Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Syaiful Pakaya

Fakultas Ekonomi, Universitas Ichsan Gorontalo

Email: tapol2012@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Metode penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus, yaitu jumlah sampel dalam penelitian kurang dari 100. Sedangkan pengumpulan data pokok yaitu melalui daftar pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (Path Analysis). Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa variabel budaya kerja (X1) dan kepemimpinan (X2) berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Hasil pengujian ketiga menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

Kata Kunci : Budaya kerja; Kepemimpinan; Disiplin kerja

Abstract. This study aims to determine how much influence work culture and leadership partially and simultaneously on the work discipline of employees at the Gorontalo City Education Office. The sampling method used in this study is the census method, namely the number of samples in the study is less than 100. The main point is through a list of statements that are tested through validity and reliability tests. The analysis method used is the path analysis method. The first test results show that the variables of work culture (X1) and leadership (X2) have a simultaneous effect on employee work discipline. The results of testing the second hypothesis show that work culture (X1) partially has a positive and significant effect on employee work discipline. The third test results indicate that the leadership variable (X2) partially has a positive and significant effect on employee work discipline.

Keywords: Work Culture; Leadership; Work Discipline

Pendahuluan

Pada umumnya dalam suatu organisasi, sesuatu hal yang berkaitan dengan disiplin memang perlu perhatian yang lebih serius terutama dalam segi manajemennya, karena disiplin pegawai dapat berpengaruh pula bagi kinerja pegawai dan kelangsungan serta kesuksesan suatu organisasi. Disiplin merupakan satu tuntunan untuk keberlangsungan hidup juga kebersamaan secara terarah serta tertata dan menjadi tujuan penting untuk keberlangsungan sebuah perkembangan serta kemajuan. Senada yang dikatakan (Nitisemito, 2001), bahwa memberikan perhatian terhadap kedisiplinan kerja adalah hal yang perlu, karena kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi agar tujuan organisasi terwujud. Di dalam suatu instansi sikap disiplin harus ditegakkan dan harus dipatuhi, oleh setiap pegawai dan secara otomatis akan terlihat perkembangan ataupun kemajuan pada kinerja pegawai tersebut. Namun dalam suatu instansi juga sangat membutuhkan sikap pemimpin yang handal, kokoh untuk mendirikan serta mempertahankan instansi dengan cara mengawasi setiap pegawainya agar selalu menerapkan kedisiplinan yang mengacu pada setiap kinerja masing-masing pegawainya.

Budaya kerja juga dapat mempengaruhi disiplin pegawai. Budaya kerja pada suatu organisasi sangatlah berpotensi untuk peningkatan efektifitas serta efisiensi pada organisasi pada saat melaksanakan aktivitas serta kegiatan yang sudah terencana juga terprogramkan. Seperti menurut Sedarmayanti (2009) Budaya kerja merupakan gaya hidup seseorang didasarkan pada pola pandang yang berpijak kepada harkat kepribadian yang baik serta sesuai standar umum juga sudah jadi karakter, kemampuan juga intensitas penggerak untuk memberi kekuatan positif kepada setiap orang agar selalu memperoleh hasil pada setiap pekerjaan. Budaya bekerja adalah manifestasi bobot untuk penting diperoleh tiap orang agar selalu bersusah payah, mencapai hasil serta mulia.

Peranan seseorang yang menjadi pimpinan sangatlah strategis, dikarenakan dalam melaksanakan harapan instansi, perlunya menjalankan kepemimpinan ataupun gaya bekerja secara selaras kepada suasana pekerjaan yang dijalani. Disamping itupun seseorang pimpinan saat menjalankan tupoksinya, haruslah berusaha mewujudkan serta menjaga jalinan kerja bersama para anggotanya supaya setiap anggotanya melaksanakan tugas dengan baik. Institusi Kependidikan Kota Gorontalo adalah sebuah instansi Pemerintah untuk penanganan masalah pendidikan di wilayah kota gorontalo, dengan demikian Dinas Kependidikan Kota Gorontalo sangat menginginkan pegawai-pegawai yang bekerja disiplin.

Permasalahan disiplin kerja pegawai pada Dinas Kependidikan Kota Gorontalo tergolong rendah, hal ini didasarkan pada hasil pengamatan dan hasil wawancara terungkap bahwasannya sebagian pegawai tidak mentaati berbagai ketentuan yang wajib ditaati juga tidak memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kota Gorontalo, serta ketentuan umum yang berlaku dalam organisasi. Contohnya, setiap hari senin pegawai harus hadir lebih cepat dari hari-hari biasanya, karena akan di adakan apel pagi, akan tetapi masih banyak pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Contoh lain, terlihat sikap pegawai atas pekerjaannya, dimana masih ada pegawai yang belum memulai aktifitas pekerjaannya walaupun jam kerja sudah dimulai. Hal ini terjadi secara berulang-ulang dan seakan sudah menjadi budaya kerja.

