

**ANALISI PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. EKA TJIPTA
SEMESTA**

Yunita Dewi Sukadi

1310411236

**Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Jember**

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of Leadership Style and Culture Working Against Employees At Work Discipline Office of PT. Eka Tjipta Semesta . The population in this study are all employees of 40 people the Office of PT. Eka Tjipta Semesta. The data collected are primary data with census method by distributing questionnaires as many as 40 employees as respondents . Results of the study indicated that the leadership style and work culture significantly influence employee discipline . The most dominant variable effect on employee discipline is the leadership style variable that is equal . In this study examined how much influence the leadership style (X1) and Work Culture (X2) on the Work Discipline Employees (Y) .

Keywords : Leadership Style , Culture Work , Work Discipline.

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan factor sentral dalam sebuah organisasi. Adapun bentuk dan tujuannya suatu organisasi bisa berdiri karena adanya kesamaan pemikiran visi dan misi bersama antara manusia yang satu dengan manusia lain guna mencapai satu tujuan dalam sebuah organisasi. Tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber yang utama dan mendasar dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya tenaga kerja terdidik dan berkualitas mustahil tujuan tersebut dapat terwujud dalam suatu organisasi. Organisasi dilakukan dalam suatu system yang terdiri dari aktifitas-aktifitas yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok manusia yang memiliki tujuan yang sama. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut sebuah organisasi harus didukung oleh sumber daya yang berkualitas baik berwujud materil, modan dan manusia (Swasta, 2007)

Tintri (2005) menyatakan bahwa manusia merupakan sumber daya yang paling penting dan menentukan dalam arah dan perubahan organisasi. Selain itu, sumber daya manusia memiliki peranan dominan sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan isi dan misi organisasi. Sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk di perhatikan. Karena di tangan manusialah tujuan perusahaan dapat di capai dengan baik sesuai dengan harapan dan keinginan. Dan untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki sikap disiplin kerja dan tanggung jawab yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang di perhatikan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan atau menyelesaikan tugas tepat waktu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi dan membuat suatu perusahaan berjalan dengan sesuai tujuan utama perusahaan tersebut, diantaranya yaitu disiplin kerja, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab yang di berikan. Disiplin kerja harus di dasari dalam diri pegawai itu sendiri agar pegawai tersebut tidak merasa keberatan pada tugas yang di berikan oleh perusahaan dan tidak menjadi beban

pegawai dan agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan tepat waktu. Hal ini tentunya harus di dukung beberapa factor agar tujuan perusahaan terwujud dan tercapai dengan baik sesuai dengan harapan dan keinginan semua pihak. Faktor-faktor yang banyak berpengaruh untuk menunjang disiplin kerja karyawan yaitu adalah gaya kepemimpinan dan budaya kerja dalam perusahaan tersebut (Arianto,2013)

Disiplin kerja merupakan aspek yang sangat vital dan memainkan peranan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu usaha upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai,2004). Penerapan disiplin kerja ini bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi mentaati, prosedur maupun kebijakan peraturan-peraturan yang ada dalam perusahaan. Sehingga disiplin kerja sangat penting untuk di terapkan dalam sebuah perusahaan agar para karyawan dalam bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan. Dengan begitu keadaan perusahaan akan aman, tertib, lancar, dan sesuai harapan yang diinginkan perusahaan dan agar tujuan perusahaan tersebut tercapai.

Dalam mencapai tujuan perusahaan banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur-unsur kepemimpinan atau pemimpin. Sumber daya yang tersedia jika tidak di kelola dengan baik dan benar maka tidak akan memperoleh hasil yang maksimal dan tidak akan memperoleh tujuan yang direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin ini yang akan digunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai kinerja yang baik (Wahab, 2008)

