

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar

Putriana Wahyuningsih^{1*}, Sutarno²

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: putrianawn1234@gmail.com

Diterima: 17-03-2025 | Disetujui: 18-03-2025 | Diterbitkan: 19-03-2025

ABSTRACT

This research aims to analyze the significant influence of leadership style, work motivation and organizational culture on the work discipline of employees in Tasikmadu District, Karanganyar Regency. The type of data used in this research is quantitative data. The data source used is primary data. The sample in this study was 39 employees of Tasikmadu District, Karanganyar Regency. The method used for sampling was a saturated sampling technique. Data collection techniques in this research used observation, questionnaires and literature study. Test the research instrument using validity and reliability tests. The classical assumption test uses tests: multicollinearity, autocorrelation, heteroscedasticity and normality. Data analysis techniques use multiple linear regression tests, t tests, F tests and R2. The results of the validity and reliability tests show that all statements regarding the variables of leadership style, work motivation, organizational culture and work discipline are declared valid because the p-value is <0.05 and reliability is because the Cronbach's alpha value is >0.60. The results of the classical assumption test show that all variables have passed the tests for multicollinearity, autocorrelation, heteroscedasticity and the residuals are normally distributed. The results of the regression analysis obtained the equation $Y = -1.636 + 0.382 X_1 + 0.242 X_2 + 0.459 X_3$. The results of the t test show that leadership style (X1), work motivation (X2), organizational culture (X3) have a significant effect on the work discipline of employees in Tasikmadu District, Karanganyar Regency. The results of the F test showed that the regression model used in this research was correct. The R2 results show that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 92%, the remaining 8% is influenced by other factors outside the variables studied.

Key words: Leadership Style, Work Motivation, Organizational Culture And Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikan pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 39 pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Metode yang digunakan untuk pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuisioner dan studi pustaka. Uji instrument penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji: multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas, dan normalitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan R². Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja dinyatakan valid Karena $p\text{-value} < 0,05$ dan reliabilitas karena nilai cronbach's alpha $> 0,60$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolinearitas, autokorelasi, heteroskedastisitas dan residual berdistribusi normal. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = -1,636 + 0,382 X_1 + 0,242 X_2 + 0,459 X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. Hasil uji F diperoleh bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil R² menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel independent terhadap dependen sebesar 92 % sisanya 8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel yang diteliti.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Wahyuningsih, P., & Sutarno. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2), 3099-3119. <https://doi.org/10.62710/mw2ysa98>

PENDAHULUAN

Disiplin merupakan suatu proses yang mampu menumbuhkan rasa dalam diri seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi. Secara objektif berasal dari akar kata “*disciple*” yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin terbentuk dari adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua aturan dan norma yang telah ditetapkan. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan terbentuk bukan dari suatu keterpaksaan tetapi harus dari kesadaran seseorang sehingga pelaksanaannya disiplin tidak hanya karena adanya hukuman bagi pelanggar namun terbentuk dari adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki orang tersebut.

Menurut Singodimedjo dan Sutrisno dalam Agustini (2019:90), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Oleh karena itu, disiplin bukan hanya sekedar mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, melainkan juga mengindikasikan komitmen individu untuk menciptakan suasana yang harmonis dan produktif. Dengan menerapkan disiplin, seseorang dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dari berbagai aspek kehidupan, baik di tempat kerja maupun dalam interaksi sosial. Selain itu, disiplin memainkan peranan penting dalam membangun karakter dan tanggung jawab individu, sehingga membantu mencapai tujuan yang diinginkan dengan lebih baik.

Menurut Agustini (2019:81), disiplin kerja juga merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertindak laku sesuai dengan peraturan yang ada di instansi yang bersangkutan. Disiplin kerja yang baik tidak hanya mencerminkan sikap profesionalisme, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya budaya organisasi yang positif. Ketika setiap anggota tim mampu mematuhi peraturan dan prosedur yang ada, hal ini akan meminimalkan kesalahan dan meningkatkan efisiensi operasional. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kepercayaan antara manajemen dan karyawan, sehingga menciptakan suasana kerja yang saling mendukung dan kolaboratif.

Kedisiplinan adalah kunci utama bagi keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya. Hal ini, berfungsi sebagai aspek operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang sangat krusial, karena semakin baik disiplin pegawai di suatu instansi, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat diraih dan akan menghasilkan pegawai yang berkualitas. Tanpa adanya disiplin yang tinggi, instansi akan menghadapi kesulitan dalam meraih apa yang diinginkan, yaitu kesuksesan.

