (X) adalah sebagai berikut :

Variabel Kepemimpinan

Untuk variabel kepemimpinan hasil pengujian diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar 3,790 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ sebesar 2,021 karena nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($3,790 > 2,021$) dengan nilai signifikan sebesar 0,001 maka $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Variabel Budaya Kerja

Untuk variabel lingkungan kerja hasil pengujian diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar 2,411 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ sebesar 2,021 karena nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,411 > 2,021$) dengan nilai signifikan sebesar 0,021 maka $0,021 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja

Kota Parepare.

Variabel Disiplin

Untuk variabel disiplin hasil pengujian diperoleh nilai yang menunjukkan t hitung sebesar = 2,344 sedangkan nilai t tabel untuk $n = 43$ sebesar 2,021 karena nilai t hitung lebih besar dari pada nilai t tabel ($2,344 > 2,021$) dengan nilai signifikan sebesar 0,024 maka $0,024 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Uji f (Secara Simultan)

Tabel 3. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	267.538	3	89.179	104.010	.000 ^b
1 Residual	33.439	39	.857		
Total	300.977	42			

a. Dependent Variable: SKOR_Y

b. Predictors: (Constant), SKOR_X3, SKOR_X2, SKOR_X1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Dalam pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 5% atau 0,05, dalam hal ini bisa kita uji dengan rumus tersebut. Pada $df_1 = 4 - 1 = 3$ dan pada $df_2 = 43 - 4 = 39$, maka nilai F tabel adalah 2,85. Perolehan hasil menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ($104.010 > 2,85$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel Kepemimpinan, Budaya kerja dan disiplin secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

Dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.

Uji Beta (Pengujian Secara Dominan)

Tabel 4. Uji Hasil Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.908	1.373		-2.118	.041
TX1	.488	.129	.451	3.790	.001
TX2	.302	.125	.281	2.411	.021
TX3	.258	.110	.258	2.344	.024

Dari Tabel 4 di atas terlihat bahwa variabel Kepemimpinan yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare, karena nilai *Standardized Coefficient Beta* pada variabel kepemimpinan sebesar 0,451 lebih

tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel bebas lainnya yaitu variabel budaya kerja sebesar 0,281 dan nilai pada variabel disiplin sebesar 0,258.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji perhitungan koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 ^a	.889	.880	.926

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian determinasi seperti pada Tabel 5, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,889. Angka koefisien determinasi ini menyatakan bahwa secara simultan variabel Kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai sebesar 88,9 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh dari kepemimpinan secara parsial dalam penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Kepemimpinan adalah kemampuan menggerakkan orang-orang terutama bawahan untuk dapat bekerja secara bersama-sama dan produktif untuk mencapai sasaran atau tujuan perusahaan atau organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kipi Kusumayanti, (2020) dengan judul penelitian yaitu pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam dengan hasil penelitian kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Begitupula dengan hasil penelitian Catur Windaryadi, (2018) dengan hasil penelitian secara parsial dan simultan, kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Pemerintah Daerah kecamatan Tugumilyo Kabupaten Musi Rawas.

Untuk mencapai tujuan organisasi, kepemimpinan merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi. Apalagi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare merupakan organisasi perangkat daerah yang banyak bersentuhan dengan masyarakat sehingga dibutuhkan pemimpin yang tegas dan mampu membimbing dan mengarahkan pegawai Satpol PP untuk tetap bersikap humanis dalam melaksanakan tugas penegakan perda.

Peran kepemimpinan seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan demokratis seorang Kepala Satuan Polisi Pamong Praja sangat disenangi oleh pegawai Satpol PP. Sikap adil, empati, menerima dan mengakui segala potensi yang dimiliki bawahannya, serta bijak dalam mengatasi masalah yang dihadapi, menjadi penilaian baik dari pegawai yang merupakan bawahannya. Penilaian positif tersebut tercermin dari hasil quisioner dimana pertanyaan “Pimpinan saya memiliki tanggung jawab kepada bawahannya atas

segala kemungkinannya resiko pekerja yang dihadapi” memiliki skor tertinggi dari enam pertanyaan yang diajukan kepada responden yaitu dengan nilai rata-rata 4,14. Olehnya itu Sikap kepemimpinan tersebut dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan sehingga Dinas satuan Polisi Pamong Praja Kota parepare mampu mengemban tugas pokoknya sebagai instansi yang berwenang dalam penegakan Peraturan Daerah (Perda) di Kota Parepare.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Budaya kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Organisasi yang memiliki budaya kerja yang baik dan positif akan memudahkan dalam mendorong anggotanya untuk mau belajar dan terus berkembang dalam meningkatkan kinerjanya. Budaya kerja adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan kemudian diterapkan dalam aktivitas kerja dan menjadi salah satu pendorong dalam meningkatkan kualitas kerja pegawai.

Dari hasil penelitian pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, para responden memberikan jawaban terhadap indikator-indikator variabel Budaya kerja yang digunakan. Ditunjukkan dengan hasil olahan data dimana, berdasarkan uji t hitung (2.411) nilai dari variabel Budaya Kerja (X2) lebih besar dibandingkan t tabel (2.021) dengan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, maka variabel Budaya Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota parepare. Dengan hasil uji parsial yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Budaya Kerja maka hasilnya akan semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua yang menyatakan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare dapat diterima.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti hasil penelitian Nurwahidah (2018) dengan hasil Budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. Serta hasil penelitian Muamar (2017) bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin yaitu bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang untuk taat terhadap peraturan dan norma-norma sosial dalam sebuah organisasi. Dengan disiplin yang baik maka pelaksanaan tugas tetap mematuhi peraturan yang berlaku sehingga dapat terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan individu maupun organisasi.

