

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PADA SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KECAMATAN KEBAYORAN BARU

Muhadi<sup>1</sup>, Muhammad Firzah<sup>2</sup>

[adihafiz97@gmail.com](mailto:adihafiz97@gmail.com)<sup>1</sup>, [mohammadfirzabaim@gmail.com](mailto:mohammadfirzabaim@gmail.com)<sup>2</sup>

Institut Ilmu Sosial Dan Manajemen Stiemi

### ABSTRAK

Fenomena yang terjadi di Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru menunjukkan bahwa masih terdapat anggota Satpol PP yang kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja, sehingga menyebabkan keterlambatan atau terbengkalainya tugas yang diberikan. Kondisi ini diindikasikan oleh kurangnya penerapan sanksi yang tegas terhadap pelanggaran disiplin serta gaya kepemimpinan yang cenderung statis dan kurang adaptif terhadap perubahan kebutuhan operasional. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengevaluasi seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Satpol PP di Kecamatan Kebayoran Baru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi anggota Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru sebanyak 45 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sebagai sampel. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan software SPSS 25 dengan teknik analisis statistik. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh sebesar 82,3%, Budaya Organisasi berpengaruh sebesar 80,1%, dan Kepuasan Kerja berpengaruh sebesar 77,7%. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja sebesar 88,4%. Dengan berlandaskan temuan penelitian ini, disarankan bagi Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru disarankan untuk meningkatkan transparansi dalam pengambilan keputusan, mendorong inovasi melalui pengambilan risiko yang terukur, memperkuat hubungan antar rekan kerja, serta meningkatkan perhatian pimpinan terhadap kesejahteraan pegawai guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja.

### ABSTRACT

*The phenomenon observed in the Civil Service Police Unit (Satpol PP) of Kebayoran Baru District indicates that some members lack discipline in utilizing their working hours, leading to delays or neglect in completing assigned tasks. This condition is attributed to the lack of strict enforcement of disciplinary sanctions and a leadership style that tends to be static and less adaptive to changing operational needs. This study aims to analyze and evaluate the extent to which Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction influence Work Discipline among Satpol PP members in Kebayoran Baru District. A quantitative approach was employed, with a total population of 45 Satpol PP members. The sampling technique used was a saturated sample method, where the entire population was included as the sample. Research data were collected through questionnaires and analyzed using SPSS 25 software with statistical analysis techniques. The study's findings reveal that Leadership Style has an influence of 82.3%, Organizational Culture has an influence of 80.1%, and Job Satisfaction has an influence of 77.7%. Collectively, Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction simultaneously influence Work Discipline by 88.4%. Based on these findings, it is recommended that the Satpol PP of Kebayoran Baru District enhance transparency in decision-making, encourage innovation through calculated risk-taking, strengthen workplace relationships among colleagues, and increase leadership attention to employee well-being to foster a more harmonious and productive work environment.*

**Keywords:** Leadership Style, Organizational Culture, Job Satisfaction, Work Discipline.

## PENDAHULUAN

Birokrasi publik dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat demi mewujudkan kinerja yang profesional dan bertanggung jawab. Sebagai ujung tombak pelayanan publik, birokrasi menjadi sorotan utama masyarakat, terutama dalam hal efektivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini menjadi tantangan besar bagi organisasi publik untuk terus berbenah dan meningkatkan kinerja. Dalam konteks ini, aparatur negara memegang peranan penting dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan, karena mereka berperan dalam membangun kinerja organisasi yang berwibawa, profesional, dan bertanggung jawab. Salah satu aspek penting dalam mendukung kinerja tersebut adalah disiplin kerja pegawai. Disiplin menjadi elemen fundamental dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan profesional, karena mencerminkan komitmen serta tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban.

Menurut (Sutrisno, 2020), “disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.” Untuk menjamin kedisiplinan pegawai negeri sipil, pemerintah telah menetapkan dasar hukum melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS. Implementasi peraturan ini merupakan wujud tanggung jawab moral setiap pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, serta menjadi bagian dari pembinaan yang berlandaskan nilai-nilai etika dan moral demi terselenggaranya pemerintahan yang efektif dan efisien. Pada Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kecamatan Kebayoran Baru, disiplin kerja pegawai berpedoman pada peraturan tersebut, yang mengatur kewajiban dan larangan bagi aparatur sipil negara, termasuk kepatuhan terhadap jam kerja, tanggung jawab pelaksanaan tugas, serta etika dalam bekerja. Penerapan aturan ini bertujuan membentuk aparatur yang profesional, bertanggung jawab, dan berdedikasi tinggi dalam menjalankan tugas pelayanan serta menjaga ketertiban umum di wilayah Kecamatan Kebayoran Baru.

