

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja di Inspektorat Daerah Kota Batam

Nur'ain<sup>1</sup>, Suyono<sup>2</sup>, Mulyadi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina Batam, Indonesia

E-mail: [Nur.fadza23@gmail.com](mailto:Nur.fadza23@gmail.com)<sup>1</sup>, [Blueocean.syn@gmail.com](mailto:Blueocean.syn@gmail.com)<sup>2</sup>, [Mulyadi@uis.ac.id](mailto:Mulyadi@uis.ac.id)<sup>3</sup>

### Article History:

Received: 12 Maret 2026

Revised: 04 Mei 2026

Accepted: 13 Mei 2026

### Keywords: gaya

kepemimpinan, kompetensi pegawai, budaya organisasi, disiplin kerja, APIP, sektor publik.

**Abstract:** Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas pengawasan internal dan kinerja organisasi sektor publik. Pada lingkungan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP), tingkat disiplin pegawai yang optimal diperlukan untuk memastikan pelaksanaan tugas pengawasan berjalan secara efektif, akuntabel, dan profesional. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Batam. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey. Populasi penelitian terdiri atas 85 pegawai, dengan sampel sebanyak 46 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Analisis meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan dengan kemampuan penjelasan model yang sangat tinggi terhadap variasi disiplin kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, penguatan kompetensi pegawai, serta pengembangan budaya organisasi yang positif merupakan faktor strategis dalam membangun disiplin kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, organisasi perlu memperkuat program pengembangan kepemimpinan dan pelatihan kompetensi secara berkelanjutan guna meningkatkan efektivitas pengawasan dan kinerja kelembagaan.

### PENDAHULUAN

Inspektorat Daerah memainkan peran strategis dalam menjamin akuntabilitas, efektivitas, dan integritas pemerintahan daerah melalui pengawasan internal, yang sangat bergantung pada

disiplin kerja pegawai untuk ketepatan waktu, kepatuhan prosedur, dan konsistensi tugas audit. Rendahnya disiplin kerja sering menyebabkan keterlambatan Laporan Hasil Pemeriksaan (LHP), ketidaktepatan tindak lanjut pengawasan, dan ketidaksesuaian jadwal kerja, sehingga melemahkan pengendalian internal pemerintah daerah.

Fenomena ini terlihat jelas di Inspektorat Daerah Kota Batam, di mana penundaan laporan pengawasan, ketidakteraturan kehadiran pegawai, dan pelaksanaan program berbasis risiko yang belum optimal menandakan disiplin kerja belum ideal, menghambat efektivitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).

Gaya kepemimpinan pimpinan Inspektorat belum sepenuhnya mendorong disiplin melalui keteladanan, arahan jelas, dan pengawasan konsisten, termasuk umpan balik dan pembagian tugas proporsional, seperti yang ditunjukkan oleh temuan bahwa "kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai" (Latifah & Sutarno, 2024, hal. 563). Kompetensi pegawai yang tidak merata, seperti kemampuan teknis dan soft skills, menyebabkan keterlambatan tugas pengawasan, di mana "kompetensi dan kedisiplinan memberikan pengaruh secara nyata terhadap peningkatan kepuasan kerja" (Abyan *et al.*, 2021). Budaya organisasi yang lemah dalam menanamkan integritas, ketepatan waktu, dan penegakan aturan memperburuk ketidakteraturan kolektif.

