

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
KOMUNIKASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA
BADAN PENDAPATAN DAERAH
BANYUWANGI**

**Wardha Nilawati¹, Ni Kadek Wira Dewati² dan Dr. Bambang Wicaksono,
S.E., M.M³**

wardha.nilawati@gmail.com

nikadekw.d@gmail.com :

yudhisqyla@yahoo.com

Abstrak

The problem that is most often faced by an organization to achieve its goals is how to improve the work discipline of its employees properly. If work discipline is not applied and not adhered to, it will be difficult for an organization to achieve optimal results. So that in improving work discipline an organization requires factors that can affect work discipline, namely organizational culture, leadership style, and communication.

This study aims to determine the influence of organizational culture, leadership style, and communication on work discipline. This research is a quantitative research. The subjects of this study were employees of the Banyuwangi Regional Revenue Agency as many as 33 respondents. Data processing in this study using SPSS version 25 for windows. With the first result, there is a positive and significant influence between the variables of Organizational Culture on Work Discipline. Second, there is a positive and significant influence between the variables of Leadership Style on Work Discipline. And third, there is no significant effect between the variables of Communication on Work Discipline.

Keywords : Organizational Culture, Leadership Style, Communication, and Work Discipline.

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting yang perlu diperhatikan dan ditangani dengan baik oleh suatu organisasi, maka jika ditangani dengan baik tujuan organisasi yang sudah tersusun akan tercapai. Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat penting dalam kegiatan di suatu perusahaan atau organisasi. Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin dengan menggerakkan manusia untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan keahliannya. Berhasil tidaknya suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada

¹ Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

² Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

³ Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi

kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Pembinaan disiplin adalah tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi berbagai peraturan dan kebutuhan.

Menurut Fathoni dalam Wibowo (2019:15) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang akan mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Aturan-aturan itu ditetapkan baik dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis, dapat ditegakkan dan tidak takut untuk menerima sanksi jika melanggar kewajiban dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja itu sendiri bisa berbentuk dari mematuhi peraturan atau kebijakan yang ada di dalam organisasi. Jadi, bila disimpulkan disiplin kerja itu sendiri merupakan suatu bentuk dari pengendalian pegawai yang menunjukkan tingkat kesungguhan kerja dalam mengerjakan tugasnya dalam suatu organisasi. Untuk menegakkan disiplin, perlu adanya peraturan bagi pegawai agar pegawai tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Maka dari disiplin kerja sangat penting untuk diteliti karena untuk meningkatkan tingkat kedisiplinan karyawan.

Selain itu, pimpinan juga sebagai panutan bagi pegawainya karena pimpinan harus mampu menggerakkan dan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan pegawai. Disamping itu disiplin memiliki fungsi yang sangat berpengaruh bagi suatu organisasi yaitu mendidik pegawai untuk lebih disiplin akan peraturan yang berlaku di suatu organisasi tersebut, disiplin juga merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja juga sangat penting bagi suatu organisasi, karena untuk memotivasi pegawai agar lebih mendisiplinkan diri dalam melaksanakan tugasnya. Manfaat dari disiplin kerja itu sendiri ialah dapat menumbuhkan rasa percaya diri, mendidik pegawai untuk lebih disiplin akan peraturan yang berlaku, dan disukai atasan dan rekan kerja yang paling penting karena jika kita disiplin akan tugas yang diberikan maka kita juga akan menerima umpan baliknya seperti mendapatkan reward atau bonus yang setimpal dari apa yang sudah kita kerjakan.

Permasalahan yang paling sering dihadapi suatu organisasi untuk mencapai tujuan yaitu bagaimana meningkatkan disiplin kerja pegawainya dengan baik. Jika disiplin kerja tidak diterapkan dan tidak dipatuhi, maka akan sulit bagi suatu

organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Ketika karyawan menerapkan disiplin kerja dengan baik, itu dapat mencerminkan tanggung jawab mereka atas tugas yang diberikan kepada mereka, dengan meningkatkan semangat kerja yang tinggi, dan mencapai tujuan organisasi. Membahas disiplin kerja berarti menjelaskan bagaimana karyawan memiliki konsisten yang kuat untuk menciptakan dan membangun kemajuan diri mereka sendiri dan organisasi. Pada umumnya semua pegawai cenderung memiliki disiplin kerja yang tinggi, hanya sebagian kecil pegawai yang melanggar aturan dan ketentuan yang berlaku di suatu organisasi tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja memiliki dampak yang sangat penting dalam pencapaian kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi merupakan unsur yang mendukung Urusan Pemerintah di lingkungan Pemerintah Daerah yaitu di bidang Keuangan atau Pendapatan yang menjadi kewenangan daerah. Untuk masing-masing pegawai di Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Dengan demikian, Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi harus lebih memperhatikan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi yang ada di instansi tersebut.