Salah satu indikator utama dari kedisiplinan pegawai adalah tingkat kehadiran. Kehadiran yang konsisten mencerminkan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya serta menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Sebaliknya, tingkat ketidakhadiran yang tinggi dapat menjadi indikasi lemahnya disiplin kerja, yang berpotensi menghambat efektivitas dan produktivitas organisasi. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang baik menjadi faktor krusial dalam memastikan pegawai dapat menjalankan tugasnya secara optimal. Disiplin kerja pegawai yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Kebayoran Baru. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hasibuan, 2020), yang menyatakan bahwa “disiplin kerja dapat dianalisis melalui beberapa indikator, seperti tujuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, keteladanan dari pimpinan, balas jasa yang adil sesuai kontribusi pegawai, keadilan dalam perlakuan terhadap pegawai, pengawasan yang melekat untuk memastikan tugas dilaksanakan dengan baik, penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin, ketegasan dalam menegakkan aturan, serta hubungan kerja yang harmonis antara pimpinan dan pegawai.”

Namun, berdasarkan data awal yang diperoleh, masih terdapat beberapa pegawai Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru yang sering datang terlambat, tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, atau tidak menjalankan tugas harian mereka secara optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam penerapan disiplin kerja yang perlu mendapat perhatian lebih lanjut, terutama dalam aspek kepatuhan terhadap jam kerja dan komitmen pegawai terhadap tanggung jawabnya. Untuk mendukung analisis mengenai tingkat kedisiplinan pegawai, dapat disajikan data kehadiran anggota Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru pada tahun 2024. Berdasarkan data tersebut, permasalahan yang sering

terjadi di lingkungan Satpol PP adalah banyaknya pelanggaran disiplin, terutama dalam hal ketidakhadiran, keterlambatan, dan pelanggaran lainnya. Fenomena ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang belum disiplin dalam hal waktu kehadiran secara umum. Masih ditemukan anggota Satpol PP yang datang terlambat dari jam yang telah ditentukan, yakni pukul 07.30 hingga 16.00 untuk hari Senin hingga Kamis, dan bahkan ada yang pulang lebih awal dari waktu yang seharusnya. Oleh karena itu, ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas menjadi tidak optimal. Situasi ini menandakan adanya urgensi dalam peningkatan kedisiplinan dan pemahaman pegawai terhadap tanggung jawab yang telah diamanahkan.

Kedisiplinan kerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Penelitian oleh (Gustapito, Prakosa, & Basri, 2021) menyatakan bahwa kedua faktor tersebut berperan penting dalam membentuk sikap disiplin di lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu memberikan arahan yang jelas dan motivasi kepada pegawai. (Kartono, 2021) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi yang merupakan hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang diterapkan pemimpin dalam memengaruhi kinerja bawahannya. Dalam konteks Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru, gaya kepemimpinan pimpinan belum sepenuhnya berjalan efektif. Pengarahan dan koordinasi masih kurang optimal, dengan gaya kepemimpinan yang terkesan statis dan kurang adaptif terhadap dinamika operasional. Hal ini menyebabkan pegawai kerap melaksanakan tugas tanpa panduan yang jelas, sehingga memengaruhi tingkat kedisiplinan. Kurangnya struktur dalam kepemimpinan juga berdampak pada minimnya konsistensi dalam penegakan aturan, yang pada akhirnya melemahkan budaya disiplin di lingkungan kerja.

Di samping itu, budaya organisasi juga memainkan peran penting dalam membentuk perilaku disiplin. Robbins dalam (Djafar, 2022) mengemukakan bahwa “budaya organisasi adalah persepsi dan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya ini mencerminkan nilai, norma, serta aturan tidak tertulis yang menjadi pedoman dalam bertindak. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mendorong kepatuhan terhadap nilai-nilai disiplin.” Namun demikian, temuan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian anggota Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru masih kurang memahami dan menginternalisasi nilai-nilai yang dianut organisasi. Hal ini tercermin dari rendahnya kepatuhan terhadap prosedur kerja yang berlaku dan lemahnya kesadaran kolektif mengenai pentingnya disiplin. Kurangnya pemahaman ini tidak hanya berdampak pada perilaku individu, tetapi juga pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan. (Mendrofa, Sahyar, & Fawzee, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. (Widodo, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya, baik secara positif maupun negatif. Kepuasan ini tidak hanya berkaitan dengan aspek emosional, tetapi juga mencakup imbalan yang diterima, kesempatan untuk berkembang, serta pengakuan atas hasil kerja.