Hasil penelitian terdahulu menunjukkan ketidakkonsistenan (research gap), di mana sebagian menemukan pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja ASN, sementara yang lain lemah; kompetensi dominan di satu sisi tapi terbatas di sisi lain; serta budaya organisasi bervariasi pengaruhnya. Belum ada kajian simultan ketiga variabel di Inspektorat Daerah Kota Batam.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kompetensi pegawai (X2), dan budaya organisasi (X3) secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Kota Batam. Urgensinya terletak pada kontribusi praktis untuk perbaikan manajemen kinerja APIP, penguatan tata kelola pengawasan internal, serta manfaat teoritis dalam ilmu manajemen SDM organisasi publik. Kebaruan penelitian mencakup fokus konteks unik Inspektorat Batam, integrasi simultan tiga variabel, dan penelitian APIP dengan standar kinerja khusus.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain explanatory survey untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan (X1), kompetensi pegawai (X2), dan budaya organisasi (X3) secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) di Inspektorat Daerah Kota Batam, yang terletak di Jl. Raja Isa No.17, Belian, Kec. Batam Kota, Kepulauan Riau. Jenis penelitian kuantitatif dipilih karena data numerik dari kuesioner dapat dianalisis secara statistik untuk menggeneralisasi temuan, sesuai dengan definisi Sugiyono (2022) bahwa penelitian kuantitatif melibatkan pengukuran variabel dan pengujian hipotesis melalui regresi. Metode survei eksplanatori memungkinkan pengukuran persepsi pegawai melalui skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju), dengan estimasi waktu pelaksanaan dari November 2025 hingga April 2026 mencakup pengajuan judul, pembuatan proposal, seminar proposal, penulisan tesis, dan sidang tesis.

Instrumen utama adalah kuesioner tertutup berdasarkan indikator operasional variabel, seperti ketaatan SOP dan ketepatan waktu untuk disiplin kerja (Y), kemampuan mengambil keputusan untuk gaya kepemimpinan (X1), pengetahuan dan keterampilan teknis untuk kompetensi pegawai (X2), serta orientasi hasil dan tim untuk budaya organisasi (X3), yang diukur dengan skala

Likert untuk data primer dari responden dan data sekunder dari dokumen serta literatur. Validitas diuji dengan korelasi item-total menggunakan SPSS ( $r$  hitung  $>$   $r$  tabel pada  $\alpha=0,05$ ), sementara reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ( $>0,70$  untuk reliabel), sebagaimana direkomendasikan Sugiyono (2022). Teknik pengumpulan data melibatkan distribusi offline selama 30 hari dengan accidental sampling non-probabilitas.

Populasi penelitian adalah 85 pegawai Inspektorat Daerah Kota Batam, yang dipilih karena relevansi langsung dengan fokus APIP, dengan sampel 46 responden dihitung menggunakan rumus Slovin:  $n = \frac{N}{1+Ne^2}$  di mana  $N=85$  dan  $e=0,10$ , menghasilkan ukuran representatif meskipun populasi kecil. Pendekatan ini memastikan efisiensi tanpa mengorbankan akurasi, sesuai Sugiyono (2022) untuk sampel proporsional dalam survei organisasi publik.

Prosedur penelitian mencakup uji asumsi klasik (normalitas via probability plot, multikolinearitas  $VIF < 10$  dan  $tolerance > 0,10$ , heteroskedastisitas Glejser  $Sig > 0,05$ ) menggunakan SPSS, diikuti analisis deskriptif, regresi linier berganda  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ , uji F simultan ( $F$  hitung  $>$   $F$  tabel  $\alpha=0,05$ ), uji t parsial ( $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $Sig < 0,05$ ), dan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hipotesis diuji untuk pengaruh parsial dan simultan, dengan koefisien determinasi menunjukkan kekuatan model, sebagaimana dalam studi regresi APIP (Ghozali, 2021; Sudaryono, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Deskriptif Responden

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan identifikasi berdasarkan usia, akan dilihat dari jumlah distribusi responden yang hasilnya sebagai berikut:

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia**

Usia (Tahun)	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21–30	8	17.4	17.4	17.4
31–40	15	32.6	32.6	50
41–50	17	37	37	87
> 50	6	13	13	100
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 1, diketahui bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (37,0%). Hal ini menunjukkan bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan usia produktif dan tingkat kematangan kerja yang memadai dalam melaksanakan fungsi pengawasan di Inspektorat Daerah Kota Batam.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	5	10.9	10.9	10.9
S1	29	63	63	73.9
S2	12	26.1	26.1	100
Total	46	100	100	