Budaya organisasi secara umum merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama-sama serta mengikat dalam suatu organisasi / perusahaan tertentu. Budaya organisasi dikatakan penting, karena sebagai pedoman sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan di suatu organisasi sehingga masing-masing pegawai harus lebih memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana harus bertindak.

Menurut Suarni, dkk dalam (Fitriyana Nur, 2017:35-36) terdapat beberapa indikator budaya organisasi yaitu: dinamika kelompok, komitmen, penghargaan, nilai-nilai, komunikasi dan toleransi.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Fakhri (2017:654-655) gaya kepemimpinan merupakan pendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas kerja karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi

yang maksimal. Menurut Kartono dalam Emelda (2020:23) menyebutkan indikator kepemimpinan yaitu :kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Secara umum, komunikasi adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk mentransfer informasi dari suatu tempat, orang, atau kelompok ke tempat lainnya. Menurut Goldhaber dalam Iskandar (2016:136) komunikasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungannya yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Dengan komunikasi, maka hubungan pimpinan antara pegawai dan antar pegawai akan terjalin dengan baik merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja dan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada di suatu organisasi secara bersama-sama. Menurut Uchjana dalam Sari (2015:5) mengemukakan indikator komunikasi yaitu: komunikasi sesama karyawan, komunikasi dengan karyawan bagian lain, komunikasi antar sesama kepala bagian, komunikasi pimpinan dengan karyawan, komunikasi antar sesama karyawan.

Menurut Helmi dalam Herlena (2016:226) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan dan standar organisasi. Hal tersebut akan menunjukkan disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap tata tertib atau peraturan, namun juga mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan dalam Fitriyana Nur (2017:14-18) yaitu diantaranya : tujuan dan kemampuan, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi, ketegasan pemimpin, hubungan kemanusiaan.

Fenomena yang peneliti temukan terkait masih rendahnya disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi adalah budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja individu secara keseluruhan dan akan berpengaruh positif terhadap perilaku pegawai didalam instansi itu sendiri, sehingga akan menimbulkan kinerja yang baik dan akan meningkatkan disiplin kerja, dengan

menerapkan peran pemimpin yang berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai, dan peranan komunikasi juga sangatlah penting, karena akan membantu terjalinnya hubungan yang baik di lingkungan kerja untuk mencapai tujuan secara bersama-sama. Dari keadaan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti hal-hal yang menyangkut di instansi tersebut. Maka dari itu peneliti mengadakan penelitian, dengan judul “pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap disiplin kerja pada badan pendapatan daerah Banyuwangi”.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu sangat penting bagi peneliti karena untuk mencari perbandingan, pelengkap, dan pendukung dalam penulisan skripsi. Dan penelitian terdahulu ini berguna untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil penelitian yang dilakukan. Tujuan dari penelitian terdahulu ini sendiri yaitu sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis penelitian. Adapun penelitian-penelitian terdahulu sebagai berikut:

Saragih dan Oktaviani, 2017. Hasil dari penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di kantor pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO).

Jaya dan Adnyani, 2015. Dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional, gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Wibowo dan Hartati, (2019). Dengan hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan parsial antara gaya kepemimpinan partisipatif dan komunikasi terhadap disiplin kerja guru SDN 013 Balikpapan Selatan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu sendiri merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Menurut Sinambela dalam Maulidia (2017:08) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber

daya yang ada pada individu. Pada dasarnya tidak ada satupun perusahaan yang tidak membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) atau istilah lainnya Human Resource (HR), yang bertanggung jawab untuk mengurus berbagai kebutuhan perusahaan terkait dengan Sumber Daya Manusia (SDM).

