

PENGARUH KEPIMIMPINAN, PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN KABUPATEN TAPANULI TENGAH

Leo Shaputra Panjaitan

¹ Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Terbuka, Jakarta
e-mail: leopanjaitan93@gmail.com

Abstrak

Kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman menjadi prioritas utama pada penelitian ini, dikarenakan untuk mencapai target kinerja yang tepat sasaran. Oleh karena itu Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh penting untuk meningkatkan kinerja pegawai agar menciptakan kerjasama yang baik sehingga para pegawai mampu memahami dan berkontribusi mendalam kepada visi misi lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, pengawasan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Sampel penelitian yang digunakan yaitu seluruh populasi pegawai berjumlah 50 orang. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan Analisis linear berganda. Hasil Kepimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah Disiplin kerja.

Kata kunci: *Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Budaya Organisasi.*

1. PENDAHULUAN

Setelah dibentuknya satuan kerja perangkat daerah berdasarkan Perda No. 10 Tahun 2016 tentang pembentukan perangkat daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan Peraturan Bupati Kabupaten Tapanuli Tengah Nomor 23 Tahun 2016 tentang susunan nomenklatur satuan kerja perangkat daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. Maka tugas Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman ialah agar terwujudnya pembangunan Perumahan dan Kawasan Pemukiman yang terarah dan sesuai dengan rencana tata ruang, meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional, meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi, meningkatkan pembangunan wilayah dan kawasan yang sesuai dengan tata ruang.

Tabel 1.

Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Tapanuli Tengah					
NO	Pertanyaan	Jawaban Resonden		Persentase	
1	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan	Setuju	Tidak setuju	45%	55%
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	Setuju	Tidak setuju	35%	65%

Tabel 1. Memperlihatkan bahwa kinerja pegawainya 45% pegawai yang mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan hal ini dikarenakan bahwa para pegawai sering menerima tugas pekerjaan yang berlebih dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dalam mengerjakan tugas yang diberikan sehingga apa yang dikerjakan para pegawai sering tidak tepat sasaran dan masih jauh dari target yang diharapkan. Begitu juga pegawai yang mampu mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien hanya 35%, hal ini menunjukkan bahwa para pegawai hanya menyelesaikan pekerjaannya dengan cara cepat selesai tanpa memikirkan resiko dan tanggung jawab yang akan terjadi apabila ada kesalahan dalam bekerja. Sehingga kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman masih kurang baik dan belum mampu untuk meningkatkan target kinerja yang telah ditentukan.

Soetrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dimana peran kepemimpinan dalam organisasi mampu mengaktifkan karyawannya hubungan kinerja pegawai terhadap kepemimpinan pada dasarnya tidak terlepas dari peran pimpinan sebagai pembina dilingkungan kerjanya, yang melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap bawahannya agar mampu memberikan yang terbaik dalam bekerja.

Faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang dapat menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Pemimpin yang mampu memberikan kepercayaan kepada bawahan dan memberikan kesempatan kepada bawahan itu akan mempengaruhi kinerja pegawai hal ini berkaitan dengan hasil penelitian Tirtayasa (2019), Marjaya dan Pasaribu (2019), Saragih dan Simamarta (2018) dan Widodo (2017), Hanafi, Almy, dan Siregar (2018) menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tabel 2.

Kepemimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Tapanuli Tengah 2020					
NO	Pertanyaan	Jawaban Resonden		Persentase	
1	Pimpinan mampu mendelegasikan tugas kepada bawahan sehingga capaian kinerja semakin maksimal	Setuju	Tidak setuju	20%	80%
2	Pimpinan selalu memberikan kesempatan bagi pegawai untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan	Setuju	Tidak setuju	20%	80%

Pada Tabel 2 Menunjukkan bahwa pemimpin kurang mampu dalam mendelegasikan tugas kepada bawahan sehingga capaian kinerja kurang maksimal Hal tersebut terjadi karena pimpinan langsung mendelegasikan pekerjaan yang sifatnya krusial atau sensitif misalnya, pegawai dituntut untuk dapat mengerjakan dan harus segera menyelesaikan pekerjaan tersebut dalam waktu singkat. Jika begitu pegawai menjadi kebingungan dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan yang diberikan menjadi tidak dapat diselesaikan secara baik dan benar hal inilah yang menjadi capaian kinerja

tidak maksimal. Dalam hal pengawasan, tentunya pengawasan terkait erat dengan kepemimpinan dan kinerja (Lukas, Tewel, dan Walangitan, 2017). Mendefinisikan pengawasan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Pengawasan merupakan proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan secara berdaya guna oleh pimpinan organisasi terhadap sumber-sumber kerja untuk mengetahui kelemahan atau kekurangannya agar dapat diperbaiki oleh pimpinan yang berwenang pada jenjang yang lebih tinggi demi tercapainya tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya.