Kantor Kecamatan Kantor Kecamatan Tasikmadu merupakan organisasi yang berada di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten Karanganyar. Kantor Kecamatan Tasikmadu dalam menjalankan perannya harus selalu mampu memberikan pelayanan yang terbaik sesuai kebutuhan masyarakat setempat dan disiplin kerja pegawai sangat berperan dalam efektivitas pelayanan publik. Hal ini dikarenakan peran Kantor Kecamatan Tasikmadu adalah untuk melayani kebutuhan administrasi masyarakat dengan sebaik-baiknya agar masyarakat merasa puas terhadap pelayanan yang telah diberikan.

Terkait disiplin kerja, adanya pegawai yang tidak taat terhadap waktu seperti ketidakhadiran pegawai yang tanpa ijin. Pelanggaran disiplin kerja terkait disiplin waktu yang dilakukan oleh pegawai dapat terlihat pada data absensi pegawai Kecamatan tasikmadu tahun 2024 pada tabel dan gambar dibawah ini :

Tabel 1 Absensi Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar Bulan Januari S/D Oktober

No	Bulan	Kasus ketidak hadiran pegawai tanpa ijin	Terlambat masuk
1	Januari	1	6
2	Februari	2	5
3	Maret	0	7
4	April	1	6
5	Mei	1	4
6	Juni	0	2
7	Juli	0	5
8	Agustus	1	3
9	September	2	6
10	Oktober	0	4

Sumber : Data Kantor Kecamatan Tasikmadu Tahun 2024

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa disiplin pada pegawai Kecamatan Tasikmadu Karanganyar masih kurang optimal, dikarenakan masih terdapat pegawai yang terlambat masuk dan ketidakhadiran pegawai yang tanpa ijin. Dengan adanya bentuk pelanggaran kedisiplinan tersebut, tentu ada berbagai faktor yang menyebabkan pegawai tersebut tidak disiplin selama jam kerja. Sementara itu, menurut Agustini (2019) pada dasarnya, ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu adanya kompensasi, gaya kepemimpinan, peraturan, pengawasan pimpinan, motivasi, budaya organisasi / kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Berikut Hasil *Pra Survei* faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Tabel 2 Hasil *Pra Survey* Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu

Pernyataan Disiplin kerja	Ya		Tidak	
	Jawaban	%	Jawaban	%
1. Kompensasi Tunjangan sesuai dengan realisasi kerja pegawai	32	82,05%	7	17,9%
2. Gaya kepemimpinan Pemimpin selalu menerapkan peraturan yang konsisten	21	53,8%	18	46,15%

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar
 (Wahyuningsih, et al.)

3. Peraturan Saya selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan	31	79,49 %	8	20,51%
4. Pengawasan Pemimpin selalu mengawasi apa yang dilakukan pegawai	39	100%	0	0 %
5. Motivasi Saya memiliki semangat untuk melakukan pekerjaan.	24	61,5 %	15	38,47 %
6. Budaya Organisasi Saya menjunjung tinggi nilai-nilai yang diatur sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	23	58,97 %	16	41,2%

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan data pra survei hasil jawaban responden menunjukkan bahwa variabel kompensasi (82,05%) sudah cukup mendukung disiplin kerja pegawai, berarti tunjangan sesuai dengan realisasi kerja pegawai. Variabel peraturan (79,49%) sudah cukup mendukung disiplin kerja, berarti pegawai selalu mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan di Kecamatan Tasikmadu. variabel pengawasan (100%) sangat mendukung disiplin kerja pegawai, berarti pemimpin selalu mengawasi yang dilakukan pegawai. Namun, gaya kepemimpinan (53,8%), motivasi kerja (61,5 %) dan budaya organisasi (58,97 %) masih perlu ditingkatkan untuk memperkuat peraturan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

Dari tabel diatas berdasarkan tanggapan pegawai mengenai 6 variabel bebas mempengaruhi disiplin kerja di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar belum mencapai standar yang diharapkan, dikarenakan masih ada variabel yang memiliki presentase rendah yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi sehingga perlunya perbaikan agar disiplin kerja pegawai semakin optimal.

Salah satu faktor yang dikatakan dapat menjadi sebuah pengaruh kedisiplinan kerja berasal dari gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah instansi. Menurut Sutrisno (2020:213) menyatakan gaya kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain. Seorang pemimpin memerlukan gaya yang kepemimpinan yang tepat dalam memaksimalkan kinerja dan dapat memberikan solusi dari permasalahan yang ada. Ketika gaya kepemimpinan yang dijalankan dengan tepat, maka para pegawai akan bekerja dengan disiplin dan patuh terhadap peraturan yang ada. Penelitian yang dilakukan oleh Madani et al., (2024), Dwiyantri et al., (2024), Bakti (2023), dan Rahmi et al., (2020) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Sentosa et al., (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak signifikan terhadap disiplin pegawai.