Beberapa contoh lain seperti ada pegawai yang melakukan pelanggaran dari aturan-aturan yang berlaku kemudian tidak diberikan sanksi teguran, namun ada juga pegawai yang diberikan sanksi tapi tidak mengindahkan sanksi yang sudah diberikan, disisi lain ada pegawai yang melakukan pelanggaran kecil, tetapi mendapatkan teguran berat dari pimpinan. Terkadang ada sanksi yang diberikan namun sifatnya tidak mendidik pegawai. Hal ini diduga belum diterapkan kepemimpinan secara efektif sehingga menyebabkan pegawai kurang disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Tinjauan Literatur dan Pengembangan Hipotesis

Pengertian Budaya Kerja

Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bahagian dari tata kehidupan sehari-hari, (Fahmi, 2014). Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Supriyadi dan Guno, 2011).

Menurut Ndraha, (2003;81), budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur,yaitu:

1. Sikap dengan pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai.

Pengertian Kepemimpinan

Definisi tentang kepemimpinan bervariasi sebanyak orang yang mencoba mendefinisikan konsep kepemimpinan, definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan dan memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. (Zainal,Dkk : 2014). Lebih lanjut dikatakan kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggotanya/kelompok. Ada tiga faktor implikasi penting yang terkandung dalam hal : 1) Kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut, 2) kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara imbang, karena anggota kelompoknya bukanlah tanpa daya, 3) adanya kemampuan untuk menggunakan bentuk kekuasaan yang berbeda untuk memengaruhi tingkah laku pengikutnya melakukan berbagai cara. Menurut pendapat, (Soekarso et al., 2010). Proses kepemimpinan berawal dari proses pola gaya kepemimpinan, selanjutnya menggalang kekuatan kekuasaan, mempengaruhi perilaku individu / kelompok, pemberdayaan sumber daya, dan berakhir pada pencapaian tujuan.

Kepemimpinan menurut Sutrisno (2016), yaitu; Pendekatan perilaku menghasilkan dua orientasi, yaitu perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas atau yang mengutamakan penyelesaian tugas dan perilaku pemimpin yang berorientasi pada orang atau yang mengutamakan penciptaan hubungan-hubungan manusiawi. Perilaku pemimpin yang berorientasi pada tugas menampilkan gaya kepemimpinan autokratik, sedangkan perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan manusia menampilkan gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif.

1. Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif ciri-cirinya antara lain:
 - a) Kebijakan mereka sendiri
 - b) Memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh
 - c) Memberi kebebasan untuk memulai tugas
 - d) Mengembangkan inisiatif
 - e) Memelihara komunikasi dan interaksi yang luas
 - f) Menerapkan hubungan yang sportif
2. Gaya kepemimpinan autokratis ciri-cirinya antara lain;
 - a) Menentukan kebijakan untuk anggotanya
 - b) Memberi tugas secara instruktif
 - c) Menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan anggotanya
 - d) Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas
 - e) Interaksi dengan anggota terbatas
 - f) Tidak mengembangkan inisiatif anggota

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting dalam rangka menciptakan pegawai atau pegawai yang bermutu untuk melakspekerjaan tugas-tugas yang dibebankan kepada pegawai demi pencapaian tujuan organisasi, karena dengan disiplin maka akan terwujud suatu sikap yang mencerminkan ketaatan kepada peraturan. Menurut (Simamora, 2007)

menjelaskan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Sedangkan kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah perubahan melakukan suatu kegiatan bertujuan untuk mendapatkan hasil.

Selanjutnya menurut (Yuwono, 2005) disiplin adalah sebuah konsep dalam organisasi atau manajemen untuk menuntut anggotanya berlaku teratur. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan-aturan yang telah ditetapkan. Namun menurut (Rivai, 2005) Disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk bermotivasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, jadi disiplin adalah kegiatan untuk menjalankan standar-standar organisasi baik aturan yang telah disepakati dalam intern organisasi sekolah maupun aturan tentang kependudukan sebagai pegawai. Dengan demikian, maka disiplin merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Menurut (Siagian, 2012) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif yaitu tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang ada dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Ada tiga hal perlu mendapat perhatian manajemen. *Pertama:* para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Berarti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah tetapi mereka adalah anggota keluarga besar dari organisasi yang bersangkutan. *Kedua:* para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan maksudnya seseorang disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif. *Ketiga:* para pegawai didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan menilai, bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan.