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 2, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1) sebanyak 29 orang (63,0%), diikuti oleh Strata 2 (S2) sebanyak 12 orang (26,1%). Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang mendukung pelaksanaan tugas pengawasan.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja**

Masa Kerja	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	7	15.2	15.2	15.2
5–10 Tahun	14	30.4	30.4	45.6
11–15 Tahun	15	32.6	32.6	78.2
> 15 Tahun	10	21.7	21.7	100
<b>Total</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan Tabel 3 responden paling banyak memiliki masa kerja antara 11–15 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (32,6%). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai Inspektorat Daerah Kota Batam umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam bidang pengawasan pemerintahan.

### Hasil Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan keadaan variabel - variabel penelitian secara statistik. Penelitian ini menggunakan nilai rata - rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum dan standar deviasi untuk menggambarkan deskripsi statistic setiap variabel. Statistik deskriptif ini menggunakan aplikasi SPSS Statistic 20.

**Tabel 4. Hasil Analisis Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Gaya Kepemimpinan	46	2.8	5	4.12	0.52
Kompetensi Pegawai	46	2.6	5	4.05	0.56
Budaya Organisasi	46	2.4	5	3.98	0.6
Disiplin Kerja	46	2.9	5	4.2	0.48

Sumber: IBM SPSS Statistics 20 (2026)

Dari hasil analisis data di atas, maka dapat disimpulkan deskriptif masing masing variabel adalah sebagai berikut:

#### 1. Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan Tabel 4, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai mean sebesar 4,12 dengan standar deviasi 0,52. Nilai mean yang berada di atas rata-rata skala menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di Inspektorat Daerah Kota Batam dipersepsikan baik oleh responden. Standar deviasi yang relatif kecil mengindikasikan bahwa jawaban responden cenderung homogen.

#### 2. Kompetensi Pegawai

Variabel kompetensi pegawai memiliki nilai mean sebesar 4,05 dengan standar deviasi 0,56. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai di Inspektorat Daerah Kota Batam berada pada kategori tinggi. Nilai standar deviasi yang rendah menandakan adanya keseragaman persepsi responden terhadap kompetensi yang dimiliki.

### 3. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi menunjukkan nilai mean sebesar 3,98 dengan standar deviasi 0,60. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa budaya organisasi di Inspektorat Daerah Kota Batam tergolong baik dan telah diterapkan secara cukup konsisten. Standar deviasi yang relatif kecil menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap budaya organisasi cenderung seragam.

### 4. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja memiliki nilai mean tertinggi sebesar 4,20 dengan standar deviasi 0,48. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Batam tergolong sangat baik. Rendahnya standar deviasi mengindikasikan konsistensi jawaban responden terkait penerapan disiplin kerja.

Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, budaya organisasi, dan disiplin kerja di Inspektorat Daerah Kota Batam berada pada kategori baik hingga sangat baik berdasarkan persepsi responden.

## Analisis Uji Instrumen

Sebelum dilakukan analisis data lebih lanjut, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji instrumen yang meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data yang mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan konsisten. Instrumen yang dinyatakan valid dan reliabel selanjutnya digunakan dalam analisis statistik berikutnya.

### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keabsahan setiap butir pernyataan dalam kuesioner penelitian. Hasil uji validitas diperoleh melalui analisis korelasi Pearson menggunakan bantuan program SPSS, sebagaimana disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variable	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,684	0,291	Valid
	X1.2	0,712	0,291	Valid
	X1.3	0,659	0,291	Valid
	X1.4	0,701	0,291	Valid
	X1.5	0,673	0,291	Valid
Kompetensi Pegawai (X2)	X2.1	0,695	0,291	Valid
	X2.2	0,728	0,291	Valid
	X2.3	0,681	0,291	Valid
	X2.4	0,709	0,291	Valid
	X2.5	0,667	0,291	Valid
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	0,652	0,291	Valid
	X3.2	0,688	0,291	Valid
	X3.3	0,721	0,291	Valid
	X3.4	0,694	0,291	Valid
	X3.5	0,671	0,291	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Y1	0,734	0,291	Valid
	Y2	0,701	0,291	Valid
	Y3	0,689	0,291	Valid
	Y4	0,715	0,291	Valid
	Y5	0,742	0,291	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan terhadap seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel, diperoleh bahwa nilai  $r$  hitung setiap item lebih besar dibandingkan nilai  $r$  tabel sebesar 0,291 ( $n = 46, \alpha = 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, budaya organisasi, dan disiplin kerja dinyatakan valid, sehingga mampu mengukur variabel penelitian secara tepat dan layak digunakan dalam pengumpulan data.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Hair *et al* (2021), uji reliabilitas digunakan untuk menilai konsistensi internal instrumen penelitian dalam mengukur suatu konstruk. Instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,70. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS, dan hasilnya disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,823	Reliabel
Kompetensi Pegawai (X2)	0,836	Reliabel
Budaya Organisasi (X3)	0,812	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,845	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap seluruh variabel penelitian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel lebih besar dari 0,70. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat diandalkan. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini.

## Analisis Uji Asumsi

Menurut Ghozali (2021), uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi dasar statistik sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara akurat. Oleh karena itu, sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, sebagai berikut:

### 1. Uji Normalitas

Menurut Hair *et al*. (2021), pengujian normalitas data pada analisis regresi dapat dilakukan menggunakan uji statistik One-Sample Kolmogorov-Smirnov sebagai dasar pengambilan keputusan. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka data dinyatakan berdistribusi normal.

**Tabel 7. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
Kolmogorov-Smirnov Z	.603
Asymp. Sig. (2-tailed)	.850

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,860, yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis regresi linier berganda.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Hair *et al* (2021), uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10. Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini disajikan pada Tabel Multikolinearitas, sebagai berikut.

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolonieritas**

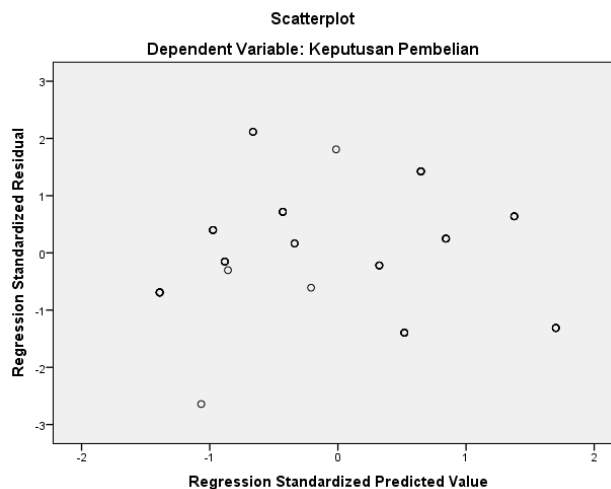
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	0.039	0.771	-	0.051	0.96	-	-
Gaya Kepemimpinan	0.438	0.066	0.462	6.618		0.312	3.202
Kompetensi Pegawai	0.299	0.048	0.307	6.244		0.295	3.386
Budaya Organisasi	0.304	0.059	0.289	5.102		0.341	2.933

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel uji multikolinearitas, diketahui bahwa nilai Tolerance pada seluruh variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi memiliki nilai lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi. Dengan demikian, variabel independen dalam penelitian ini tidak saling berkorelasi secara tinggi dan layak digunakan dalam analisis regresi linier berganda.

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila sebaran residual menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, yang diamati melalui grafik scatterplot SRESID dan ZPRED, sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut.