Faktor selanjutnya yang menjadi faktor pengaruh kedisiplinan adalah motivasi kerja. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menjalankan pekerjaannya penuh dengan kedisiplinan, begitupun sebaliknya. Menurut Afandi (2018 :23), menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi,

*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
 Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar
 (Wahyuningsih, et al.)*

tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Penelitian yang dilakukan oleh Madani et al., (2024), Agusyani et al., (2024), Saferti (2023), Risky (2022) dan Rahmi et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Sedangkan hasil berbeda didapatkan oleh penelitian Ferdiansyah dan Haziroh (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Faktor selanjutnya yang dikatakan juga menjadi sebuah pengaruh pada kedisiplinan kerja pegawai berasal dari budaya organisasi. Budaya organisasi yang berkembang cenderung bersifat turun menurun, secara otomatis berpengaruh pada sikap dan perilaku pegawai. Sebuah instansi yang memiliki budaya organisasi yang positif, pegawai akan cenderung menunjukkan kedisiplinan kerja yang tinggi. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwiyanti et al., (2024), Hikmanudin et al., (2024) dan sake et al., (2020) menyatakan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh Hidayah et al., (2020) menyatakan hasil berbanding terbalik bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan sebuah survei yang dilakukan terhadap pegawai di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar sebagai objek penelitian didasarkan pada fakta bahwa kecamatan ini merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menyediakan layanan kepada masyarakat, serta adanya beberapa permasalahan yang teridentifikasi melalui observasi pra-penelitian yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja. Penelitian survei ini dilaksanakan di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar dengan pertimbangan bahwa izin telah diberikan oleh pihak instansi untuk pelaksanaan penelitian ini.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 39 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, diantaranya seluruh pegawai Kantor Kecamatan Tasikmadu yang berjumlah 39 orang. Penentuan pengambilan sampel jenuh dilakukan dikarenakan sampel objek yang diteliti atau sumber data sedikit (kurang dari 100 orang)

Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut Sugiyono (2017:203) observasi merupakan teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan responden. Observasi dalam

penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan suatu pengamatan langsung kepada pegawai Kecamatan Tasikmadu Karanganyar guna memperoleh informasi terkait dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017:142) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan suatu daftar pertanyaan tertulis yang ditujukan kepada pegawai Kecamatan Tasikmadu Karanganyar untuk memperoleh keterangan jawaban. Dalam metode kuesioner ini, peneliti menggunakan bentuk kuesioner positif yang didasarkan pada kriteria skala *likert*. Klasifikasi skor penelitian dalam kuesioner ini sebagai berikut:

- a Sangat Setuju (SS) memperoleh skor 5
- b Setuju (S) memperoleh skor 4
- c Netral (N) memperoleh skor 3
- d Tidak Setuju (TS) memperoleh skor 2
- e Sangat Tidak Setuju (STS) memperoleh skor 1

3. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2017:291) studi pustaka berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan topik penelitian yang diteliti. Studi pustaka yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan melalui jurnal-jurnal yang berkaitan dengan variabel penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis yang dilakukan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian digunakan untuk menggambarkan karakteristik dari responden yang dijadikan sampel penelitian, dilihat dari aspek jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

2. Analisis Induktif

Analisis induktif yaitu metode yang berkaitan dengan analisis data dari sampel yang kemudian digunakan untuk melakukan peramalan kesimpulan mengenai data secara keseluruhan. Analisis induktif terdiri dari :

a Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), dan budaya organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y)). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Disiplin Kerja
- X₁ : Gaya Kepemimpinan
- X₂ : Motivasi Kerja
- X₃ : Budaya Organisasi
- a : Konstanta
- b₁, b₂, b₃ : Koefisien Regresi

e : Error

b. Uji t

Uji t bertujuan untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas (Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y). Langkah-langkah yang digunakan dalam uji sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y).

$H_a: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y).

2) *Level of significance* (α) = 0,05

3) Menentukan kriteria pengujian yaitu:

H_0 diterima bila $p\text{ value} \geq 0,05$

H_0 ditolak bila $p\text{ value} < 0,05$

4) Kesimpulan

Kriteria pengujian apabila $p\text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila $p\text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji F

Uji ini digunakan untuk menguji ketepatan model variabel bebas yaitu (Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y)). Uji ketetapan model regresi menggunakan uji F. Langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: B_1 B_2 B_3 = 0$, artinya model regresi tidak tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y).

$H_a: B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$, artinya model regresi tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y).