Disiplin korektif bersifat jika pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran dan ketentuan-ketentuan yang berlaku maka akan dikenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran yang sama. Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan diatas kertas. Dengan demikian disiplin adalah alat untuk menciptakan perilaku dan tata tertib manusia sebagai pribadi maupun sebagai kelompok atau masyarakat.

Hipotesis

1. Budaya Kerja (X1) Kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
2. Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
3. Kepemimpinan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Metodologi Penelitian

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah Metode penelitian *survey*, dimana penelitian *survey* yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Penelitian ini mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok atau utama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) Metode *survey* yaitu metode penelitian yang dilakukan populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari adalah data-data dari sampel yang di ambil dari populasi tersebut, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologi maupun psikologi.

Sementara itu, pendekatan dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) Metode Penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, metode penelitian berupa angka – angka dan analisis menggunakan statistik.

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data kuantitatif, merupakan data yang merupakan angka-angka dengan nilai selalu berganti ataupun punya sifat variatif. Didalam penelitian ini data kuantitatif merupakan jawaban pada kuisiонер serta digunakan skala likert dan disebarluaskan pada respondennya.

Data kualitatif, merupakan data yang tidak berupa angka-angka akan tetapi seperti identitas, sifatnya, kondisi juga keadaan sebuah obyek. Didalam penelitian ini data kualitative berupa keadaan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo.

2. Sumber Data

a. Data primer ialah data yang didapatkan dengan cara langsung saat penyebarluasan kuisiонер untuk respondensi dilaksanakan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

b. Data sekunder ialah data yang telah ada sebelum-sebelumnya, didapatkan pada literatur-literatur, artikel-artikel, serta karya ilmiah.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam Ridwan (2014) menyampaikan penafsiran bahwasannya, populasi merupakan daerah generalisasi serta terdiri atas obyek ataupun subyek dan merupakan volume serta keunikan spesifik dan berketetapan bagi peneliti agar mempelajari dan kemudian diambil simpulannya.

Berlandaskan penjelasan populasi diatas dan populasi dalam penelitian inipun ialah keseluruhan ASN di Dinas Pendidikan Kota Gorontalo yang berjumlah 91 orang.

2. Sampel

Metodologi pengambilan sampel dipakai pada penelitian inipun memakai metodologi sensus yakni keseluruhan bagian populasi menjadi sampel yakni berjumlah 91 orang,

kecuali pimpinan atau Kepala Dinas tidak dijadikan sampel, sehingga total sampel menjadi 90 orang.

Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Budaya Kerja (X1)	1. Bersikap dengan pekerjaan	1. Kegemaran bekerja dibanding dengan kegiatan lainnya 2. Memperoleh kepuasan dari kesibukan bekerja sendiri 3. Ada rasa terpaksa melaksanakan suatu hanyalah karena kelangsungan hidup	Ordinal
	2. Perilaku saat waktu kerja	1. Ulet, ber-dedikasi, bertanggung-jawab, kehati-hatian, ketelitian, kecermatan 2. Hasrat berlebih mempelajari tupoksinya 3. Senang membantu setiap orang	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kepemimpinan (X2)	1. Gaya kepemimpinan demokratis atau partisipatif	1. Kebijakan mereka sendiri 2. Memberi pandangan tentang langkah dan hasil yang diperoleh 3. Memberi kebebasan untuk menjalankan tugas 4. Mengembangkan inisiatif 5. Memelihara komunikasi dan interaksi yang luas 6. Menerapkan hubungan yang sportif	Ordinal
	2. Gaya kepemimpinan autokratis	1. Menentukan kebijakan untuk anggotanya 2. Memberi tugas secara instruktif 3. Menetapkan langkah-langkah yang harus dilakukan anggotanya 4. Mengendalikan secara ketat pelaksanaan tugas 5. Interaksi dengan anggota terbatas	

		6. Tidak mengembangkan inisiatif anggota	
--	--	--	--

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (Y)	Preventif	1. Rasa memiliki organisasi 2. Hal yang harus dan wajib dilaksanakan serta standart yang seharusnya ditaati 3. Penentuan ketetapan-ketetapan yang seharusnya secara umum untuk semua anggota organisasi	Ordinal
	Korektif	1. Sanksi diberikan punya sifat obyektif (sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan) 2. Sanksi yang diberikan bersifat mendidik	

Teknik Analisis Data

Dalam memastikan sub-sub variabel untuk melihat pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, maka pengujian ini dilaksanakan dengan uji analisis jalur (*path analysis*), dan diawali dulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *method succesive interval* (MSI). Analisis jalur dilaksanakan disertai rekomendasi bahwasannya pola hubungan setiap variabel didalam penelitian ialah bersifat korelatif kausalitas.

