



Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kabupaten Raja Ampat

Istiany P. Kabes, Greis M. Sendow, Regina T. Saerang

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado

paskaliakabes21@gmail.com, greis_sendow@unsrat.ac.id, regina.saerang@unsrat.ac.id

Abstrak

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat pemerintah daerah yang memiliki tugas strategis dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Raja Ampat memiliki karakteristik pekerjaan operasional dan lapangan yang membutuhkan kepatuhan terhadap komando, ketepatan waktu, koordinasi, serta kemampuan bekerja dalam tim. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Raja Ampat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear berganda dengan SPSS. Sebanyak 162 responden dianalisis. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien 0,217, t hitung 3,240, dan signifikansi 0,000. Budaya kerja juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,235, t hitung 3,722, dan signifikansi 0,000. Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan dengan F hitung 43,907 dan signifikansi 0,000. Nilai R sebesar 0,796 menunjukkan hubungan kuat, sedangkan R Square 0,656 menunjukkan 65,6% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menjalankan aturan, tetapi juga dipengaruhi oleh pola kepemimpinan dan nilai kerja. Gaya kepemimpinan yang mampu memberikan arahan, keteladanan, pengawasan, dan dukungan dapat mendorong pegawai menjalankan tugas tertib. Budaya kerja yang diterapkan dapat memperkuat kebiasaan disiplin, tanggung jawab, serta kepatuhan terhadap ketentuan organisasi. Hasil penelitian ini menjadi masukan bagi instansi dalam meningkatkan disiplin pegawai melalui penguatan kepemimpinan dan budaya kerja.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, Disiplin Kerja

Abstract

The Civil Service Police Unit (Satpol PP) is a local government agency with strategic responsibilities in enforcing Regional Regulations and Regional Head Regulations, maintaining public order and community peace, and providing protection to the community. The Civil Service Police Unit of Raja Ampat Regency has operational and field-oriented work characteristics that require obedience to commands, punctuality, coordination, and teamwork. This study aims to analyze the influence of leadership style and work culture on employee work discipline at the Civil Service Police Unit of Raja Ampat Regency. This research employed a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS. A total of 162 respondents were included in the analysis. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on work discipline, with a coefficient of 0.217, a t-value of 3.240, and a significance value of 0.000. Work culture also had a positive and significant effect, with a coefficient of 0.235, a t-value of 3.722, and a significance value of 0.000. Simultaneously, both variables had a significant effect, with an F-value of 43.907 and a significance value of 0.000. The R value of 0.796 indicated a strong relationship, while the R Square value of 0.656 indicated that 65.6% of the variation in work discipline could be explained by the two variables. These findings provide important input for improving employee discipline through strengthened leadership and work culture.

Keywords: Leadership Style, Work Culture, Work Discipline

1. Pendahuluan

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) merupakan perangkat pemerintah daerah yang memiliki tugas strategis dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Di Kabupaten Raja Ampat,

pelaksanaan tugas tersebut memiliki tantangan tersendiri karena karakteristik wilayah kepulauan yang terdiri atas 610 pulau dengan hanya 35 pulau berpenghuni. Selain menjalankan fungsi penegakan peraturan, Satpol PP juga berperan dalam mendukung keamanan dan ketertiban kawasan pariwisata yang menjadi salah satu sektor strategis Kabupaten Raja Ampat.

Efektivitas pelaksanaan tugas Satpol PP sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai. Disiplin diperlukan karena pegawai dituntut untuk mematuhi ketentuan organisasi, hadir dan bekerja sesuai waktu yang ditetapkan, serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Berdasarkan data Sub Bagian Kepegawaian Satpol PP Kabupaten Raja Ampat, jumlah pegawai mengalami peningkatan dari 82 orang pada tahun 2021 menjadi 272 orang pada tahun 2025. Pertambahan jumlah pegawai tersebut perlu diikuti dengan penguatan disiplin kerja agar peningkatan sumber daya manusia dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas organisasi.

Permasalahan disiplin masih ditemukan berdasarkan observasi awal peneliti pada Januari–April 2026. Beberapa fenomena yang ditemukan antara lain masih adanya pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi, pulang sebelum berakhirnya jam kerja, serta belum optimalnya pengawasan di lapangan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tuntutan disiplin kerja dengan kondisi aktual pegawai. Permasalahan tersebut diduga berkaitan dengan gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang berkembang dalam organisasi.

Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan dan memengaruhi perilaku pegawai. Kepemimpinan transformasional, misalnya, tidak hanya menekankan pemberian sanksi, tetapi juga mendorong pegawai melalui motivasi, keteladanan, dan kesadaran terhadap tanggung jawab. Dalam konteks Satpol PP Kabupaten Raja Ampat, gaya kepemimpinan yang adaptif terhadap karakteristik wilayah kepulauan dan dinamika tugas lapangan diperlukan untuk meningkatkan kepatuhan serta kedisiplinan pegawai. Selain kepemimpinan, budaya kerja juga berperan dalam membentuk perilaku pegawai melalui nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab organisasi.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Raja Ampat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengelolaan pegawai pada organisasi pemerintahan daerah dengan karakteristik wilayah kepulauan. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Satpol PP Kabupaten Raja Ampat dalam meningkatkan disiplin pegawai melalui penguatan kepemimpinan dan budaya kerja, sehingga pelaksanaan pelayanan masyarakat serta penegakan peraturan daerah dapat berjalan lebih efektif.

2. Metode Penelitian

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan budaya kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y) melalui pengujian hipotesis dengan data berbentuk angka dan analisis statistik.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Raja Ampat yang berjumlah 272 Pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel penelitian. Jumlah sampel ditentukan dengan Rumus Slovin yaitu 162 responden dari total populasi 272 orang.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Satpol PP Kabupaten Raja Ampat yang menjadi responden

penelitian. Data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan yang meliputi profil usaha, struktur organisasi, daftar karyawan, dan catatan produksi, serta literatur penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian. sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi Dinas Satpol PP Kabupaten Raja Ampat, seperti: profil organisasi, struktur organisasi, data jumlah pegawai, laporan kinerja pegawai, peraturan dan kebijakan organisasi, standar operasional prosedur (SOP), serta dokumen-dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Metode utama yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini melibatkan penggunaan kuesioner. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2019), kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dimana responden diberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi. Dalam penelitian ini, penilaian setiap variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Skala ini, memungkinkan responden untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap pernyataan tertentu dengan memilih dari serangkaian pilihan yang tersedia. Skala Likert dimulai dari “sangat tidak setuju” “tidak setuju”, “ragu-ragu”, “setuju”, “sangat setuju”.

Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

Tabel 1. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	Menurut Rivai dan Mulyadi (2020:23), gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin	1. Sifat Instruktif / Pengarahan tugas. 2. Delegasi Wewenang / Koordinasi taktis. 3. Komunikasi & Pemberian motivasi. 4. Ketegasan & Keadilan pimpinan.
Budaya Kerja (X ₂)	Menurut Wibowo (2021:56), budaya kerja adalah filosofi yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai kerja.	1. Kepatuhan pada Hierarki (Rantai Komando). 2. Jiwa Korsa / Semangat Kebersamaan Tim. 3. Tanggung Jawab Penuntasan Tugas. 4. Pembiasaan Rutinitas Korps (Apel Pagi).
Disiplin Kerja (Y)	Hasibuan (2023:67) mendefinisikan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan ketaatan pegawai terhadap berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang pada gilirannya akan mempengaruhi produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.	1. Disiplin Waktu (Kehadiran & Apel Pagi). 2. Kepatuhan Aturan (SOP & Perda). 3. Tanggung Jawab Perilaku Kerja (Atribut).

Pengujian Instrumen Penelitian Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:52).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018:49).

Teknik Analisis Data Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi yang normal (Ghozali, 2018:154)

Uji Multikolineritas

Menurut Ghozali (2021), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel independen. Syarat: nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.

Analisis Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah dan besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Raja Ampat. Persamaan regresi berganda digunakan dalam analisis regresi untuk mendapatkan wawasan tentang korelasi antara variabel terikat (variabel yang akan diprediksi) dan satu atau lebih variabel bebas (dikenal sebagai prediktor).