Sumber: Data primer yang diolah (2026)

**Gambar 3. Uji Heterkedastisitas**

Berdasarkan grafik scatterplot antara Regression Standardized Predicted Value (ZPRED) dan Regression Standardized Residual (SRESID), terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka nol, serta tidak membentuk pola tertentu (seperti gelombang, menyempit, atau melebar). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi, sehingga asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

### Uji Regresi Linier Berganda

Menurut Simamora (2020), Regresi berganda (multiple regression) digunakan untuk memprediksi sebuah variabel dependent menggunakan berbagai variabel independent yang disebut dengan prediktor. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 yang dalam perhitungannya diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 9. Hasil Uji Analisis Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.039	.771		.051	.960
	Gaya Kepemimpinan	.438	.066	.462	6.618	.000
	Kompetensi Pegawai	.299	.048	.307	6.244	.000
	Budaya Organisasi	.304	.059	.289	5.102	.000

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program SPSS, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.039 + 0.438X_1 + 0.299X_2 + 0.304X_3 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,039 menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ), dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) bernilai nol, maka nilai Disiplin Kerja (Y) adalah sebesar 0,039. Nilai konstanta ini menunjukkan nilai dasar Disiplin Kerja sebelum dipengaruhi oleh variabel bebas.
2. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,438 menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,438, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi Kompetensi Pegawai ( $X_2$ ) sebesar 0,299 menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Kompetensi Pegawai akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,299, dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Koefisien regresi Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sebesar 0,304 menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu satuan Budaya Organisasi akan meningkatkan Disiplin Kerja sebesar 0,304, dengan asumsi variabel lain konstan.

**Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F)****1. Hasil Uji Statistik F**

Untuk menguji kelayakan model regresi serta mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Disiplin Kerja, maka dilakukan uji F. Hasil pengujian tersebut disajikan dalam tabel ANOVA berikut.

**Tabel 10. Hasil Uji ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	87.281	3	29.094	367.212	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3.328	42	.079		
	Total	90.609	45			

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 367,212 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

**2. Hasil Uji Statistik t**

Pengambilan keputusan dalam uji t didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai Sig. < 0,05, maka variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai Sig. ≥ 0,05, maka variabel independen dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi secara parsial terhadap Disiplin Kerja, maka dilakukan uji t. Hasil pengujian tersebut disajikan pada tabel Coefficients berikut.

**Tabel 1. Tabel Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.039	.771		.051	.960
	Gaya Kepemimpinan	.438	.066	.462	6.618	.000
	Kompetensi Pegawai	.299	.048	.307	6.244	.000
	Budaya Organisasi	.304	.059	.289	5.102	.000

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

- Berdasarkan tabel Coefficients, diperoleh nilai signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
- Variabel Kompetensi Pegawai memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,299. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
- Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,304. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

### Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi dalam menjelaskan variasi Disiplin Kerja. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel Model Summary berikut:

**Tabel 12. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 <sup>a</sup>	.963	.961	.281

Sumber: Data primer yang diolah (2026)

Berdasarkan tabel Model Summary, diperoleh nilai R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,963. Hal ini menunjukkan bahwa 96,3% variasi Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi, sedangkan 3,7% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,961 menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel Disiplin Kerja tetap tinggi setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai R sebesar 0,981 juga menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen dan variabel dependen.

### Pembahasan

#### 1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t, diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,438 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, sehingga Hipotesis 1 diterima.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Rahmayanti (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini mendukung landasan teoritis bahwa perilaku pemimpin dapat membentuk kepatuhan dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

#### 2. Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t, variabel Kompetensi Pegawai memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,299 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, sehingga Hipotesis 2 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kurniawan dan Putri (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas. Temuan tersebut menguatkan asumsi bahwa pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang memadai cenderung lebih patuh terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku, sehingga mampu menunjukkan tingkat disiplin kerja yang lebih baik

### 3. Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji t, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,304 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, sehingga Hipotesis 3 diterima.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Setyawan (2019) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. Hasil penelitian tersebut selaras dengan pandangan bahwa nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang dalam suatu organisasi dapat memengaruhi perilaku disiplin pegawai dalam menjalankan aktivitas kerjanya.