Tabel 3.

Pengawasan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Tapanuli Tengah 2020					
NO	Pertanyaan	Jawaban Resonden		Persentase	
1	Pengawasan diterapkan dalam melaksanakan tugas, agar peluang penyimpangan semakin kecil	Setuju	Tidak setuju	30%	70%
2	Pegawai lebih giat dalam bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan	Setuju	Tidak setuju	40%	60%

Pada Tabel 3 Menunjukkan bahwa pengawasan yang diterapkan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan kecenderungan pegawai melaksanakan tugas, agar peluang penyimpangan semakin kecil kurang dari (30%). Artinya pengawasan yang dilakukan pada instansi ini masih kurang optimal hal itu disebabkan kurangnya pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai masih jauh dari target yang direncanakan sehingga para pegawai masih mampu melakukan pelanggaran atau penyimpangan. Sedangkan pegawai akan lebih giat dalam bekerja bila sedang diawasi oleh pimpinan hanya (40%), hal ini berarti bahwa pengawasan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah bersifat kurang efektif karena para pegawai akan merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan bila diawasi langsung oleh pimpinan, inilah yang menyebabkan pengawasan yang dilakukan terhadap pegawai menjadi tidak tepat, untuk itu pengawasan pada kantor Perumahan dan Kawasan Pemukiman agar dapat dicapai maka diperlukan Pemimpin untuk membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab sehingga pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien dengan baik.

Disiplin kerja menjadi bagian penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Sutanjar dan Saryono, 2019). Menurut Fatimah dalam Wiratansa (2017), disiplin adalah merupakan aspek dari proses sosialisasi yang mengarahkan individu untuk memenuhi/mentaati apa yang diharapkan lingkungannya (keluarga, sekolah dan masyarakat) daripadanya. Kedisiplinan merupakan aspek individu yang mengarahkan pada sikap untuk mentaati apa yang diharapkan lingkungannya, baik lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat (Wirantasa, 2017). Menurut Sugiarto, Suyati, dan Yulianti (2019), Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Disiplin akan membuat seseorang tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan, yang tak sepatutnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang)., Disiplin di lingkungan kerja sangat dibutuhkan karena jika tidak, maka akan menghambat pencapaian tujuan organisasi tersebut, oleh karena itu pegawai dengan disiplin kerja yang baik berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna baik bagi instansi maupun pegawai itu sendiri.

Tabel 4
Daftar ketidakhadiran Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten
Tapanuli Tengah Tahun 2019 s/d 2020

No	Bulan	2019 (%)	2020 (%)
1	Januari	10,1	9,1
2	Februari	14,8	13,6
3	Maret	5,6	6,8
4	April	5,9	6,2
5	Mei	7,5	7,3
6	Juni	5,3	6,3
7	Juli	2,2	4,1
8	Agustus	4,8	4,5
9	September	4,3	5,3
10	Oktober	5,8	5,2
11	November	3,8	4,3
12	Desember	3,3	4,2
	Total	73,4	76,9
Persentase ketidakhadiran pegawai dalam satu tahun		6,11	6,40

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah
Tahun 2019 s/d 2020

Berdasarkan Tabel 5 Dapat dilihat bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah menunjukkan kecenderungan yang meningkat dalam satu tahun terakhir dengan berbagai alasan Hal tersebut menjadi acuan penelitian ini untuk menjadikan justifikasi masalah yang dialami oleh para pegawai pada instansi tersebut bila dilihat dari perspektif sumber daya manusia, maka terlihat bahwa pegawai yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan cenderung melanggar kedisiplinan dan tanggung jawab yang diembannya.