2) *Level of significance* (α) = 0,05

3) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila $p\text{-value} \geq 0,05$

H_0 ditolak apabila $p\text{-value} < 0,05$

4) Kesimpulan

Jika $p\text{-value} \geq 0,05$ maka model tidak layak (*fit*) untuk dipergunakan dalam memprediksi variabel bebas terhadap variabel terikat sebaliknya apabila $p\text{-value} 0,05$ maka model layak untuk dipergunakan dalam memprediksi variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Koefisien determinasi (R^2)

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan yang di berikan variabel bebas (Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y)) yang di tunjukan dengan persentase. Nilai *Adjusted* R^2 yang mendekati angka 1, maka semakin tinggi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila nilai *Adjusted* R^2 sangat kecil, maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat sangat lemah. Berdasarkan kriteria nilai *Adjusted* R^2 , maka nilai di harapkan adalah nilai *Adjusted* R^2 yang mendekati angka 1, sehingga variabel yang di ujikan mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Kecamatan Tasikmadu merupakan salah satu kecamatan dari 17 kecamatan yang ada di Kabupaten Karanganyar. Jarak dari ibukota kabupaten 4,2 km arah Tenggara. Luas wilayah Kecamatan Tasikmadu adalah 2.759,7300 Ha dengan ketinggian rata-rata 140 m di atas permukaan laut. Batas wilayah Utara adalah Kecamatan Mojogedang, Sebelah Selatan adalah Kecamatan Karanganyar dan Kecamatan Jaten, sebelah Barat adalah Kecamatan Jaten dan Kecamatan Kebakramat dan sebelah Timur adalah Kecamatan Karanganyar. Wilayah administrasi terdiri dari 10 desa antara lain:

1. Buran meliputi 6 dusun yang terdiri dari dusun Buran Kulon, Buran Wetan Jongkang / Jungkang, Kranggan, Ngamban dan Nglinggo
2. Gaum meliputi 8 dusun yang terdiri dari dusun Pondok, Beningrejo / Sungai Bening, Watuombo, Gaum / Saggara Ham, Tegalbiru, Sambilegi, Maguan / Pantor Raya dan Dawan
3. Kalijirak meliputi 5 dusun yang terdiri dari dusun Bendorejo, Gunung Watu, Jatiri, Kalijirak, Mencon
4. Kaling meliputi 7 dusun yang terdiri dari dusun Celengan, Getasan, Kaling, Cabeyan, Jembangan, Dukuh dan Geneng
5. Karangmojo meliputi 7 dusun yang terdiri dari Derman, Karangdowo, Karangmojo, Karangwuni, Ngablak, Tangkulan, dan Wates
6. Ngijo meliputi 5 dusun yang terdiri dari Ngijo Kulon, Ngijo Tengah, Ngijo Wetan, Nglano Wetan dan Pokoh
7. Pandeyan meliputi 7 dusun yang terdiri dari dusun Cabeyan, Nglano Kulon, Pandeyan, Sambiroto, Suruh Kalong, Suruh Wangan dan Titang
8. Papahan meliputi 6 dusun yang terdiri dari Kalongan Kulon, Kalongan Wetan, Kodokan, Ngablak, Pandes dan Papahan
9. Suruh meliputi 8 dusun yang terdiri dari dusun Dagen, Grogol, Jetis, Kebonagung, Kebonagung Wetan, Ngemplak, Pendem Kulon, Pendem Wetan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar
(Wahyuningsih, et al.)

10. Wonolopo meliputi 10 dusun yang terdiri dari dusun Alastuwo Cilik, Botohan, Dukuan, Kayuapak, Ngemplak, Tritis, Wagal, Wonoasri, Wonokerso dan Wonolopo

Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan Teknik analisis data dengan cara mengklasifikasi data berdasarkan perbedaan Tingkat karakteristik yang ada dan disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi didapat dari data yang disimpulkan melalui penyebaran kuisioner. Penelitian ini yang digunakan adalah analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik dari responden yang disajikan sampel dan deskriptif dari gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja.

a Deskriptif Gambaran Responden

Penelitian ini dilakukan di Kantor kecamatan tasikmadu karanganyar dengan populasi 39 pegawai, karena populasi kurang dari 100 orang maka seluruh populasi dijadikan responden atau sensus. Hasil profil responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa bekerja dapat dilihat pada penyajian tabel sebagai berikut :

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	Laki-laki	22	56
2	Perempuan	17	44
Total		39	100

Sumber : data primer diolah, 2025

Pegawai di Kecamatan Tasikmadu yang menjadi responden penelitian ini adalah laki-laki dengan jumlah 22 orang (56%) dan Perempuan 17 orang (44%).

2. Karakteristik responden berdasarkan usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4 Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	<30	16	41
2	31-41	9	23
3	41-50	8	21
4	>50	6	15
Total		39	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pegawai di Kecamatan Tasikmadu yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan usia kurang dari 30 tahun sebanyak 16 orang (41%), pegawai dengan usia 31 – 41 tahun sebanyak 9 pegawai (23%), pegawai dengan usia 41- 50 tahun sebanyak 8 orang (21%), dan pegawai dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 orang (15%).

1. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	SMA	20	51
2	D3	6	15
3	S1	8	21
4	S2	5	13
Total		39	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pegawai di Kecamatan Tasikmadu yang menjadi responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 20 orang (51%), pegawai dengan tingkat pendidikan D3 sebanyak 6 orang (15%), pegawai dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 8 orang (21%), dan pegawai dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 5 orang (13%).

2. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6 Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	<5 Thn	9	23
2	6-10 Thn	13	33
3	11-15 Thn	8	21
4	>15 Thn	9	23
Total		39	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pegawai di Kecamatan Tasikmadu yang menjadi responden dalam penelitian ini dengan masa kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 9 orang (23%), pegawai dengan masa kerja 6-10 tahun sebanyak 13 orang (33%), pegawai dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 8 orang (21%) dan pegawai dengan masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 9 orang (23%).

b. Deskriptif Hasil Jawaban Kuesioner

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan dilihat dari variabel motivasi kerja,

budaya organisasi dan disiplin kerja. Hasil jawaban kuesioner tersebut selanjutnya dicari nilai rata-rata dengan menggunakan rumus Husain Umar(2011:130) yaitu:

$$\text{Nilai Rata - Rata} = \frac{\sum(\text{frekuensi} \times \text{bobot})}{\sum \text{sampel} (n)}$$

Setelah rata-rata skor dihitung maka untuk mengategorikan mengklasifikasi jawaban responden ke dalam skala dengan formulasi sebagai berikut:

Skor minimum : 1

Skor maksimum : 5

Lebar skala : $5-1/5=0,8$

Dengan demikian kategori skala dapat ditentukan sebagai berikut:

1) Jika memiliki kesesuaian 1,00-1,80 sangat rendah / sangat tidak baik

2) Jika memiliki kesesuaian 1,81-2,60 rendah / tidak baik

3) Jika memiliki kesesuaian 2,61-3,40 cukup / cukup

4) Jika memiliki kesesuaian 3,41-4,20 tinggi / baik

5) Jika memiliki kesesuaian 4,21 - 5,00 sangat tinggi / sangat baik

Hasil analisis deskriptif masing- masing variabel penelitian antara lain sebagai berikut :

1) Analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan

Hasil analisis variabel gaya kepemimpinan pada tabel berikut :

Tabel 7 Nalisis Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan

No	PERNYATAAN	Rata-rata
1	Pimpinan memiliki kemampuan yang kompeten dalam pengambilan setiap keputusan	4,33
2	Pimpinan mampu memberikan motivasi kerja kepada seluruh anggota	4,33
3	Pimpinan selalu terbuka dalam menjalin komunikasi dengan berbagai pihak	4,36
4	Pimpinan mampu mengendalikan bawahan untuk dapat menjalankan pekerjaannya	4,18
5	Pimpinan memiliki tanggungjawab dalam mengendalikan jalannya instansi	4,23
RATA-RATA		4,29

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif variabel gaya kepemimpinan (X1) diperoleh rata-rata sebesar 4,29. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai sangat baik terhadap gaya kepemimpinan di kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, dimana indikator gaya kepemimpinan yaitu 1) Kemampuan mengambil keputusan 2) Kemampuan motivasi 3) Kemampuan komunikasi 4) Kemampuan mengendalikan bawahan 5) Tanggungjawab. Nilai rata-rata tertinggi 4,36 pada indikator kemampuan komunikasi yaitu pada item kuesioner “Pimpinan selalu terbuka dalam menjalin komunikasi dengan berbagai pihak”. Nilai rata-rata terendah 4,18 pada indikator kemampuan mengendalikan bawahan yaitu pada item kuesioner “Pimpinan mampu mengendalikan bawahan untuk dapat menjalankan pekerjaannya”.

- 2) Analisis deskriptif variabel motivasi kerja
 Hasil analisis variabel motivasi kerja pada tabel berikut

Tabel 8 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN	Rata-rata
1	Saya merasa mendapatkan dorongan untuk meningkatkan kinerja demi mencapai prestasi kerja lebih tinggi	4,33
2	Saya merasa termotivasi Ketika diberi tanggung jawab atau kepercayaan untuk mengambil keputusan	4,36
3	Saya dapat berinisiatif untuk meningkatkan kolaborasi di Kecamatan Tasikmadu Karanganyar	4,59
4	Saya merasa sistem insentif atau bonus di Kecamatan Tasikmadu Karanganyar memberikan dorongan tambahan untuk mencapai tujuan kerja	4,44
5	Saya merasa terdorong untuk berkontribusi lebih jika lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan komunikasi	4,28
RATA-RATA		4,40