Hipotesis penelitian digambarkan lewat struktur hubungan setiap variabel independent serta variabel dependent melalui diagram jalur, seperti dibawah ini,;

Gambar 1. Strukur Path Analisis

Dari gambar tersebut diatas dapat dilihat dalam persamaan berikut ini :

$$Y = PY_{x1} + PY_{x2} + PY_{\epsilon}$$

Dimana :

X1 : Budaya Kerja

X2 : Kepemimpinan

Y : Disiplin Kerja Pegawai

ϵ : Variabel lain yang mempengaruhi Y tapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

PY : koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

a. Uji Validitas

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh *Pearson* yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y

n = Jumlah responden

XY = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut (Ghozali, 2009) dengan rumus sebagai berikut :

$$a = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum si^2$ = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 dan jika nilai *cronbach alpha* <0,60 dikatakan *tidak reliable* (Ghozali, 2009). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji validitas dan reliabilitas variabel Budaya Kerja (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Budaya Kerja (X1)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X1-1	0,826	0,208	Valid	0,000	0,805	> 0,6 = reliable
X1-2	0,799	0,208	Valid	0,000		
X1-3	0,849	0,208	Valid	0,000		
X1-4	0,740	0,208	Valid	0,000		
X1-5	0,535	0,208	Valid	0,000		
X1-6	0,493	0,208	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Tabel 2 diatas menjelaskan bahwasannya semua item pernyataan untuk variabel perilaku budaya kerja (X1), seluruh instrumen menunjukan hasil yang valid serta reliable. Kesimpulan ini diambil karena nilai korelasi koefisien r_{Hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{table}}$ (0,208) dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedang koefisien alphanya sebesar $0,918 > 0,6$, jika begitu artinya seluruh item pernyataan pada sub variabel Budaya kerja ialah valid serta reliable.

2. Uji validitas dan reliabilitas variabel Kepemimpinan (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X2)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
X2-1	0,844	0,208	Valid	0,000	0,949	> 0,6 = reliable
X2-2	0,800	0,208	Valid	0,000		
X2-3	0,834	0,208	Valid	0,000		
X2-4	0,192	0,208	Tidak Valid	0,170		
X2-5	0,083	0,208	Tidak Valid	0,437		
X2-6	0,146	0,208	Tidak Valid	0,069		
X2-7	0,807	0,208	Valid	0,000		
X2-8	0,854	0,208	Valid	0,000		
X2-9	0,816	0,208	Valid	0,000		
X2-10	0,788	0,208	Valid	0,000		
X2-11	0,784	0,208	Valid	0,000		
X2-12	0,785	0,208	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Tabel 3 diatas menjelaskan bahwa sebanyak 9 item pernyataan untuk variabel Kepemimpinan (X2) menunjukan hasil yang valid, dikarenakan nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $> r_{\text{tabel}}$ (0,208). Selain itu, terdapat 3 item pertanyaan yang tidak valid, dikarenakan nilai koefisien korelasi r_{hitung} untuk seluruh item $< r_{\text{tabel}}$ (0,208) (*lampiran distribusi table r*). Sedang koefisien alphanya sebesar $0,949 > 0,6$ jika begitu artinya bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel kepemimpinan adalah reliable (dapat

dipercaya). Sedangkan untuk variabel yang tidak valid dikeluarkan dan tidak digunakan lagi dalam uji reabilitas.

3. Uji validitas dan reliabilitas variabel Disiplin Kerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Disiplin Kerja (Y)

Item	Uji Validitas			Nilai Signifikansi	Uji Reliabilitas	
	r Hitung	r table	Ket		Alpha	Ket
Y1-1	0,927	0,208	Valid	0,000	0,938	> 0,6 = reliable
Y1-2	0,865	0,208	Valid	0,000		
Y1-3	0,904	0,208	Valid	0,000		
Y1-4	0,894	0,208	Valid	0,000		
Y1-5	0,889	0,208	Valid	0,000		

Sumber: Hasil Olahan Data 2019

Tabel 4 diatas mengartikankan bahwasannya seluruh item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (Y) seluruh instrumen menunjukan hasil yang valid serta reliable. Kesimpulan ini diambil karena nilai korelasi koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$. 0,208 dapat di lihat pada (*lampiran distribusi table r*). Sedang koefisien alphanya sebesar $0,938 > 0,6$ jika begitu artinya bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja ialah valid serta reliable.