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018), bahwasanya dalam kenyataannya, secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Amanda, Budiwibowo, dan Amah (2017), & Dunggio (2020) yang menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurhalim (2015), menunjukkan bahwa budaya organisasi dan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sangat berkaitan dengan budaya organisasi yang ada di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah bahwa budaya organisasi yang diterapkan di instansi itu dalam melaksanakan aktivitas pelayanan, maka Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah diharapkan memiliki sumber daya manusia yang memadai dari segi kuantitas maupun kualitas yang dijiwai budaya organisasinya melalui pengukuran kinerja pegawainya budaya organisasi yang kuat dan sehat mencerminkan kepribadian dan mampu mengkomunikasikan pada pegawai tentang tujuan organisasi dan identitas bersama yang pada akhirnya akan menjadi pedoman bagi pimpinan dan pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

Tabel 5.

Hasil Kuesioner Pra-survey mengenai Budaya Organisasi Dinas Perumahan dan Kawasan
 Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah

Dimensi	STS		TS		KS		S		SS		Skor total	Skor ideal	%
	F	N	F	N	F	N	F	N	F	N			
Integritas	-	-	9	18	6	18	4	16	1	5	77	100	77
Profesionalisme	-	-	10	20	3	9	4	16	3	15	80	100	80
Kreativitas	-	-	6	12	7	21	3	12	4	20	85	100	85
Jumlah											242	300	80,7

SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju
 F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 20 Orang
 Skor Ideal: Skor tertinggi x Jumlah pernyataan x Jumlah responden

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah Tahun 2019 s/d 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui budaya organisasi cukup baik hal tersebut terlihat dari total skor yang didapat sebesar 242 dari skor ideal 300 atau dengan persentase 80,7%, Pegawai menunjukkan bahwa integritas berada pada nilai 77%, yang artinya pegawai memiliki nilai integritas yang cukup baik dan pegawai sudah bekerja secara profesional dengan rata-rata sebesar 80%, Artinya para pegawai bekerja dengan profesional dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sudah sesuai dengan budaya organisasi yang ada pada Dinas Perkim Tapanuli Tengah, dan kreativitas pegawai dalam bekerja pada instansi ini memiliki nilai yang tinggi yaitu 85%. Maka dari ketiga kriteria Budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja untuk bekerja lebih baik lagi.

2. KAJIAN PUSTAKA

2.1. Kinerja

Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Kinerja merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kuantitas maupun kualitas yang telah dilakukan seorang pegawai dalam mencapai apa yang menjadi tujuan suatu lembaga atau instansi. Kinerja individu dalam sebuah organisasi akan berpengaruh terhadap prestasi organisasi Oleh karena itu, kekompakan dalam sebuah organisasi akan berpengaruh pada pencapaian prestasi baik individu maupun organisasi. Tanpa kinerja yang baik di semua tingkat organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sesuatu yang sangat sulit untuk dicapai, sehingga keberhasilan organisasi sebenarnya adalah prestasi para individu secara bersama, untuk itu dalam kaitannya prestasi perlu diketahui seberapa baik prestasi yang telah dicapainya.

Menurut Anjani (2019), Kinerja pegawai adalah Kinerja merupakan elemen penting dalam perusahaan, karena kinerja merupakan harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan dalam setiap perusahaan maka akan mempengaruhi tujuan perusahaan. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

2.2. Kepemimpinan

Thoha (2014), mengartikan bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

Refra (2013), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi tingkah laku orang lain, sehingga menumbuhkan saling pengertian, kesadaran, keikhlasan dan sepenuh hati pada orang yang dipimpinnya. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa kita sebut sebagai pemimpin. Pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.

2.3. Pengawasan

Pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuai dengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat (*built in control*), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai (*Kadarisman, 2013*).

Dalam sektor pemerintahan, pengawasan sebagai upaya kontrol birokrasi ataupun organisasi harus dilaksanakan dengan baik, karena apabila tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan mati/hancurnya suatu organisasi atau birokrasi itu sendiri. Pengawasan menurut *Handoko (2014)* adalah unsur-unsur esensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut *Nurcholis (2011)* pengawasan terhadap pemerintahan daerah terdiri atas pengawasan hirarki dan pengawasan fungsional. Pengawasan hirarki berarti pengawasan terhadap pemerintah daerah yang dilakukan oleh otoritas yang lebih tinggi. Pengawasan fungsional adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan secara fungsional baik oleh departemen sektoral maupun oleh pemerintahan yang menyelenggarakan pemerintahan umum (departemen dalam negeri).

2.4. Disiplin Kerja

Menurut *Rivai (2013)* bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan

Menurut *Handoko (2014)* kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal yang sama juga dikemukakan oleh *Fathoni (2006)* bahwa kedisiplinan adalah fungsi keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. (Sutrisno, 2014).