Budaya organisasi secara umum merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama-sama serta mengikat dalam suatu organisasi / perusahaan tertentu. Budaya organisasi dikatakan penting, karena sebagai pedoman sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan di suatu organisasi sehingga masing-masing pegawai harus lebih memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana harus bertindak.

Pengertian gaya kepemimpinan secara umum adalah perilaku seorang pemimpin untuk mengarahkan, membimbing, dan memotivasi pegawai di suatu organisasi, biasa yang kita kenal sebagai *leadership* bagaimana seorang pemimpin mampu mengarahkan dan mengajak pegawainya untuk terus berfikir kreatif dan kritis. Menurut Ardana, dkk (2011:179) gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama.

Secara umum, komunikasi adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan untuk mentransfer informasi dari suatu tempat, orang, atau kelompok ke tempat lainnya. Menurut Goldhaber dalam Iskandar (2016:136) komunikasi adalah proses menciptakan dan saling menukar pesan dalam satu jaringan hubungan yang saling tergantung satu sama lain untuk mengatasi lingkungannya yang tidak pasti atau yang selalu berubah-ubah. Dengan komunikasi, maka hubungan pimpinan antara pegawai dan antar pegawai akan terjalin dengan baik merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan disiplin kerja dan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada di suatu organisasi secara bersama-sama.

Menurut Helmi dalam Herlena (2016:226) disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan dan standar organisasi. Hal tersebut akan menunjukkan disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap tata

tertib atau peraturan, namun juga mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2019:61), mengemukakan populasi adalah wilayah generalisasi yang atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai THL bagian Pendataan di Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi yaitu yang berjumlah 34 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi (Sugiyono, 2017:81). Dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Sampling Jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Atas dasar tersebut maka sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 33 pegawai THL bagian Pendataan.

Dalam rangka mendapatkan data-data yang relevan dengan tujuan penelitian maka dibutuhkan metode pengumpulan data. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-Laki	19	57,6%
Perempuan	14	42,4%
Jumlah	33	100%

Data dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa presentase jenis kelamin pada Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi yang berjenis laki-laki sebanyak 19 responden atau 57,6% dan yang berjenis perempuan sebanyak 14 responden atau 42,4%.

b. Usia

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Umur	Jumlah Responden	Persentase (%)
18-25	10	30,3%
26-35	14	42,4%
36-50	8	24,2%
>50 tahun	1	3,0%
Jumlah	33	100%

Sumber : data primer diolah

Dari perhitungan pada tabel diatas dapat dilihat persentasi usia menunjukkan bahwa pegawai yang paling banyak berusia 26-35 tahun sebesar 42,4%, yang usia 18-25 sebesar 30,3%, sedangkan usia 36-50 sebesar 24,2%, dan usia >50 tahun sebesar 3,0%.

c. Pendidikan

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

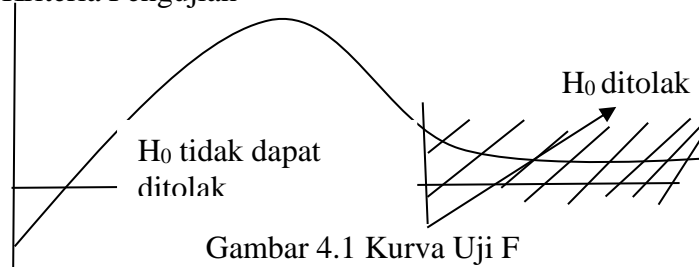
Lulusan	Jumlah Responden	Persentase
SMA	12	36,4%
D3	5	15,2%
S1	16	48,5%
Total	33	100%

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

$$\begin{aligned}
 F_{\text{tabel}} &= (\alpha ; df = k ; n - 1) \\
 &= (0,05 ; df = 3 ; 33-3-1) \\
 &= 2,93
 \end{aligned}$$