Di lingkungan Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru, ditemukan bahwa beberapa pegawai merasa kurang dihargai, baik dalam hal pengembangan karier maupun pemberian penghargaan. Ketidakpuasan ini muncul karena adanya kesenjangan antara kontribusi pegawai dan imbalan yang diterima, yang pada akhirnya menurunkan semangat serta disiplin kerja. Jika kondisi ini terus dibiarkan, maka akan berdampak pada semakin menurunnya kepatuhan terhadap aturan serta menurunnya produktivitas organisasi.

Dengan demikian, permasalahan disiplin kerja di Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru tidak dapat dipandang sebagai isu yang berdiri sendiri. Masalah ini berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan, budaya organisasi yang dibangun, serta tingkat kepuasan kerja pegawai. Upaya peningkatan kedisiplinan harus dilakukan secara menyeluruh dan terpadu melalui pembenahan sistem kepemimpinan, penguatan nilai-nilai organisasi, serta peningkatan kesejahteraan dan motivasi kerja pegawai. Langkah ini penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang profesional, tertib, dan bertanggung jawab, guna mendukung pencapaian pelayanan publik yang optimal di wilayah Kecamatan Kebayoran Baru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dengan tujuan untuk meneliti hubungan kausal antar variabel melalui analisis statistik terhadap data yang diperoleh dari populasi atau sampel yang dipilih secara acak (Sugiyono, 2020). Metode yang digunakan adalah survei, dengan instrumen berupa kuesioner atau angket yang disebarakan kepada responden melalui media Google Form. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen terhadap Disiplin Kerja sebagai variabel dependen.

Dalam penelitian ini, populasi ditetapkan sebagai seluruh anggota Satuan Polisi Pamong Praja Kecamatan Kebayoran Baru yang berjumlah 45 orang. Sampel yang digunakan adalah seluruh anggota populasi tersebut dengan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relatif kecil dan diperlukan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat rendah.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang mencakup data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen, laporan resmi, dan literatur yang relevan. Teknik pengumpulan data bertujuan untuk mengungkap variabel yang diteliti dengan bantuan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan dua teknik utama, yaitu studi kepustakaan untuk menggali teori dan konsep dari sumber-sumber literatur yang relevan, dan kuesioner sebagai metode utama dalam mengumpulkan data langsung dari responden yang berisi serangkaian pertanyaan tertulis mengenai variabel yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Uji validitas instrumen yang diteliti berasal dari 45 pegawai di Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Nilai sig.	R hitung	R tabel	Hasil
Gaya Kepemimpinan (X1)	Pernyataan 1	0.038	.310*	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0.000	.623**	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0.000	.585**	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0.001	.469**	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0.000	.521**	0,294	Valid
	Pernyataan 6	0.000	.686**	0,294	Valid
	Pernyataan 7	0.000	.544**	0,294	Valid
	Pernyataan 8	0.000	.640**	0,294	Valid
	Pernyataan 9	0.000	.596**	0,294	Valid