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan kekelelahan yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. (Sutrisno, 2014).

2.5. Budaya Organisasi

Zarvedi, Ibrahim, dan Yusuf, (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna (persepsi) bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Luthans (2012) mengartikan budaya organisasi sebagai pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak benar dari hari ke hari.

Moehariono dalam Anwar dan Prihatini (2016) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Koesmono dalam Megantara, Suliyanto, dan Purnomo (2019) mendefinisikan kebudayaan organisasi sebagai pola-pola kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berfungsi sebagai perekat dalam menyatukan organisasi dan selalu berkembang seiring dengan waktu. Budaya Organisasi sering digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Jumlah populasi yang sangat sedikit yaitu 50 pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, maka penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh yaitu mengambil seluruh jumlah anggota populasi. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisioner dan dokumentasi sebagai data primer dan data sekunder. Teknis analisis data di penelitian ini menggunakan SPSS versi 21 adalah statistik deskriptif dengan melakukan uji analisis data berupa Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas, Uji Koefisien Determinasi (R^2), dan Uji Hipotesis (uji-f dan uji-t).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

Tabel 6
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.003	2.048		-3.908	.000
	Kepemimpinan	.033	.057	.050	.590	.558
	Pengawasan	.097	.054	.127	1.796	.079
	Disiplin Kerja	.491	.049	.672	10.088	.000
	Budaya Organisasi	.297	.050	.477	5.933	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 6, maka diperoleh hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -8,003 + 0,033X_1 + 0,097X_2 + 0,491X_3 + 0,297X_4$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diinterpretasi sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (β_0) sebesar -8,003 menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi dianggap konstan pada tingkat variabel Kinerja Pegawai. Apabila nilai variabel independen bernilai 0 atau konstan maka Kinerja Pegawai (y) memiliki nilai sebesar -8,003 satuan.
2. Nilai koefisien regresi dari Kepemimpinan (β_1) sebesar 0,033 > 0, yakni bernilai positif, hal ini menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat, demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari Pengawasan (β_2) sebesar 0,097 > 0 yakni bernilai positif, hal ini menunjukkan variabel Pengawasan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Pengawasan, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat, demikian sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (β_3) sebesar 0,491 > 0, yakni bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin banyak Disiplin Kerja, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat, demikian sebaliknya.
5. Nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi (β_4) sebesar 0,297 > 0, yakni bernilai positif, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Budaya Organisasi, maka Kinerja Pegawai semakin meningkat, demikian sebaliknya.

2. Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas

Tabel 7
Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18292821
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.093
	Negative	-.086
Test Statistic		.093
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Pada Tabel 7 diketahui nilai probabilitas atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 > α (0,05), maka dengan demikian variabel residual berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.114	1.291		1.637	.109
	Kepemimpinan	-.056	.036	-.344	-1.563	.125
	Pengawasan	-.020	.034	-.107	-.582	.564
	Disiplin Kerja	-.021	.031	-.121	-.699	.488
	Budaya Organisasi	.052	.032	.340	1.632	.110

a. Dependent Variable: abs_res

Dari uji Glejser Tabel 8, diketahui nilai Sig. Glejser pada Kepemimpinan 0,125 > α (0,05), nilai Sig. Glejser pada Pengawasan 0,564 > α (0,05), nilai Sig. Glejser pada Disiplin Kerja 0,488 > α (0,05), dan nilai Sig. Glejser pada Budaya Organisasi 0,110 > α (0,05) hal ini menunjukkan tidak ada gejala Heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 9. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.003	2.048		
	Kepemimpinan	.033	.057	.426	2.350
	Pengawasan	.097	.054	.612	1.633
	Disiplin Kerja	.491	.049	.691	1.448
	Budaya Organisasi	.297	.050	.474	2.110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* dari variabel Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi > 0,1 dan nilai VIF < 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Koefisien Determinasi

Tabel 10
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.862	.850	1.234

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Pengawasan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 10 diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,850 atau 85 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 85 persen variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas, yaitu Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 15 persen dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