Menentukan Kriteria Pengujian

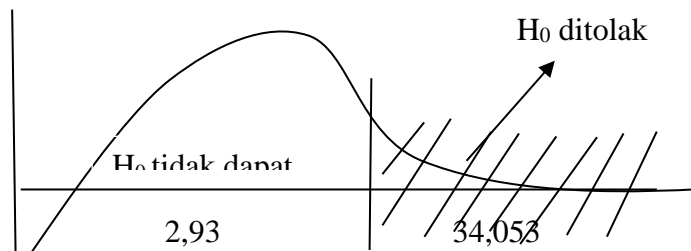


Gambar 4.1 Kurva Uji F

Tabel 4.4 Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	288,380	3	96,127	34,053	,000 ^b
	Residual	81,862	29	2,823		
	Total	370,242	32			



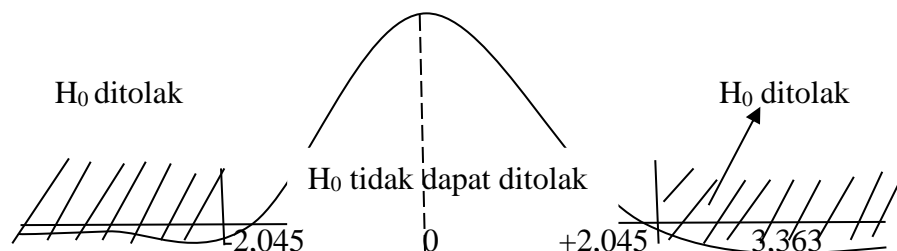
Gambar 4.3 Keputusan Uji F

Uji T (Parsial)

1) Budaya Organisasi

Tabel 4.5 Hasil Uji T Budaya Organisasi (X₁)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,382	2,358		-1,434	,162
Budaya Organisasi	,706	,210	,473	3,363	,002
Gaya Kepemimpinan	,426	,144	,330	2,947	,006
Komunikasi	,369	,270	,203	1,369	,182



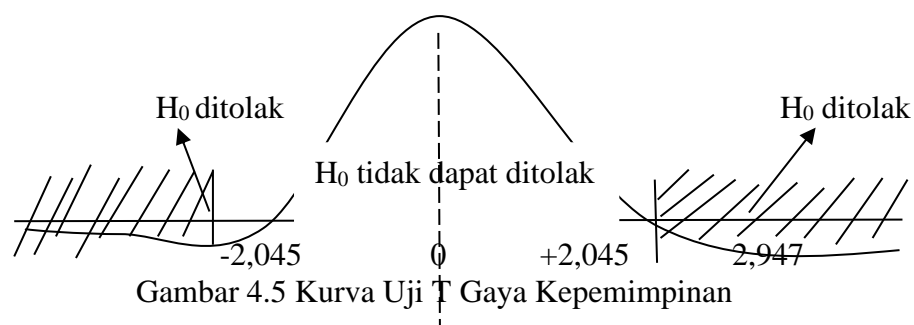
Gambar 4.4 Kurva Uji T Budaya Organisasi

2) Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.6 Hasil Uji T Gaya Kepemimpinan (X₂)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,382	2,358		-1,434	,162
Budaya Organisasi	,706	,210	,473	3,363	,002
Gaya Kepemimpinan	,426	,144	,330	2,947	,006
Komunikasi	,369	,270	,203	1,369	,182

Sumber : lampiran 7 diolah



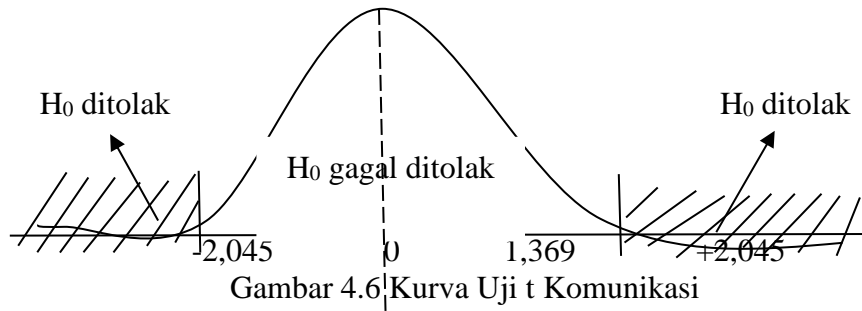
3) Komunikasi

Tabel 4.6 Hasil Uji T Komunikasi (X₃)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,382	2,358		-1,434	,162
Budaya Organisasi	,706	,210	,473	3,363	,002