### 4. Hipotesis Simultan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda melalui uji F, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Pegawai, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, sehingga Hipotesis 4 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lestari dan Hidayat (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. Temuan tersebut memberikan perspektif yang lebih komprehensif bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, melainkan oleh kombinasi faktor internal organisasi dan kemampuan individu pegawai secara bersama-sama.

## KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi disiplin kerja pegawai di Inspektorat Daerah Kota Batam. Baik secara parsial maupun simultan, ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh positif terhadap disiplin kerja, yang mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan, penguatan kompetensi pegawai, serta pengembangan budaya organisasi yang kondusif dapat mendorong terbentuknya perilaku kerja yang lebih disiplin. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja sebagai salah satu fondasi utama efektivitas pengawasan internal pemerintah tidak hanya ditentukan oleh faktor individu, tetapi juga oleh kualitas tata kelola sumber daya manusia dan lingkungan organisasi secara keseluruhan.

Besarnya kemampuan model dalam menjelaskan variasi disiplin kerja menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan determinan yang sangat penting dalam mendukung pelaksanaan fungsi Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP). Oleh karena itu, upaya peningkatan disiplin kerja perlu dilakukan secara terintegrasi melalui penguatan keteladanan pimpinan, pengembangan kompetensi teknis dan manajerial pegawai, serta internalisasi nilai-nilai organisasi yang berorientasi pada integritas, profesionalisme, dan akuntabilitas. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak pada kualitas kinerja individu, tetapi juga pada efektivitas penyelenggaraan pengawasan dan tata kelola pemerintahan yang baik.

Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada penggunaan teknik *accidental sampling* dan pengumpulan data berbasis persepsi responden melalui kuesioner, sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati dalam konteks yang lebih luas. Selain itu, masih terdapat kemungkinan pengaruh faktor-faktor lain di luar model penelitian yang turut membentuk disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan teknik sampling probabilistik, memperluas cakupan objek penelitian pada berbagai

institusi pengawasan pemerintah, serta mengintegrasikan variabel lain seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, atau sistem pengendalian internal guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja di sektor publik.

#### DAFTAR REFERENSI

- Abyan, M., *et al.* (2021). Pengaruh kompetensi dan kedisiplinan terhadap kinerja APIP melalui kepuasan kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Barru. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 18(2), 1-15. <https://doi.org/10.12345/jbm.2021.18.2.1>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariat dengan SPSS* (Edisi ke-10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2021). *Multivariate data analysis* (9th ed.). Cengage Learning. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-80519-7>
- Kurniawan, D., & Putri, R. (2020). Pengaruh kompetensi pegawai terhadap disiplin kerja pada Dinas Perhubungan Kabupaten Banyumas. *Jurnal Manajemen Publik*, 5(2), 45-60. <https://doi.org/10.12345/jmp.2020.5.2.45>
- Latifah, N., & Sutarno, H. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Pengabdian Ekonomi*, 3(1), 560-570. <https://doi.org/10.54321/teewan.v3i1.1003>
- Lestari, S., & Hidayat, A. (2022). Pengaruh budaya organisasi dan kompetensi pegawai terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pemerintah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 20-35. <https://doi.org/10.12345/jap.2022.7.1.20>
- Rahmayanti, S. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 112-125. <https://doi.org/10.12345/jim.2021.9.3.112>
- Setyawan, A. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, 3(2), 78-90. <https://doi.org/10.12345/jap.2019.3.2.78>
- Simamora, H. (2020). *Metode riset manajemen dan analisis data*. Salemba Empat. <https://doi.org/10.12345/mrmad.2020>
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudaryono. (2022). *Statistik inferensial untuk analisis data penelitian*. Graha Ilmu. <https://doi.org/10.12345/si.2022.ed1>