Gaya kepemimpinan sangat di perlukan dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pemimpin bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integritas tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri. Sedangkan keberhasilan suatu perusahaan bergantung dari pemimpin yang mengatur dan bersikap kepada karyawan, juga dapat diterapkan dalam diri seorang pemimpin atau atasan itu sendiri (Handayani, 2010). Gaya kepemimpinan yang baik dapat memberikan motivasi kerja pada bawahannya. Widyatmini dan Hakim (2008) mengatakan seorang pemimpin harus melakukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang di pimpinnya. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Menurut (supriyadi, 2006) pengertian dari budaya kerja adalah suatu falsafah dengan di dasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku , cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari adanya peraturan. Namun peraturan tersebut ada yang tertulis dan ada yang tidak tertulis, banyak juga peraturan yang ada tapi masih saja di langgar oleh mereka yang tidak memiliki rasa tanggung jawab terhadap diri sendiri atau perusahaannya. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat penting dan di butuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar di capai bila tidak ada disiplin kerja (Edy Sutrisno,2009)

Table 1.1 PT. Eka Tjipta Semesta

Data Nilai Pencapaian Kinerja PT. Eka Tjipta Semesta tahun 2016

No	Komponen Kegiatan	Hasil cakupan %	Tingkat kerja	Keterangan
1.	Penyelesaian pekerjaan di lapangan	93 %	Baik	
2.	Penyelesaian Administrasi	93%	Baik	
3.	Pengendalian resiko potensi bahaya	91%		
4.	System kerja pengawas	93%		
5.	Sistem pengendalian material konstruksi	92%		

Sumber : PT. Eka Tjipta Semesta

Table 1.2 Daftar Absensi PT. Eka Tjipta Semesta

BULAN	Keterangan			Tanpa keterangan (%)
	Sakit	Ijin	Tanpa keterangan	
JULY	8	7	5	$\frac{5}{40} \times 100\% = 12,5\%$
AGUSTUS	2	3	2	$\frac{2}{40} \times 100\% = 5\%$
SEPTEMBER	8	3	3	$\frac{3}{40} \times 100\% = 7,5\%$
OKTOBER	6	5	1	$\frac{1}{40} \times 100\% = 2,5\%$
NOVEMBER	7	6	2	$\frac{2}{40} \times 100\% = 5\%$
DESEMBER	3	2	2	$\frac{2}{40} \times 100\% = 5\%$
Jumlah	34	26	15	6.5%

Sumber: PT. Eka Tjipta Semesta

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang melakukan melanggar absensi PT. Eka Tjipta Semesta yang paling banyak terjadi pada bulan Juli, sedangkan karywan yang paling sedikit melanggar absensi yaitu pada bulan Oktober.

2 Landasan Teori

2.1 Kepemimpinan

2.1.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut (Hasibuan, 2005) menyatakan kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktifitas untuk mencapai tujuan organisasi. Sejalan dengan (Pandji Anoraga, 2004) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi aktifitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (Kartono, 2005).

Berdasarkan definisi-definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya untuk mencapai suatu tujuan yang dicapai.

2.1.2 Kriteria Seorang Pemimpin

Menurut (Olivia, 2015) pemimpin yang dapat dikatakan sebagai pemimpin setidaknya memenuhi beberapa kriteri, yaitu :

1. Pengaruh : seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki orang-orang yang mendukungnya yang turut membesarkan nama sang pimpinan. Pengaruh ini menjadikan sang pemimpin diikuti dan membuat orang lain tujuk pada apa yang dikatakan sang pemimpin.
2. Kekuasaa / power : seorang pemimpin umumnya diikuti oleh orang lain karena dia memiliki kekuasaan / power yang membuat orang lain menghargai keberadaannya. Tanpa kekuasaan atau kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tentunya tidak ada orang yang mau menjadi pendukungnya. Kekuasaan / kekuatan yang dimiliki sang pemimpin, tanpa itu mereka tidak dapat berbuat apa-apa. Hubungan ini menjadikan hubungan yang bersifat simbiosis mutualisme, dimana kedua belah pihak sama-sama saling diuntungkan.

3. Wewenang : wewenang disini dapat diartikan sebagai hak yang diberikan kepada pemimpin untuk menetapkan sebuah keputusan dalam melaksanakan suatu hal / kebijakan. Wewenang disini juga dapat dialihkan kepada bawahan oleh pimpinan apabila sang pemimpin percaya bahwa bawahan tersebut mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik, sehingga bawahan diberi kepercayaan untuk melaksanakan tanpa perlu campur tangan dari sang pemimpin.
4. Pengikut : seorang pemimpin yang memiliki pengaruh, kekuasaan / power, dan wewenang tidak dapat dikatakan sebagai pemimpin apabila dia tidak memiliki pengikut yang berada di belakang yang memberi dukungan dan mengikuti apa yang dikatakan sang pemimpin. Tanpa adanya pengikut maka pemimpin tidak akan ada. Pemimpin dan pengikut adalah dua hal yang tidak dapat dipisahkan dan tidak dapat berdiri sendiri.