Analisis Data Statistik

Gambar 2. Hasil Hubungan dan Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Y

$$Y = 0,400X1 + 0,481X2 + 0,346\varepsilon$$

Dari hasil analisis pada variabel independent tersebut didapatkan informasi bahwasannya yang dominan berpengaruh adalah variabel kepemimpinan (X2), dengan nilai sebesar 0,481. Pengaruh yang tinggi ini disebabkan penerapan fungsi kepemimpinan dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Hasil uji korelasi (hubungan) antara budaya kerja dan kepemimpinan menunjukkan hasil sebesar 0,671 atau 67,1% menunjukkan hubungan yang tinggi atau kuat. Ini berarti hubungan antara variabel Budaya kerja serta Kepemimpinan mempunyai hubungan yang tinggi atau kuat.

Tabel 5. Koefisien Jalur Variabel Independen terhadap Disiplin Kerja (Y)

Variabel	Koefisien Jalur	Kontribusi		Kontribusi Bersama ($R^2=yx1x2$)
		Langsung	Total	
X1	0,400	0,400	40,0%	-
X2	0,481	0,481	48,1%	-
ϵ	0,346	0,346	34,6%	-
X1,X2	-	-	-	0,654/ 65,4%

Sumber : Hasil pengolahan data penelitian, 2019

Tabel 6. Hasil uji F-Hitung

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2652.116	2	1326.058	82.126	.000 ^b
Residual	1404.763	87	16.147		
Total	4056.878	89			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pengujian Hipotesis

1. Budaya Kerja dan Kepemimpinan secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan hasil sebesar 0,654 atau 65,4%. Hal ini menunjukkan bahwasannya budaya kerja serta kepemimpinan berpengaruh kepada disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya 0,346 atau 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Sedangkan hasil uji F_{hitung} menunjukkan hasil sebesar 82.126 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,100 dengan taraf signifikan adalah 0,000. Berdasarkan uji F tersebut menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($297.717 > 3,140$) dan tingkat signifikan sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Ini berarti bahwa pada tingkat kepercayaan 95 %, secara statistik variabel budaya kerja (X1), dan kepemimpinan secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. **Hipotesis Diterima.**

2. Budaya kerja (X1) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hasil olah data didapatkan bahwasannya Budaya kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,400 atau 40,0% dengan nilai signifikan sebesar 0,000, setelah itu di bandingkan dengan nilai probabilitas 0,05 nyatanya nilai probabilitas 0,05 lebih besar dengan nilai probabilitas sig atau ($0,05 > 0,000$). Sehingga dapat disimpulkan bahwasannya budaya kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. **Hipotesis Diterima.**

3. Kepemimpinan(X2) secara Parsial Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y)

Hasil olah data didapatkan bahwa kepemimpinan memiliki nilai koefisien sebesar 0,481 atau 48,1% dengan nilai signifikan sebesar 0,000, setelah itu di bandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, nyatanya nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas

sig (0,05 > 0,000). Sehingga dapat disimpulkan kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap disiplin kerja. **Hipotesis Diterima.**

Simpulan

1. Secara simultan budaya kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
2. Secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo
3. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo

Adapun berdasarkan hasil pada simpulan tersebut dapat di sarankan bahwa:

1. Disarankan kepada pimpinan Dinas Pendidikan Kota Gorontalo agar dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, maka harus memperhatikan budaya kerja, karena dari hasil penelitian variabel budaya memiliki pengaruh yang paling rendah, yaitu dengan cara meningkatkan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, serta perilaku pegawai saat melakukan pekerjaan
2. Disarankan juga kepada peneliti selanjutnya untuk lebih memperdalam kajian tentang peningkatan disiplin kerja pegawai dengan meneliti variabel lain seperti kepuasan kerja pegawai, dan motivasi kerja.

Referensi

- Fahmi. (2014). *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Ridwan, (2014). *Metode dan Teknik Menyusun Skripsi dan Tesis*. Penerbit Alfabeta
- Rivai, Veithzal (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Soekarso., Sosro, A., Putong, I., dan Hidayat, C. (2010), *Teori Kepemimpinan* Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Supriyadi, G., dan Guno, T. (2011). *Budaya Kerja Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Siagian. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sutrisno (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta.
- Simamora, Henry. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, (2010). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Penerbit CV Alfabeta, Bandung.
- Ndraha, Taliziduhu. (2003). *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua Jakarta: PT Rineka Cipta
- Nitisemito, Alex S. (2001), *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Yuwono dan Khajar, Ibnu. (2005). Analisis Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kejaksaan Tinggi D.I. Yogyakarta. Jurnal Review Bisnis Indonesia Vol. 1. No. 1. Diunduh tgl 26 Agustus 2011.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.