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja (X2) diperoleh rata-rata sebesar 4,40. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai sangat baik motivasi kerja pegawai kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, dimana indikator motivasi kerja yaitu 1) kebutuhan akan prestasi 2) Kebutuhan akan kekuasaan 3) Kebutuhan akan afiliasi 4) Kompensasi yang memadai 5) Kondisi lingkungan kerja. Nilai rata-rata tertinggi 4,59 pada indikator kebutuhan akan afiliasi yaitu pada item kuesioner “Saya dapat berinisiatif untuk meningkatkan kolaborasi di Kecamatan Tasikmadu Karanganyar”. Nilai rata-rata terendah 4,28 pada indikator kondisi lingkungan kerja yaitu pada item kuesioner “Saya merasa terdorong untuk berkontribusi lebih jika lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan komunikasi”.

- 3) Analisis deskriptif variabel budaya organisasi
 Hasil analisis variabel budaya organisasi pada tabel berikut :

Tabel 9 Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

No	PERNYATAAN	Rata-rata
1	Ketika bekerja di Kecamatan Tasikmadu Karanganyar, saya lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi	4,38
2	Ketika bekerja di Kecamatan Tasikmadu Karanganyar berusaha selalu menaati norma-norma yang berlaku yang ditetapkan	4,20

3	Saya menjunjung tinggi nilai-nilai yang diatur pada Kecamatan Tasikmadu Karanganyar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan	4,13
4	Pelayanan yang diberikan oleh Kecamatan Tasikmadu Karanganyar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.	4,26
5	Saya bekerja di kecamatan Tasikmadu Karanganyar selalu menerapkan kode etik yang baik, misalnya: bersikap baik,jujur dalam bekerja ,berpakaian rapi, bersikap sopan santun	4,23
RATA-RATA		4,24

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif variabel budaya organisasi (X3) diperoleh rata-rata sebesar 4,24. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai sangat baik budaya organisasi di kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, dimana indikator budaya organisasi yaitu 1) pelaksanaan norma 2) pelaksanaan nilai-nilai 3) kepercayaan 4) pelaksanaan kode etik. Nilai rata-rata tertinggi 4,38 pada indikator pelaksanaan norma yaitu pada item kuesioner “Ketika bekerja di Kecamatan Tasikmadu Karanganyar, saya lebih mengutamakan pelayanan umum daripada kepentingan pribadi”. Nilai rata-rata terendah 4,13 pada indikator pelaksanaan nilai-nilai yaitu pada item kuesioner “Saya menjunjung tinggi nilai-nilai yang diatur pada Kecamatan Tasikmadu Karanganyar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan”.

4) Analisis deskriptif variabel disiplin kerja

Hasil analisis variabel disiplin kerja pada tabel berikut :

Tabel 10 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN	Rata-rata
1	Saya selalu datang tepat waktu	4,31
2	Saya siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya	4,36
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan	4,36
4	Saya tidak pernah memperlambat jam istirahat yang diberikan	4,28
5	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan	4,31
RATA-RATA		4,32

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,32. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menilai sangat baik disiplin kerja pegawai kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, dimana indikator variabel disiplin kerja yaitu: a Tingkat kehadiran. b. Ketaatan pada atasan. c. Kesadaran bekerja. d. Tanggung jawab. Nilai rata-rata tertinggi 4,36 pada indikator ketaatan pada atasan yaitu pada item kuesioner “Saya siap menerima setiap pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada saya” dan pada item kuesioner “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada pimpinan”. Nilai rata-rata terendah

4,28 pada indikator kesadaran bekerja yaitu pada item kuesioner “Saya tidak pernah memperlambat jam istirahat yang diberikan”.

2. Analisis Induktif

Analisis Induktif adalah metode yang berkaitan dengan analisis data dari sampel yang kemudian digunakan untuk melakukan peramalan kesimpulan mengenai data secara keseluruhan. Analisis induktif dalam penelitian ini adalah:

a Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja). Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y	: Disiplin Kerja
X ₁	: Gaya Kepemimpinan
X ₂	: Motivasi Kerja
X ₃	: Budaya Organisasi
a	: Konstanta
b ₁ , b ₂ , b ₃	: Koefisien Regresi
e	: Error

Perhitungan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

Tabel 11 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1,636	1,173			-1,395	,172
Gaya Kepemimpinan	,382	,088	,364		4,360	,000
Motivasi Kerja	,242	,075	,219		3,234	,003
Budaya Organisasi	,459	,083	,464		5,518	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil regresi linier berganda dapat dilihat dalam persamaan berikut

$$Y = -1,636 + 0,382 X_1 + 0,242 X_2 + 0,459 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah :

- 1) Konstanta (a) = -1,636 bertanda negatif, artinya jika variabel X₁ (gaya kepemimpinan), X₂ (motivasi kerja) dan X₃ (budaya organisasi) konstan maka Y (disiplin kerja) adalah negatif.
- 2) b₁ = 0,382 bertanda positif, artinya jika gaya kepemimpinan meningkat (semakin baik) maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₂ (motivasi kerja) dan X₃ (budaya organisasi) konstan/tetap.
- 3) b₂ = 0,242 bertanda positif, artinya jika motivasi kerja meningkat maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X₁ (gaya kepemimpinan) dan X₃ (budaya organisasi) konstan/tetap.