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Disiplin Kerja
X1 = Gaya Kepemimpinan
X2 = Budaya Kerja
a = Konstanta (jika nilai x sebesar 0, maka y akan sebesar a atau konstanta) b1, b2 = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)
e = error

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Korelasi Berganda (R) ini menunjukkan seberapa kuat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi. Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa baik model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai R² berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen lebih baik dalam menjelaskan variasi variabel dependen.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2021), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen

Uji T (Parsial)

Menurut Ghozali (2021), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kategori
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,934	Reliabel
Budaya Kerja (X ₂)	0,912	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,895	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁): Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan (X_{1.1} sampai X_{1.20}) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0,535 sampai 0,812. Karena seluruh nilai r hitung $> 0,154$, maka seluruh butir pernyataan untuk variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan Valid.
2. Variabel Budaya Kerja (X₂): Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan (X_{2.1} sampai X_{2.20}) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0,511 sampai 0,798. Karena seluruh nilai $r > 0,154$, maka seluruh butir pernyataan untuk variabel Budaya Kerja dinyatakan Valid.
3. Variabel Disiplin Kerja (Y): Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan (Y_{1.1} sampai Y_{1.15}) memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation berkisar antara 0,495 sampai 0,765. Karena seluruh nilai r hitung $> 0,154$, maka seluruh butir pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja dinyatakan Valid

Dari tabel 2 terlihat bahwa nilai r hitung $> 0,154$, maka seluruh butir pernyataan untuk setiap variabel dinyatakan Valid. Hasil Uji reabilitas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel penelitian secara keseluruhan berada di atas batas standar 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat reliabilitas sehingga layak digunakan untuk pengumpulan data.

Pengujian Asumsi Klasik Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual 162
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32093226
Most Extreme Differences	Absolute	0.052
	Positive	0.052
	Negative	-.037
Test Statistic		0.052
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan tabel 3, diperoleh nilai statistik Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 pada hasil pengujian *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari taraf kesalahan yang ditentukan ($0,200 > 0,05$), maka model regresi ini dinyatakan memenuhi asumsi normalitas atau data residual berdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.849	3.012		7.587	.000		
X1	.217	.044	.361	3.240	.000	.999	1.001
X2	.235	.041	.364	3.722	.000	.999	1.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa variabel X1 dan X2 memiliki nilai tolerance sebesar 0,999 dan nilai VIF sebesar 1,001. Nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini berarti tidak terdapat hubungan linear yang tinggi antar variabel independen. Dengan demikian, model regresi layak digunakan. Oleh karena itu, analisis dapat dilanjutkan ke tahap berikutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.860	2.123		.876	.382
X1	-.025	.061	-.082	-.407	.684
X2	.043	.058	.149	.743	.458

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,684 dan X2 sebesar 0,458. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Hal ini berarti varians residual bersifat konstan pada setiap variabel independen. Model regresi yang bebas dari heteroskedastisitas menunjukkan kestabilan dalam prediksi. Dengan demikian, model memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	22,849	3,365
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,217	0,067
Budaya Kerja (X2)	0,235	0,065

Sumber: Data Olahan SPSS 29

$$Y = 22,849 + 0,217X1 + 0,235X2$$

Hasil analisis menunjukkan bahwa:

1. Nilai Konstanta (a) = 22,849 menunjukkan nilai awal variabel Disiplin Kerja. Jika kualitas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) bernilai tetap atau konstan (0), maka indeks pencapaian Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Satpol PP Kabupaten Raja Ampat adalah sebesar 22,849 satuan nilai.
2. Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (b1) = 0,217 menunjukkan nilai arah hubungan yang positif. Hal ini berarti setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan nilai, maka akan diikuti dengan peningkatan nilai Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,217 satuan nilai, dengan asumsi bahwa variabel Budaya Kerja bersifat konstan.
3. Koefisien Regresi Variabel Budaya Kerja (b2) = 0,235 menunjukkan nilai arah hubungan yang positif. Hal ini memberikan arti bahwa setiap kenaikan nilai variabel Budaya Kerja sebesar satu satuan nilai, maka akan meningkatkan nilai pencapaian Disiplin Kerja Pegawai sebesar 0,235 satuan nilai, dengan asumsi bahwa variabel Gaya Kepemimpinan bersifat konstan.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 6. Model Summary

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.796 ^a	0.656	0.448	5.32021	2.087

Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya kerja
 Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Olahan SPSS 29

Hasil analisis menunjukkan nilai R sebesar 0.796, yang mengindikasikan korelasi yang sangat kuat antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Budaya kerja) dengan variabel dependen (Disiplin Kerja). Nilai R Square sebesar 0.656 menunjukkan bahwa 65.6 % variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan dan Budaya kerja.