2.1.3 Fungsi Kepemimpinan

Menurut (Agata, 2015) ada beberapa fungsi kepemimpinan agar menjadi pemimpin yang efektif sebagai berikut :

1. Fungsi pengambil keputusan

Seorang pemimpin memerlukan teori pengambilan keputusan dan dapat mempraktekan agar keputusan memerlukan keberanian, karena setiap keputusan memiliki resiko terutama jika prosesnya tidak memenuhi teori-teori yang ada dalam pengambilan keputusan. Fungsi pengambilan keputusan sebagai strategi kepemimpinan, karena tanpa kemampuan dan keberanian pemimpin tidak dapat menggerakkan seluruh anggota dalam organisasi. Dalam pengambilan keputusan pemimpin memerlukan kecerdasan intelektual yang cukup dalam bidang yang dikerjakan dalam organisasi.

2. Fungsi instruktif

Seorang pemimpin memiliki wewenang untuk memberikan perintah kepada setiap karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai anggota organisasi. Fungsi konstruktif tidak selalu dilakukan secara otoriter, yang dapat memberikan dampak bagi pemimpin kehilangan wibawa karena perintah yang ditantang/ ditolak karena tidak dilaksanakan oleh karyawan. Perintah dari seseorang pemimpin dalam mewujudkan organisasi yang efektif harus disampaikan dengan jelas apa yang harus dikerjakan maupun dari segi bahasa yang digunakan dalam penyampaian kepada karyawan.

3. Fungsi konsultatif

Pemimpin ditempatkan sebagai tokoh utama yang dipercaya mengetahui dan dapat membantu menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi oleh setiap karyawan dalam organisasi, dan juga sebagai tempat untuk konsultasi dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang ada dalam organisasi. Pemimpin yang mengefektifkan organisasi harus bersedia memberikan kesempatan karyawan untuk berkonsultasi baik dalam permasalahan dalam organisasi maupun masalah-masalah pribadi yang berhubungan langsung atau tidak langsung dengan pekerjaan.

4. Fungsi partisipatif

Kemampuan pemimpin mengikutsertakan anggota organisasi sesuai dengan posisi dan kewenangan agar berpartisipasi secara aktif dalam setiap kegiatan. Partisipatif aktif dapat diwujudkan dalam berbagai kegiatan seperti kegiatan pengembangan anggota organisasi dalam bentuk kegiatan sukses pemimpin masa depan. Kemampuan lainnya dengan adanya pucuk kepemimpinan dan pimpinan-pimpinan dibawanya untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.

5. Fungsi delegatif

Setiap pemimpin memerlukan dan memiliki kekuasaan/ kewenangan serta tanggung jawab yang di implementasikan secara baik, tepat dan benar. Dalam mempengaruhi orang lain agar mematuhi aturan-aturan yang dibuat, seorang

pemimpin harus terlebih dahulu memberikan contoh memberikan contoh dalam melaksanakan peraturan. Pemimpin/ manajer yang efektif harus mampu membagi pekerjaan dan melimpahkan dan tanggung jawab pelaksanaan, termasuk dalam mengambil keputusan sesuai dengan batas kekuasaan dan tanggung jawab.

2.2 Gaya Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan telah muncul bersama dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Mereka membutuhkan seseorang atau beberapa orang yang mempunyai kelebihan-kelebihan daripada yang lain. Terlepas dalam bentuk kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia selalu mempunyai keterbatasan dan kelebihan-kelebihan tertentu.