Dari hasil penelitian pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja ini diperoleh hasil olahan data dimana, berdasarkan uji t hitung (2.344) nilai dari variabel Disiplin (X3) lebih besar dibandingkan t tabel (2.021) dengan nilai signifikansi $0,024 < 0,05$, maka variabel Disiplin (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota parepare. Dengan hasil uji parsial yang signifikan dan positif ini mengindikasikan bahwa semakin baik Disiplin maka hasilnya akan semakin berpengaruh dan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Ketiga yang menyatakan

bahwa Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare dapat diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Muamar (2017) dengan hasil secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi Sulawesi tengah Begitupula dengan hasil penelitian Nurwahidah (2018) bahwa Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Bantaeng.

Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Keberhasilan pelaksanaan roda pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja aparaturanya. Setiap instansi termasuk Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh dalam meningkatkan kinerja, misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi atau instansi pemerintah dalam mewujudkan visi misi atau tujuan organisasi. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin secara Bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hal ini berdasarkan nilai $F_{\text{Hitung}} > F_{\text{Tabel}}$ ($104,010 > 2,85$) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin secara Bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Semakin baik kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin maka akan semakin baik pula kinerja pegawai. Olehnya itu Hipotesis yang menyatakan bahwa Kepemimpinan, Budaya kerja dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare diterima.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Misalnya disiplin pegawai yang dimulai dari tingkat atas yaitu pimpinan sehingga para bawahan akan termotivasi untuk mencontoh dan mengikuti sikap dan perilaku atasannya yang pada akhirnya kinerja organisasi dapat meningkat.

Variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Parepare adalah variabel Kepemimpinan (X_1). Nilai *Standardized Coefficient Beta* pada variabel kepemimpinan sebesar 0,451 lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel bebas lainnya yaitu variabel budaya kerja sebesar 0,281 dan nilai pada variabel disiplin

sebesar 0,258. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Kepemimpinan adalah yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare dapat diterima.

Pengaruh signifikan yang ditunjukkan variabel kepemimpinan disebabkan karena adanya kebutuhan pegawai dari seorang pemimpin bukan sekedar kemampuan mempengaruhi, yang lebih penting adalah kemampuan memberi inspirasi kepada pihak lain, agar mereka secara proaktif tergugah untuk melakukan berbagai tindakan demi tercapainya visi, misi dan tujuan organisasi.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang harus dipertahankan dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Oleh karena itu, indikator kepemimpinan yang ada saat ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan serta memberikan perhatian khusus terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan maka tingkat kinerja akan semakin meningkat.
- 2) Variabel Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hal ini berarti semakin baik Budaya kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 3) Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare. Hal ini berarti semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.
- 4) Secara simultan kepemimpinan, Budaya kerja, dan disiplin berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kota Parepare.
- 5) Dari ketiga variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai, ternyata variabel kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Parepare.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau. Zanafa Publishing.
- Catur, Windaryadi. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol. 16 (3), 2018.
- Fahmi, Irham. (2013). Manajemen Kepemimpinan, Teori dan Aplikasi. Bandung. Alfabeta
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking Organizational Strategy to Information Technology Strategy and Value Creation: Impact on Organizational Performance. Journal of Business, 4(3), 60-67.

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S, P. (2009). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 1.
- Kartini, Kartono. (2013). Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?, Edisi Pertama. PT. Rajawali. Jakarta.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Kepi, Kusumayanti. (2020). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal BENING Prodi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan Batam*, Volume 7 No. 2 Tahun 2020.
- Mangkunegara, AP. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AP. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis., dan Jackson. (2011). Human Resource Management. Alih Bahasa. Salemba Empat. Jakarta.
- Miftah, Thoha. (2013). Kepemimpinan dalam manajemen. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Muamar. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 5 Nomor 7, Juli 2017 hal 9-16.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). Teori Budaya Organisasi. Cetakan Pertama. PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Nurwahidah. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *YUME : Journal of Management* Volume 1 Nomor 1.
- Osborn., dan Plastrik. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Ranupandojo, Heidjrachman., & Suad, Husnan. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. BPFE.
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2011). Metode Penelitian Survei. Jakarta. LP3S.

- Slamet. (2007). Kiat Meningkatkan Kinerja. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Sudarwan, Danim. (2004). Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sunoyoto, Danang. (2013). Teori Kuisisioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Cetakan I. Jakarta. CAPS (Center for Academy Publishing Service).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif. Bandung. Alfabeta.
- Sutikno. (2014). Pemimpin dan Kepemimpinan: Tips Praktis untuk Menjadi Pemimpin yang diidolakan. Lombok. Holistica Lombok.
- Suwatno., dan Donni, Juni, Priansa. (2011). Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- T, Teviana. (2011). Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Intern Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Rs. Estomihi Medan. Jurnal keuangan & Bisnis Volume 3 No. 3, November 2011. Universitas Negeri Medan.
- Veithzal, Rivai, Zainal, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok. PT RAJAGRAFINDO.
- Wilson, Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Erlangga. Dahlan.
- Yossi, Maria, Marintan, Hutajulu. (2020). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Journal of environment dan management, 2(1), 44-52.