Gaya					
Kepemimpinan	,426	,144	,330	2,947	,006
Komunikasi	,369	,270	,203	1,369	,182

Sumber : lampiran 8 diolah



Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian dalam nilai multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* dan korelasi dari model penelitian.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Budaya rganisasi (X ₁)	0,386	2,592	Tidak ada Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,607	1,648	Tidak ada Multikolinieritas
Komunikasi (X ₃)	0,346	2,887	Tidak ada Multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel	Sig.	t	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X ₁)	0,981	-0,024	Bebas Heteroskedastisitas
2	Gaya Kepemimpinan (X ₂)	0,686	-0,408	Bebas Heteroskedastisitas
3	Komunikasi (X ₃)	0,742	-0,332	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: lampiran 11 diolah

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen dengan hasil f_{hitung} sebesar $(34,053) > f_{tabel}$ $(2,93)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Komunikasi (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian uji t diketahui bahwa t_{hitung} $(3,363) >$ dari nilai t_{tabel} $(2,045)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian uji t diketahui bahwa t_{hitung} $(2,947) >$ dari nilai t_{tabel} $(2,045)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil penelitian uji t dalam penelitian ini didapatkan nilai t_{hitung} $(1,369) <$ nilai t_{tabel} $(2,045)$. Maka dapat dinyatakan bahwa H_0 gagal ditolak yang berarti variabel Komunikasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan analisis diatas di peroleh hasil t_{hitung} $(3,363) > t_{tabel}$ $(2,405)$. Variabel Budaya Organisasi (X_1) mempunyai pengaruh yang paling dominan dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y) pada Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam analisis data yang telah dilakukan peneliti, maka dapat di simpulkan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji validitas bahwa semua instrument penelitian untuk mengukur budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi terhadap disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi terbukti bahwa korelasi secara signifikan pada level of signifikansi ($sig < 0,05$) terhadap skor, $r_{hitung} > r_{tabel}$ $0,829 > 0,344$, jadi pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid.
2. Berdasarkan hasil uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh variabel yang peneliti teliti mempunyai nilai alpha Cronbach $> 0,6$, sehingga dapat dikatakan bahwa semua item pada masing-masing variabel dikatakan reliabel.

3. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e_i$$

$$Y = -3,382 + 0,706 X_1 + 0,426 X_2 + 0,369 X_3 + e_i$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

$a = -3,382$ yang artinya dalam model ini perpotongan garis regresi dengan sumbu Y yang terletak pada titik $-3,382$.

$b_1 = 0,706$ artinya apabila variabel Budaya Organisasi (X_1) mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar $0,706$ dengan asumsi variabel lainnya tetap.

$b_2 = 0,426$ yang artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar $0,426$ dengan asumsi variabel lainnya tetap.

$b_3 = 0,369$ yang artinya apabila variabel Komunikasi (X_3) mengalami kenaikan satu satuan maka akan meningkatkan Disiplin Kerja (Y) sebesar $0,369$ dengan asumsi variabel lainnya tetap.

4. Berdasarkan uji F yang didapat hasil Fhitung $34,053 > Ftabel 2,93$. Yang artinya, bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

5. Berdasarkan hasil uji T diperoleh hasil sebagai berikut:

a) Uji t untuk Budaya Organisasi (X_1) diperoleh nilai thitung $3,363 > ttabel 2,045$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

b) Uji t untuk Gaya Kepemimpinan (X_2) diperoleh nilai thitung $2,947 > ttabel 2,045$, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

c) Uji t untuk Komunikasi (X3) diperoleh nilai thitung $1,369 < t_{tabel} 2,045$, maka dapat disimpulkan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y).

d) Berdasarkan hasil analisis thitung dari tiap-tiap variabel yaitu Budaya Organisasi (X1) sebesar 3,363, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 2,947, dan Komunikasi (X3) sebesar 1,369. Karena Budaya Organisasi (X1) lebih besar dari Gaya Kepemimpinan (X2) dan Komunikasi (X3), maka dapat diambil kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) adalah variabel yang paling dominan yang mempengaruhi Disiplin Kerja (Y).