Pada Tabel 4.11 diketahui jumlah sampel (n) sebanyak 50 responden dan jumlah parameter (k) sebanyak 5, sehingga diperoleh $df_1 = 5 - 1 = 4$; $df_2 = n - k = 50 - 5 = 45$, maka pada $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 2,578$. Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh nilai $F_{hitung} (70,314) > F_{tabel} (2,578)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$. Hal ini berarti variabel Kepemimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Tabel 11. Uji Signifikan Secara Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	428.553	4	107.138	70.314	.000 ^b
	Residual	68.567	45	1.524		
	Total	497.120	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Tabel 12. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-8.003	2.048		-3.908	.000
	Kepemimpinan	.033	.057	.050	.590	.558
	Pengawasan	.097	.054	.127	1.796	.079
	Disiplin Kerja	.491	.049	.672	10.088	.000
	Budaya Organisasi	.297	.050	.477	5.933	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dengan $(n) = 50$, jumlah parameter $(k) = 5$, $df = (n - k) = 50 - 5 = 45$ maka pada tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$, diperoleh $t_{tabel} = 2,014$:

1. Nilai koefisien regresi dari Kepemimpinan (β_1) = 0,033 > 0 yakni bernilai positif, dengan $t_{hitung} (0,590) < t_{tabel} (2,014)$ dan signifikansi $(0,558) > \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan, maka tidak signifikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai, demikian sebaliknya.
2. Nilai koefisien regresi dari Pengawasan (β_2) = 0,097 > 0 yakni bernilai positif, dengan $t_{hitung} (1,796) < t_{tabel} (2,014)$ dan signifikansi $(0,079) > \alpha (0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Pengawasan, maka tidak signifikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai, demikian sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (β_3) sebesar 0,491 > 0 yakni bernilai positif, dengan $t_{hitung} (10,088) > t_{tabel} (2,014)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin banyak Disiplin Kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.
4. Nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi (β_4) sebesar 0,297 > 0 yakni bernilai positif, dengan $t_{hitung} (5,933) > t_{tabel} (2,014)$ dan signifikansi $(0,000) < \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Budaya Organisasi, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

4.2 Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi dari Kepemimpinan (β_1) = 0,033 > 0 yakni bernilai positif, dengan $t_{hitung} (0,590) < t_{tabel} (2,014)$ dan signifikansi $(0,558) > \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Kepemimpinan, maka tidak signifikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai, demikian sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah tidak mampu memberikan motivasi dalam setiap tugas kepada pegawainya dengan tepat sesuai kemampuannya agar terlaksananya tujuan Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nurwati, dkk. (2012), Guterres, dkk dalam Siregar, Siallagan, & Ginting (2022) dan Salain dan Wardana (2014) yang membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Pengawasan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi dari Pengawasan (β_2) = 0,097 > 0 yakni bernilai positif, dengan $t_{hitung} (1,796) < t_{tabel} (2,014)$ dan signifikansi $(0,079) > \alpha (0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin tinggi Pengawasan, maka tidak signifikan akan meningkatkan Kinerja Pegawai, demikian sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan memberikan pengawasan pada setiap pegawainya agar terlaksananya pemantauan yang baik, tetapi sebaliknya menjadi tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan di Kantor Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Fakhirah, Ariwibowo, dan Ancho (2022), yaitu pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat dengan nilai sig (0,001) < 0,05 dan nilai t hitung (3,458) > t tabel (2,024) dengan koefisien regresi sebesar 0,385. Namun hasil ini tidak sejalan dengan Nurwati (2012) yang membuktikan bahwa pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (β_3) sebesar 0,491 > 0 yakni bernilai positif, dengan t_{hitung} (10,088) > t_{tabel} (2,014) dan signifikansi (0,000) < α (0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin banyak Disiplin Kerja, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah cukup disiplin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syahyuni (2018) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dan sejalan juga dengan hasil penelitian dari Fakhirah, Ariwibowo, dan Ancho (2022), bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X_4) Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai koefisien regresi dari Budaya Organisasi (β_4) sebesar 0,297 > 0 yakni bernilai positif, dengan t_{hitung} (5,933) > t_{tabel} (2,014) dan signifikansi (0,000) < α (0,05), hal ini menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Artinya semakin baik Budaya Organisasi, maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat secara signifikan, demikian sebaliknya. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Tapanuli Tengah kurang berpartisipasi dalam memberikan ide-ide baru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sasingkelo, Kojo, Rumokoy (2017), bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Semakin baik budaya organisasi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

5. SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Kepimpinan, Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.
5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka peneliti mendapatkan saran bahwa Perlunya peran dari seorang pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas

Perumahan dan Kawasan Pemukiman agar lebih memberikan perhatian kepada pegawainya, seperti perhatian terhadap pemeriksaan dalam pekerjaan dan disiplin kerja untuk pegawai, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah perlu meninjau faktor pengawasan terhadap kinerja pegawai yang harus diperhatikan dan ditingkatkan oleh pemimpin dalam meningkatkan kemampuan pengawasan, dan juga memperhatikan perkembangan bawahannya serta mendorong bawahannya untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja, Disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, oleh sebab itu pegawai hendaknya patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku yang telah ditetapkan di Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Pimpinan perlu merumuskan budaya organisasi dengan jelas, yaitu dengan menuangkannya dalam suatu bentuk pedoman tingkah laku secara tertulis agar dapat mempersatukan kesepahaman para pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah, dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman, Lebih memperhatikan atau meningkatkan indikator-indikator tersebut agar lebih baik dengan cara pimpinan melakukan pendekatan kekeluargaan untuk memotivasi pegawai, serta memberikan pengawasan yang insentif untuk beberapa pekerjaan tertentu dilakukan secara berkelompok atau Tim supaya memastikan kegiatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Tapanuli Tengah dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. (2016). *Peraturan Bupati Nomor 23 Tahun 2016 tentang Susunan Nomenklatur SKPD Kabupaten Tapanuli Tengah*. Tapanuli, Pemerintah Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah.
- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1.
- Anwar, A., & Prihatini, A. E. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura I (PERSERO) Bandar Udara Internasional Adi Soemarmo Surakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(3), 214-225. Retrieved from <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/12271>.
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1-9.
- Fakhirah, J., Ariwibowo, P., & Anco, A. (2022). Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Gambir-Jakarta Pusat. *Sosio e-Kons*, 14(2), 117-124. DOI : <http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v14i2.11863>
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Rineka Cipta.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik (JMIL)*, 2(1), 52-61.
- Handoko, T, Tani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta BPFE.

- Kadarisman. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber daya Manusia*. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Lukas, M., Tewel, B., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Pengawasan, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Barang Milik Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Luthans, F. (2012). *Organizational Behavior, Eighth Edition*. Singapura: McGraw Hill, Inc.
- Mangkunegara, A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Megantara, I., Suliyanto, S., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi*, 21(1). DOI : <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1299>
- Muis, M., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25. <https://doi.org/https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Nurcholis, H. (2011). Hubungan Pemerintahan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Serta Peran Wakil Pemerintah. *Jurnal Studi Pemerintahan*, 2(2).
- Nurhalim, F. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia Cabang Jember*. Skripsi. Jember : Universitas Jember Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Url : <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/71304>.
- Nurwati, Umar Nimran., Setiawan, Margono dan Surachman. (2012). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Perilaku Kerja, dan Kinerja Pegawai (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Propinsi Sulawesi Tenggara). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Vol. 10, No. 1 Maret 2012, ISSN : 1693 - 5241.
- Refra, M. S. (2021). Peranan Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Distrik Malaimsimsa Kota Sorong. *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 16(2), 24-30. <https://doi.org/10.52049/gemakampus.v16i2.195>.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Salain, P. P. P., & Wardana, M. (2014). The Influence of Leadership on the Organizational Culture of Innovation and Employee Performance (Case Study at the Regional Office of PT. Pegadaian (Persero) Denpasar). *Journal of Economic Studies Bulletin*, 19(1), 69-76.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124-134.
- Sasingkelo, R., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Keryawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).

- Siregar, S., Siallagan, H., & Ginting, G. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru SMK. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 1 - 11. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v7i1.555>.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sugiarto, A. P., Suyati, T., & Yulianti, P. D. (2019). Faktor kedisiplinan belajar pada siswa kelas x smk larenda brebes. *Mimbar Ilmu*, 24(2), 232-238.
- Sutanjar, T., & Saryono, O. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management Review*, 3(2), 321-325.
- Sutrisno, E., (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Syahyuni, D. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 2(2), 155-162.
- Thoha, Miftah. (2014). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896-908.
- Wirantasa, Umar. (2017). Pengaruh kedisiplinan siswa terhadap prestasi belajar Matematika. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 7(1).
- Zarvedi, R., Yusuf, R., & Ibrahim, M. (2016). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai serta implikasinya pada kinerja sekretariat kabupaten pidie jaya. *JPED (Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam)*(*Darussalam Journal of Economic Perspectives*), 2(2), 201-217.