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Nilai sig.	R hitung	R tabel	Hasil
Budaya Organisasi (X2)	Pernyataan 10	0.000	.633**	0,294	Valid
	Pernyataan 11	0.000	.666**	0,294	Valid
	Pernyataan 12	0.000	.688**	0,294	Valid
	Pernyataan 13	0.000	.636**	0,294	Valid
	Pernyataan 14	0.012	.372*	0,294	Valid
	Pernyataan 15	0.000	.517**	0,294	Valid
	Pernyataan 1	0.000	.610**	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0.012	.372*	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0.000	.684**	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0.000	.614**	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0.000	.651**	0,294	Valid
	Pernyataan 6	0.011	.377*	0,294	Valid
	Pernyataan 7	0.007	.399**	0,294	Valid
	Pernyataan 8	0.000	.618**	0,294	Valid
	Pernyataan 9	0.000	.582**	0,294	Valid
Kepuasan Kerja (X3)	Pernyataan 10	0.000	.557**	0,294	Valid
	Pernyataan 11	0.000	.561**	0,294	Valid
	Pernyataan 12	0.000	.587**	0,294	Valid
	Pernyataan 13	0.000	.551**	0,294	Valid
	Pernyataan 14	0.000	.719**	0,294	Valid
	Pernyataan 15	0.000	.596**	0,294	Valid
	Pernyataan 1	0.000	.709**	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0.000	.643**	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0.000	.514**	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0.000	.561**	0,294	Valid
	Pernyataan 5	0.000	.526**	0,294	Valid
	Pernyataan 6	0.001	.471**	0,294	Valid
	Pernyataan 7	0.000	.585**	0,294	Valid
	Pernyataan 8	0.001	.471**	0,294	Valid
	Pernyataan 9	0.015	.360*	0,294	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Pernyataan 10	0.003	.438**	0,294	Valid
	Pernyataan 11	0.000	.563**	0,294	Valid
	Pernyataan 12	0.012	.371*	0,294	Valid
	Pernyataan 13	0.002	.445**	0,294	Valid
	Pernyataan 14	0.001	.489**	0,294	Valid
	Pernyataan 15	0.003	.433**	0,294	Valid
	Pernyataan 1	0.000	.605**	0,294	Valid
	Pernyataan 2	0.000	.714**	0,294	Valid
	Pernyataan 3	0.003	.433**	0,294	Valid
	Pernyataan 4	0.001	.497**	0,294	Valid
Pernyataan 5	0.000	.508**	0,294	Valid	
Pernyataan 6	0.004	.423**	0,294	Valid	
Pernyataan 7	0.043	.303*	0,294	Valid	
Pernyataan 8	0.000	.541**	0,294	Valid	
Pernyataan 9	0.000	.562**	0,294	Valid	
Pernyataan 10	0.001	.476**	0,294	Valid	

Variabel Penelitian	Item Pernyataan	Nilai sig.	R hitung	R tabel	Hasil
	Pernyataan 11	0.001	.479**	0,294	Valid
	Pernyataan 12	0.000	.571**	0,294	Valid
	Pernyataan 13	0.001	.466**	0,294	Valid
	Pernyataan 14	0.002	.443**	0,294	Valid
	Pernyataan 15	0.002	.443**	0,294	Valid
	Pernyataan 16	0.026	.332*	0,294	Valid

Sumber: hasil olahdata SPSS, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang melibatkan 45 responden, ditemukan bahwa nilai r hitung pada setiap variabel lebih tinggi daripada nilai r tabel yang sebesar 0,294. Selain itu, tingkat signifikansi dari setiap pernyataan  $< 0,05$ . Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa uji validitas untuk tiap variabel dalam penelitian ini menghasilkan hasil yang valid. Ini mengindikasikan bahwa responden yang mengisi kuesioner untuk tiap variabel dengan benar menggambarkan bahwa variabel tersebut dapat diandalkan dalam penelitian ini.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap 45 responden di lokasi yang sama dengan uji validitas. Angket dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  dan tidak reliabel jika  $\leq 0,60$ , sebagaimana ditampilkan dalam tabel Reliability Statistics berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

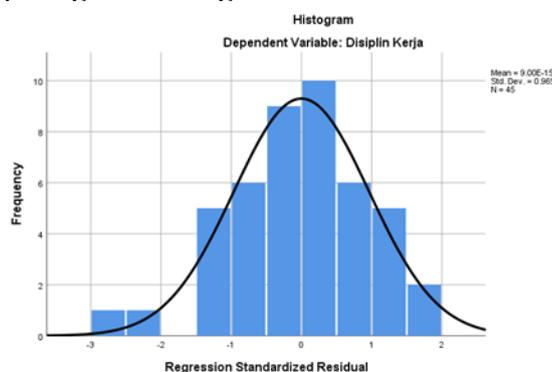
No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Baku	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	.848	0,6	Reliabel
2.	Budaya Organisasi (X2)	.849	0,6	Reliabel
3.	Kepuasan Kerja (X3)	.794	0,6	Reliabel
4.	Disiplin Kerja (Y)	.788	0,6	Reliabel

Sumber: hasil olahdata SPSS, 2025

Hasil dari tabel yang disajikan menunjukkan bahwa dalam uji reliabilitas yang melibatkan 45 responden, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3), dan Disiplin Kerja (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,60. Hal ini mengindikasikan bahwa semua alat pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang memadai.

### Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik histogram dapat dilihat pada grafik histogram di bawah ini:

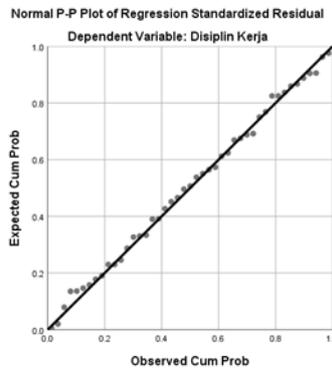


Gambar 1 Uji Normalitas Histogram

Sumber: hasil olahdata SPSS, 2025

Hasil uji normalitas data yang ditampilkan pada histogram menunjukkan pola berbentuk lonceng dengan kecembungan di tengah, tanpa kemiringan ke kanan maupun ke kiri. Hal ini mengindikasikan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Normalitas

juga dapat dilihat dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik P-PPlot. Jika penyebaran mengikuti garis diagonal pada histogram, maka residual data dikatakan normal. Hasil pengujian normalitas dengan grafik P-PPlot ditunjukkan pada gambar berikut:

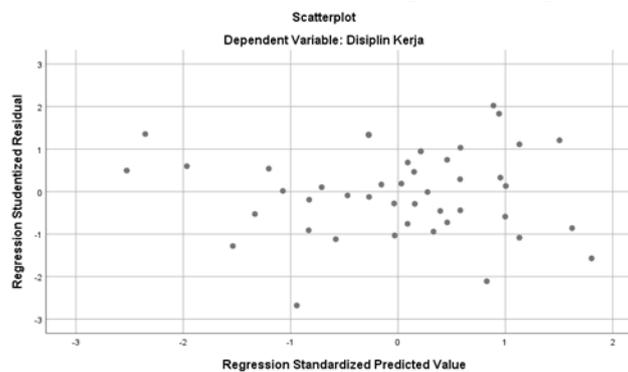


Gambar 2 Uji Normalitas P-P Plot  
 Sumber: hasil olahdata SPSS, 2025

Berdasarkan gambar di atas, dapat diamati bahwa dalam Normal P-P Plot untuk variabel Disiplin Kerja, data tersebut menunjukkan distribusi yang normal atau mendekati normal. Hal ini terlihat dari penyebaran titik-titik pada gambar distribusi yang tampak tersebar atau mendekati garis diagonal. Titik-titik data juga terlihat mengikuti pola garis diagonal tersebut, menunjukkan kesesuaian dengan distribusi normal atau mendekati normal.

**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan bahwa residual dalam model regresi memiliki varians yang konstan. Model regresi yang baik tidak mengalami heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, deteksi heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dan residualnya (SRESID). Hasil dari analisis heteroskedastisitas dapat dilihat pada hasil berikut:



Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas  
 Sumber: hasil olahdata SPSS, 2025

Menurut gambar di atas, diketahui bahwa titik data menyebar di sekitar angka 0 dan titik penyebaran tidak membentuk pola tertentu, maka dapat dikatakan model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas sehingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

**Uji Multikolinieritas**

Menurut (Ghozali, 2018), “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak ada korelasi diantara variabel.” Masalah multikolinieritas dapat diatasi dengan bantuan metode Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Ketika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance melebihi

0,10, maka tidak ada indikasi multikolinieritas yang signifikan. Dalam konteks perhitungan regresi, diperoleh nilai VIF dan Tolerance sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Tolerance	VIF
(Constant)		
Gaya Kepemimpina	.177	5.637
Budaya Organisasi	.238	4.194
Kepuasan Kerja	.204	4.908

Sumber: hasil olahdata SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,177 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang diperoleh sebesar 5,637 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel Gaya Kepemimpinan terbebas dari multikolinearitas.
- 2) Budaya Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,238 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang diperoleh sebesar 4,194 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel Budaya Organisasi terbebas dari multikolinearitas.
- 3) Kepuasan Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,204 di mana nilai tersebut lebih besar dari 0,10. Sedangkan nilai VIF yang diperoleh sebesar 4,908 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja terbebas dari multikolinearitas.

#### Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda yang dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

$$Y = 0,507 + 0,299 X1 + 0,343 X2 + 0,226 X3 + e$$

Persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- 1) Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai konstanta dari regresi sebesar 0,507. Hal ini menunjukkan bahwa jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada, baik variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) maka nilai Disiplin Kerja (Y) Satpol PP di Kecamatan Kebayoran Baru sebesar 0.507 satuan.
- 2) Koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.299, yang berarti bahwa setiap adanya peningkatan 1 persen pada nilai variabel Gaya Kepemimpinan, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,299. Sehingga dalam hal ini Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja anggota Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru.
- 3) Koefisien regresi dari variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0.343, yang berarti bahwa setiap adanya peningkatan 1 persen pada nilai variabel Budaya Organisasi, maka akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,343. Sehingga dalam hal ini Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja anggota Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru.
- 4) Koefisien regresi dari variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0.226 menyatakan bahwa setiap adanya penambahan 1 persen pada nilai variabel Kepuasan Kerja dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan maka akan menaikkan variabel Disiplin Kerja sebesar 0,226. Sehingga dalam hal ini Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja anggota Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R square) digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menjelaskan varians dari variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan SPSS 25, nilai koefisien determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4 Koefisiensi Determinasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.944 <sup>a</sup>	.892	.884	.17407

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

*Sumber: hasil olahdata SPSS, 2025*

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Adjusted R-square adalah 0,884. Hal ini berarti variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y) sebesar 88,4% dan sisa 11,6% dipengaruhi variabel lain di luar variabel yang diteliti.

### Uji T

1) Uji-t untuk menginterpretasikan koefisiensi variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dalam penelitian ini, perlu ditentukan nilai konstanta dan koefisiensi regresi yang terdapat dalam coefficients(a) hasil uji data penelitian sebagai berikut:

- 1) Gaya Kepemimpinan (3.088) lebih besar dari t tabel (2.016) dengan sig. (0,004) lebih kecil dari 0,05. Maka, H1 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (Y) Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru.
- 2) Budaya Organisasi diperoleh nilai t hitung (3.540) > t tabel (2.016) dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka, H2 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru.
- 3) Kepuasan Kerja diperoleh nilai t hitung (2.144) > t tabel (2.016) dengan nilai signifikansi sebesar 0.038 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Maka, H3 diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru.

### Uji F

Menurut (Sujarweni, 2020, p. 162), “Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas” Berikut hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F) dengan menggunakan program SPSS versi 25:

Tabel 5 Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.257	3	3.419	112.839	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1.242	41	.030		
	Total	11.499	44			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan

*Sumber: hasil olahdata SPSS, 2025*

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikan yang dimiliki sebesar 0,000. Nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas maksimal dari signifikan yaitu 0,05.

Sehingga  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Pada tabel uji F di atas diketahui bahwa nilai dari  $df_1$  sebesar 3 dan nilai dari  $df_2$  sebesar 43. Dengan  $df_1=3$  dan  $df_2=43$  maka didapat F tabel sebesar 2,82. Fhitung dari hasil uji F diketahui sebesar 112.832, sehingga nilai ini jauh lebih besar dari nilai Ftabel yang hanya sebesar 2,82. Oleh karena itu,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) Satpol PP Kecamatan Kebayoran Baru.

## KESIMPULAN

Berdasarkan rangkuman pembahasan yang telah disajikan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh parsial secara positif terhadap Disiplin Kerja Satpol PP di Kecamatan Kebayoran Baru sebesar 82,3%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif dan tepat Gaya Kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
2. Budaya Organisasi berpengaruh parsial secara positif terhadap Disiplin Kerja Satpol PP di Kecamatan Kebayoran Baru sebesar 80,1%. Hal ini berarti semakin kuat Budaya Organisasi yang diterapkan, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugasnya.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh parsial secara positif terhadap Disiplin Kerja Satpol PP di Kecamatan Kebayoran Baru sebesar 77,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, semakin tinggi pula kedisiplinan kerja Satpol PP di Kecamatan Kebayoran Baru.
5. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh simultan secara positif terhadap Disiplin Kerja Satpol PP di Kecamatan Kebayoran Baru sebesar 88,4%, sementara sisa 11,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Djafar, D. (2022). Penerapan Budaya Organisasi pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol-PP). *Jurnal Reformasi Administrasi: Jurnal Ilmiah untuk Mewujudkan Masyarakat Madani*, 9(2), 88-93 DOI: <https://doi.org/10.31334/reformasi.v9i2.2716>.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gustapito, P., Prakosa, A., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Pacioli : Jurnal Kajian Akutansi dan Keuangan*, 1(1), 29-36. doi:<https://doi.org/10.56393/pacioli.v1i1.49>
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2021). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Mendrofa, S. A., Sahyar, & Fawzee, B. K. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Alignment: Journal of Administration and Educational Management*, 4(2), 130-140. doi:<https://doi.org/10.31539/alignment.v4i2.2942>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D Revisi 2020*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.