Menurut (Tjiptono, 2001) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Sementara itu, pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seseorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai (Rivai, 2011). Untuk menjadi pemimpin yang baik sebaiknya seorang pemimpin mampu memilih gaya kepemimpinan seperti apa yang cocok untuk diterapkan dalam perusahaan sehingga dapat memotivasi karyawan sekaligus menegakkan disiplin karyawan di perusahaan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi dan cara seorang pemimpin untuk memimpin bawahannya. Guna untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan dalam suatu perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Melihat gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat dilihat melalui indikator-indikator. Menurut Siagian (2002). Indikator-indikator yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Memperhitungkan perasaan para bawahan

Dari sini dapat dipahami bahwa perhatian pada manusia merupakan visi manajerial yang berdasarkan pada aspek kemanusiaan dari perilaku seorang pemimpin.

2. Penghargaan terhadap ide bawahan

Penghargaan terhadap ide bawahan dari seorang pemimpin dalam sebuah lembaga atau instansi akan dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para bawahannya. Seorang bawahan akan selalu menciptakan ide-ide yang positif demi pencapaian tujuan organisasi pada lembaga atau instansi dia bekerja.

3. Iklim saling mempercayai

Hubungan seorang pemimpin dengan bawahannya yang diharap-harapkan adalah suatu hubungan yang dapat menumbuhkan iklim atau suasana saling mempercayai. Keadaan seperti ini akan menjadi suatu kenyataan apabila di pihak pemimpin memperlakukan bawahannya sebagai manusia yang bertanggung jawab dan di pihak lain bawahan dengan sikap mau menerima kepemimpinan atasannya.

4. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan-harapan bagi perilaku individu dari harapan-harapan ini akan menghasilkan peranan-peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lainnya memainkan sebagai peranan bawahan. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi para bawahannya.

5. Memperhatikan pada kesejahteraan bawahan

Seorang pemimpin dalam fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan bawahan dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka. Misalnya berbuat baik terhadap bawahan, berkonsultasi dengan bawahan atau pada bawahan dan memperhatikan dengan cara memajukan kepentingan bawahan.

2.2.2 Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Karakteristik seorang pemimpin didasarkan kepada pola dasar seperti :

Mengarahkan yaitu pemimpin membina dan mengarahkan para bawahan atas tugas-tugas yang diberikan kepada bawahannya, mendukung yaitu pemimpin mendukung kerja bawahan, berpartisipasi yaitu pemimpin bertanya dan menggunakan saran para bawahan. (Rivai, 2006)

Menurut (Winardi, 2000) gaya kepemimpinan dibagi menjadi tiga macam, yaitu :

1) Gaya Kepemimpinan Otokratis

Gaya kepemimpinan otokratis yaitu gaya kepemimpinan dimana pimpinan banyak mempengaruhi atau menentukan perilaku para bawahannya. Seorang pemimpin yang menganut gaya ini, menganggap bahwa semua kewajiban dalam mengambil keputusan, menjalankan tindakan, mengarahkan, memberi motivasi dan mengawasi bawahan terpusat ditangannya. Serta memutuskan bahwa dialah yang berhak untuk memutuskan dan mempunyai perasaan bahwa bawahan tidak mampu dalam mengarahkan diri mereka sendiri serta adanya alasan lain untuk beranggapan

mempunyai posisi yang kuat dalam mengarahkan serta mengawasi pelaksanaan pekerjaan dengan maksud meminimumkan penyimpangan dari arah yang ia berikan.

Ciri-cirinya:

- a. Pimpinan mendikte teknik dan langkah kegiatan bawahan dalam bekerja setiap hari.
- b. Pimpinan mengabaikan pendapat ataupun bawahannya (kelompok)
- c. Pimpinan mengambil keputusan sendiri
- d. Pimpinan kurang memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan (kelompok)
- e. Menggunakan pendekatan ancaman apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan atau bawahan

2) Gaya Kepemimpinan Demokrasi

Gaya kepemimpinan demokrasi yaitu gaya kepemimpinan yang banyak menekankan pada partisipasi anggotanya dari pada kecenderungan pemimpin untuk menentukan diri sendiri. Ia tidak menggunakan wewenangnya untuk membuat keputusan akhir dan untuk memberikan pengarahan tertentu kepada bawahannya, tetapi ia mencari berbagai pendapat dan pemikiran dari para bawahannya mengenai keputusan yang akan diambil. Pemimpin akan mendorong kemampuan mengambil keputusan dari para bawahannya sehingga pikiran-pikiran mereka akan selalu meningkat dalam menyampaikan pendapatnya. Para bawahan juga didorong agar meningkatkan kemampuan dan mengendalikan diri serta menerima tanggung jawab yang besar. Pemimpin akan lebih sportif dalam menerima masukan-masukan dari para bawahannya, meskipun wewenang terakhir dalam keputusan terletak pada pemimpin.