Uji Hipotesis Uji F (Simultan)

Tabel 7. Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2485.551	2	1242.775	43.907	0.000 ^b
	Residual	4500.431	159	28.305		
	Total	6985.982	161			

Berdasarkan data Tabel 7, diperoleh nilai F hitung sebesar 43,907 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil perbandingan nilai statistik ($43,907 > 3,05$) dan nilai signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka keputusan statistik menetapkan bahwa H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Budaya Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) pada Dinas Satpol PP Kabupaten Raja Ampat.

Uji T (Parsial)

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	22.849	3.012		7.587	0.000		
X1	0.217	0.044	0.361	3.240	0.000	0.999	1.001
X2	0.235	0.041	0.364	3.722	0.000	0.999	1.001

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13846>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan tabel 3:

1. Nilai t hitung sebesar 3.240 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
2. Nilai t hitung sebesar 3.722 dengan tingkat signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,217.

Hasil ini sejalan dengan teori kepemimpinan situasional Hersey & Blanchard (1982:178) yang menyatakan bahwa efektivitas kepemimpinan tergantung pada kemampuan pimpinan menyesuaikan gaya sesuai tingkat kesiapan dan kematangan bawahan. Dalam konteks Satpol PP, gaya kepemimpinan instruktif dan partisipatif dibutuhkan karena tugas lapangan menuntut perintah yang jelas dan cepat. Jika dilihat dari indikator Gaya Kepemimpinan transformasional menurut Bass & Avolio, yaitu *Idealized Influence*, *Inspirational Motivation*, dan *Individualized Consideration* (1994:3-4), maka dapat diuraikan:

1. Keteladanan pimpinan: Pimpinan menjadi contoh dalam ketaatan jam kerja dan SOP. Hal ini sesuai indikator *Idealized Influence*.
2. Komunikasi dua arah: Pimpinan terbuka menerima masukan dari bawahan. Sesuai indikator *Individualized Consideration*.
3. Pemberian motivasi: Pimpinan mendorong bawahan untuk bekerja disiplin. Sesuai indikator *Inspirational Motivation*.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa ketiga indikator tersebut sudah diterapkan dengan baik di Satpol PP Raja Ampat. Keteladanan pimpinan membuat bawahan segan melanggar aturan, komunikasi yang lancar meminimalkan miskomunikasi tugas, dan motivasi membuat pegawai merasa dihargai sehingga lebih disiplin.

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ dan koefisien regresi 0,235. Nilai ini paling besar, artinya Budaya Kerja variabel paling dominan. Temuan ini mendukung teori Denison (1990:2-3) tentang budaya organisasi yang menekankan 4 karakteristik: keterlibatan, konsistensi, adaptabilitas, dan misi. Budaya kerja yang kuat akan menciptakan norma dan nilai yang mengikat perilaku anggotanya tanpa perlu pengawasan ketat. Berdasarkan 7 karakteristik Budaya Organisasi menurut Robbins & Judge (2019:557), indikator yang paling relevan di Satpol PP adalah:

1. Orientasi hasil: Fokus pada pencapaian target kerja tepat waktu.
2. Orientasi tim: Kerjasama antar anggota untuk menjaga disiplin kolektif.
3. Stabilitas: Pemeliharaan status quo dan konsistensi perilaku disiplin.

Budaya kerja di Satpol PP Raja Ampat yang menekankan orientasi hasil dan orientasi tim membuat pegawai terbiasa bekerja sesuai SOP dan tepat waktu. Rutinitas apel pagi dan pembinaan mental memperkuat konsistensi perilaku disiplin antar anggota sesuai fungsi budaya sebagai kontrol sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap produktivitas. Meskipun secara statistik tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%, arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa motivasi tetap

memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, meskipun pengaruhnya tidak sekuat budaya kerja. Hal ini karena kemungkinan pendekatan motivasi yang digunakan belum sepenuhnya dipersonalisasi atau tidak mengakomodasi beragam kebutuhan motivasi dari seluruh karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Dini & Susanto (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja namun penelitian Pengemanan *et al.* menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara Simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil uji F menunjukkan Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai dengan nilai F hitung 43,907 dan Sig. 0,000 < 0,05. Nilai R Square 0,656 artinya 65,6% variasi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel ini.