- 4) $b_3 = 0,459$ bertanda positif, artinya jika budaya organisasi meningkat (semakin baik) maka Y (Disiplin Kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (gaya kepemimpinan) dan X2 (motivasi kerja) konstan/tetap.
- b Uji t
- Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:
- 5) Menentukan H_0 dan H_a
- $H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y).
- $H_a: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y).
- 6) *Level of significance* (α) = 0,05
- 7) Menentukan kriteria pengujian yaitu:
- Ho diterima bila $p\text{ value} \geq 0,05$
 Ho ditolak bila $p\text{ value} < 0,05$
- 8) Hasil uji t
- Hasil uji tabel sebagai berikut:

Tabel 12 Hasil Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	-1,636	1,173			-1,395	,172
Gaya Kepemimpinan	,382	,088	,364		4,360	,000
Motivasi Kerja	,242	,075	,219		3,234	,003
Budaya Organisasi	,459	,083	,464		5,518	,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

1. Uji –t Variabel X1 (gaya kepemimpinan)
 Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kesimpulan H_1 yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.
2. Uji –t Variabel X2 (motivasi kerja)
 Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = 0,003 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kesimpulan H_2 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya.
3. Uji –t Variabel X3 (budaya organisasi)

Diperoleh nilai p -value (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kesimpulan H_3 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar terbukti kebenarannya

c Uji F (Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

5) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: B_1 B_2 B_3 = 0$, artinya model regresi tidak tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y).

$H_a: B_1 \neq B_2 \neq B_3 \neq 0$, artinya model regresi tepat untuk memprediksi pengaruh variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan Budaya Organisasi (X_3) terhadap variabel terkait yaitu disiplin kerja (Y).

6) *Level of significance* (α) = 0,05

7) Kriteria pengujian

H_0 diterima apabila p -value $\geq 0,05$

H_0 ditolak apabila p -value < 0,05

8) Hasil Penelitian

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Uji T

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	138,260	3	46,087	147,036	,000 ^b
Residual	10,970	35	,313		
Total	149,231	38			

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 147,036 dengan nilai signifikansi (p .value) sebesar 0,000 < 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (motivasi kerja) dan X_3 (budaya organisasi) terhadap variabel dependen Y (disiplin kerja).

d Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (disiplin kerja). Hasil uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 14 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,963 ^a	,926	,920	,560

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (adjusted R Square) adalah sebesar 0,920. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (gaya kepemimpinan), X2 (motivasi kerja) dan X3 (budaya organisasi) terhadap Y (disiplin kerja) sebesar 92 %. Sisanya (100% - 92%) = 8 % diterangkan oleh variabel lain diluar model.

Pembahasan Hasil Penelitian

1. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*

Gaya kepemimpinan terutama pada indikator kemampuan komunikasi diperoleh nilai tertinggi yaitu pada item kuisioner “ pemimpin selalu terbuka dalam menjalin komunikasi dengan berbagai pihak” sehingga meningkatkan kemampuan pemimpin dalam berkomunikasi secara terbuka mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar utamanya dalam ketaatan pada atasan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin di dalam memimpin sebuah instansi dengan memberikan arahan, bimbingan, dan teladan bagi pegawainya sehingga terciptanya Kerjasama yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Madani et al., (2024), Dwiyanti et al., (2024), Bakti (2023), dan Rahmi et al., (2020) yang menunjukkan hasil gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

2. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*

Motivasi kerja pada indikator kompensasi yang memadai diperoleh nilai tertinggi yaitu pada item kuisioner “Saya merasa sistem insentif atau bonus di Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar memberikan dorongan tambahan untuk mencapai tujuan kerja” sehingga meningkatkan motivasi kerja merasa terdorong untuk berkontribusi lebih karena sisten insentif yang diberikan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar utamanya dalam ketaatan pada atasan. Motivasi adalah dorongan yang menggerakkan seseorang pegawai untuk bekerja dengan tanggungjawab dan semangat sehingga menjalankan pekerjaannya penuh dengan kedisiplinan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agusyani et al., (2024), Saferti (2023), Risky (2022) dan Rahmi et al., (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

3. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai*

Budaya organisasi terutama pada indikator pelaksanaan kode etik diperoleh nilai tertinggi yaitu pada item kuisioner “ Saya bekerja di Kecamatan Tasikmadu selalu menerapkan kode etik yang baik, misalnya: bersikap baik, jujur dalam bekerja, berpakaian rapi,dan bersikap sopan santun,” sehingga meningkatkan

budaya organisasi dalam menerapkan kode etik seperti selalu berbuat baik, jujur, berpakaian rapi dan bersikap sopan santun mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar utamanya dalam ketaatan pada atasan. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang ada di dalam instansi, dengan adanya budaya yang kuat dan positif maka pegawai akan disiplin dalam menjalankan tugas. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti et al., (2024), Hikmanudin et al., (2024) dan sake et al., (2020) menyatakan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan mengenai Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar.
2. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar.
3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut :

1. Pihak Kantor Kecamatan Tasikmadu hendaknya meningkatkan kemampuan mengendalikan bawahan sehingga semakin cepat menjalankan pekerjaannya.
2. Pihak Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar hendaknya meningkatkan kondisi lingkungan kerja sehingga semakin merasa terdorong untuk berkontribusi lebih jika lingkungan kerja mendukung kolaborasi dan komunikasi.
3. Pihak Kantor Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar hendaknya meningkatkan pelaksanaan nilai-nilai dengan cara semakin menjunjung tinggi nilai-nilai yang diatur pada Kecamatan Tasikmadu Karanganyar sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menambah atau menggunakan variabel dalam penelitian ini.

KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian adapun keterbatasan penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terbatas pada variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi, sehingga masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, misalnya kompensasi, peraturan, dan pengawasan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Aljabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta.
- Agusyani., Murti,S.L., dan Ramdhani,N.P., (2024). *Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan bontang utara*. 9(204), 949–957.
- Dwiyanti, F., Surono, S., dan Prasetyo, E.T., (2024). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu*. 2(2), 423–433.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Ferdiansyah, Y., & Haziroh, A. L. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 329–344.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivarite dengan Program IBM SPSS 23 edisi 8*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. s. . (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayah, N., Utari, W., & Mardi W., N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(4), 664–678. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i4.380>
- Hikmanudin, M. A., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Baros Kabupaten Serang. *Jurnal Ilmiah Research and Development Student*, 2(3), 58–70.
- Saferti, L., (2023). *The Contribution of Leadership and Work Motivation to Employee Work Discipline*. 2(6), 2286–2291.
- Kartono. (2020). *pemimpin dan kepemimpinan*. Rajawali Press.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi Edisi XIV*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, R. dan. (2021). *kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Raja Grafindo Persada.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The effect of leadership and empowerment style and motivation on work discipline and employee performance in Sungai Kunjang subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 9(3), 8–14. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.23291.95528>
- Risky, A. B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang. *Improvement: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 90–97. <https://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/view/22378%0Ahttps://journal.um-surabaya.ac.id/improvement/article/download/22378/7541>
- sake, jamaludin, S. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin kerja Pada Kantor Kecamatan*

Mallusetasi Kabupaten Barru.

- Sentosa, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor , Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.969>
- Bekti, H. (2023). *The Effect of Leadership Style on Employee Work Discipline in the Lebakwangi District Office Jurnal Sosial Sains dan Komunikasi (Ju-SoSAK)*. 2, 1–7.
- sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Suprayitno. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNISRI Press.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas Prananda Media Group.
- Madani, V.K., Dharmanto, A., dan Dewi, N.K., (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen*, 2(3), 125–137. <https://doi.org/10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4046>
- wardan. (2020). *Motivasi Kerja dalam Pembelajaran*. Media Sains Indonesia.
- Salwa, A., Saepudin, E. A., Ramadhan, M. R., Hotimah, N., Widiyanti, W., & Ramadani, S. J. (2024). Efek Gaya Kepemimpinan Pemerintah Terhadap Kinerja Organisasi dan Partisipasi Masyarakat . *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 2(1), 124–134. <https://doi.org/10.32672/mister.v2i1.2377>
- Tasyah, H., Zafendi, N., & Masyithah Yendri, R. (2025). Kepemimpinan Kepala Sekolah. *CARONG: Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Humaniora*, 1(3), 148-156. <https://doi.org/10.62710/j9ttf743>
- Sufriadi, D. (2024). Semangat Kerja dalam Menunjang Produktivitas Karyawan (Kajian Literatur). *Journal of Multidisciplinary Inquiry in Science, Technology and Educational Research*, 1(1), 06-13.
- Sulistiyawati, U. S., & Sufriadi, D. (2020). Perceived organization support towards employee engagement and the impact of employee job satisfaction. *International Journal of Social Science and Business*, 4(4), 513-518.