6. Berdasarkan hasil analisis Nilai Adjusted R Square dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil sebesar 0,756 atau 75,6% yang artinya variabel Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), dan Komunikasi (X3) mampu menjelaskan bahwa Disiplin Kerja (Y) sebesar 75,6% dan sisanya 24,4% disebabkan oleh variabel lain di luar model.

7. Berdasarkan dari hasil uji multikolinieritas diperoleh hasil dengan VIF, Budaya Organisasi (X1) sebesar 2,592, Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 1,648, dan Komunikasi (X3) sebesar 2,887 dimana semua nilai VIF < 10 . maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami multikolinieritas.

8. Dari hasil uji heteroskedastisitas pada semua variabel diperoleh bahwa nilai sig $> \alpha 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini bebas heter Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti dapat membuat beberapa saran yang mungkin dapat dijadikan bahan pertimbangan antara lain:

a. Bagi pihak pimpinan Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi diharapkan lebih memperhatikan aspek-aspek budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi, hal ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin kerja agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya.

b. Variabel budaya organisasi adalah variabel yang paling dominan terhadap disiplin kerja pada Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi, maka dari itu perlu adanya meningkatkan nilai-nilai budaya yang dianut di lingkungan kerja untuk diseimbangkan dan diselaraskan agar instansi dapat tetap berjalan sesuai dengan nilai-nilai yang ada.

c. Bagi penelitian selanjutnya, peneliti menyarankan sebaiknya untuk menambah variabel lain diluar selain variabel peneliti gunakan yaitu Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komunikasi pada penelitian ini yang dapat mempengaruhi Disiplin Kerja pada Badan Pendapatan Daerah Banyuwangi.oskedastisitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani Ayu. 2016. “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMA Negeri 1 Berastagi T.p 2015/2016*”. Skripsi. Universitas Negeri Medan.
- Ansori, Saiful. 2018. “*Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi dan Keuangan PTPN XI PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo*”. Skripsi. Universitas Jember.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Brahmannanda dan Suwandana. (2018). “*Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Fashion Market Denpasar*”. Skripsi. Universitas Udayana Bali.
- Emelda. 2020. “*Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Kantor Panwaslu Se-Kecamatan Oku*”. Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah. 06(1):13-32.
- Fahmi dan Ahmad. 2019. “*Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Laris Textile Banyuwangi*”. Skripsi Program Sarjana (S1). Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi.
- Fakhri dan Pratama. (2017). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.X*”. *e-Proceeding of Management*. 4 (1).
- Fitriyana Nur. (2017). “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Kepolisian Sektor Purwokerto Utara Polres Banyumas*”.
- Herlena dan Pribadi. (2016). “*Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon*. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 3 (2).
- Iskandar dan Rahmadhani. (2016). “*Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja dan Implikasinya*

- Terhadap Kinerja Pegawai Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Paser*. 14 (2).
- Jaya dan Adnyani. (2015). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali*”. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 4 (9).
- Maulidia, Sefi. 2017. “*Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember*”. *Jurnal*.
PERBUP No 3 Tahun 2019 STOK BAPENDA
- Rizkyanto. 2021. “*Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Barat dan Banten, TBK (BJB) Cabang Tegal*”. Skripsi. Universitas Pancasakti Tegal.
- Saragih dan Oktaviani. (2017). “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)*”. *e-Proceeding of Management*. 4 (1).
- Sari, Novita. 2015. “*Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Gita Riau Makmur Pekanbaru*”. *Jom Fekon*. 4(1).
- Satriadi, dkk. 2018. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Ramayana Departement Store Cabang Kota Tanjungpinang*”. *Jurnal*. Hal 127-138.
- Sofya. 2014. “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Kantor Pusat PT Sarana Usaha Sejahtera Insanpalapa*”. Skripsi. Universitas Telkom.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cetakan Ke-23. Bandung: Alfabeta.
- , 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- , 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke Duabelas. Bandung: Alfabeta.
- , 2019. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Suniastuti dan Suana. (2012). “*Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar*”.
- Sutrisno, Edi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenada Media Group.
- Wibowo dan Hartati. (2019). “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Guru SDN 013 Balikpapan Selatan*”. *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)*. 1 (4).
- Widiawati. 2016. “*Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru di SMKN 6 Kota Bekasi*”. *Jurnal Administrasi Kantor*. 4 (2).