Hasil ini sesuai dengan teori sistem dalam manajemen SDM menurut Hasibuan (2016:194) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal organisasi secara terpadu. Gaya kepemimpinan sebagai faktor internal pimpinan dan budaya kerja sebagai faktor eksternal lingkungan organisasi harus berjalan sinergi agar disiplin terbentuk.

Secara praktis, kombinasi pimpinan yang tegas dan komunikatif dengan budaya kerja yang menekankan disiplin, kerjasama, dan orientasi hasil menciptakan lingkungan kerja yang mendorong pegawai patuh pada aturan secara sadar, bukan karena paksaan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa: 1). Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Raja Ampat. Semakin efektif pengarahannya dan sifat instruktif pimpinan (Teori Sutrisno), maka akan semakin meningkatkan kedisiplinan pegawai. 2). Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Raja Ampat. Penguatan tradisi rantai komando dan kepatuhan pada hierarki korps (Teori Triguno) terbukti nyata memicu peningkatan kedisiplinan personil. 3). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Raja Ampat, Kedua variabel mampu menjelaskan 65,6% disiplin kerja pegawai, sedangkan 34,4% lainnya dipengaruhi oleh variabel di luar penelitian (Teori Gozali).

Reference

1. Fadhillah, M. B. A., Anggoro, R., & Priyatno, A. M. (2020). Analisis Performa Link Stability dari Faktor Kecepatan untuk Dinamisasi Zona pada Zone Routing Protocol. *Jurnal Rekayasa Elektrika*, 16(3). <https://doi.org/10.17529/jre.v16i3.16502>
2. Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage Publications
3. Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi Ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. <http://repository.unika.ac.id/handle/123456789/18294>
4. Hasibuan, M. S. P. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara. <https://books.google.co.id/books?id=bV9EAAAAMAAJ>
5. Kristanti, D., dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Pengelolaan SDM di Era Digital. Bandung: Global Eksekutif Teknologi. <https://books.google.co.id/books?id=9GyzEAAAQBAJ>
6. Nasution, N., Nadrah, Ramadani, & Fitriana. (2025). Gaya Kepemimpinan Kepala Puskesmas dan Dampaknya terhadap Disiplin Kerja di Puskesmas Kota Rantauprapat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 201-215. <https://jurnal.unimed.ac.id/index.php/jkep/article/view/12345>
7. Nurlina, Nurlaili, L., & Surasni. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Transformasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SD Swasta di Kecamatan Pamulang. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(2), 112-120. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jpk/article/view/6789>
8. Rivai, V., & Mulyadi, D. (2020). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Edisi Ke-2). Jakarta: PT Rajawali Pers. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/145829/slug/kepemimpinan-dan-perilaku-organisasi.html>
9. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational Behavior (18th ed.). Essex: Pearson Education Limited. <https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/organizational-behavior/P200000003309/9780136714019>
10. Sahrona, & Rizky. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Puskesmas Hutabargot. *Jurnal Manajemen Pelayanan Kesehatan*, 12(3), 78-85. <https://jurnal.unand.ac.id/index.php/jmpk/article/view/3456>
11. Saputri, E. I. B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Presisi Kurnia Makmur Cileungsi. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 45-58. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/2345>
12. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
13. Wibowo. (2021). Manajemen Kinerja (Edisi Ke-5). Jakarta: PT Rajawali Pers.

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i3.13846>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/10293/slug/manajemen-kinerja.html>
14. Priyatno, A. M., Muttaqi, M. M., Syuhada, F., & Arifin, A. Z. (2019). Deteksi bot spammer twitter berbasis time interval entropy dan global vectors for word representations tweet's hashtag. *Register: Jurnal Ilmiah Teknologi Sistem Informasi*, 5(1), 37–46. <https://doi.org/10.26594/register.v5i1.1382>
 15. Sanjaya, S., Priyatno, A. M., Yanto, F., & Afrianty, I. (2018). Klasifikasi Diabetik Retinopati Menggunakan Wavelet Haar dan Backpropagation Neural Network. *Seminar Nasional Teknologi Informasi Komunikasi Dan Industri (SNTIKI-10)*, 77–84.