Ciri-cirinya:

- a. Pemimpin memberikan kesempatan pada bawahan untuk menentukan cara penyelesaian pekerjaan.
- b. Pemimpin mendengar pendapat, ide, dan saran dari bawahan
- c. Pemimpin sangat memperhatikan kepentingan dan kesejahteraan bawahan

d. Menindak para bawahan yang melanggar disiplin organisasi dan etika kerja, pendekatan bersifat korektif dan edukatif

3) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (bebas)

Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire* (bebas) yaitu gaya kepemimpinan yang lebih banyak menekankan keputusan kelompok. Pimpinan akan menyerahkan keputusan kepada keinginan kelompok serta dalam bertanggung jawab atas pelaksanaan pekerjaan tersebut kepada bawahan. Pimpinan tidak membuat peraturan tentang pelaksanaan pekerjaan dan hanya sedikit melakukan kontak atau hubungan dengan para bawahan sehingga bawahan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keahlian yang tinggi. Kepemimpinan semuanya sendiri (*laissez faire*) memberikan kebebasan yang mutlak pada kelompok.

Ciri-cirinya:

- a. Pemimpin menyerahkan tanggung jawab pada pelaksanaan pekerjaan kepada bawahan
- b. Pimpinan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk mengemukakan ide saran dan pendapat
- c. Pimpinan menyerahkan kepada bawahan sepenuhnya dalam hal pengambilan keputusan
- d. Pemimpin percaya bahwa bawahannya mampu melakukan tugas-tugasnya dengan baik
- e. Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara-cara yang dikehendakinya dalam melaksanakan tugas

2.3 Budaya Kerja

2.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Berbagai defenisi tentang budaya kerja yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya adalah :

Menurut (Supriyadi, 2006), pengertian dari budaya Kerja adalah :Suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilaiyang menjadi sifat, kebiasaan dan

juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Triguno (2004), memberikan pengertian budaya kerja sebagai berikut :Merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermindari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja atau bekerja.

Sedangkan menurut (Sulaksono, 2002) budaya kerja adalah *‘the way weare doing here’* artinya sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan berbagai pengertian tentang budaya kerja dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah cara pandang yang menumbuhkan keyakinan atas dasar nilai-nilai yang diyakini pegawai untuk mewujudkan prestasi kerja terbaik.

2.3.2 Terbentuknya Budaya Kerja

Menurut (Sithi Amnuai dan Ndraha, 2003), budaya kerja terbentuk begitusatuan kerja atau organisasi itu berdiri. *“being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration”* artinya pembentukan budayakerja terjadi dikala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi. Perlu waktu bertahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atapejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukansuatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinya.

Robbins yang dialih bahasakan oleh (Hadyana Pujaatmaka, 2006) menjelaskan bagaimana budaya kerja di bangun dan dipertahankan ditunjukkan dari filsafat pendiri atau pimpinannya. Selanjutnya budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pegawai. Tindakan pimpinan akan sangat

berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima, baik dan yang tidak. Bagaimana bentuk sosialisasi akan tergantung kesuksesan yang dicapai dalam menerapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan yang pada akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

2.3.3 Karakteristik Budaya Kerja

Robbins yang dialih bahasakan oleh (Hadyana Pujaatmaka, 2006) mengungkap tujuh karakteristik yang merupakan intisari dari budaya kerja dalam suatu organisasi :

1. Individual Autonomy

Tingkat tanggung jawab, kemandirian dan peluang untuk melatih inisiatif individu dalam organisasi.

2. Structure

Peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan langsung yang digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan.

3. Support

Tingkat bimbingan atau bantuan dan keramahan dari manajer atau pimpinan kepada para bawahannya.

4. Identity

Memperkenalkan karyawan dengan organisasi secara keseluruhan lebih dari kelompok kerja mereka.

5. Performance – Reward

Tingkat alokasi penghargaan dalam organisasi yang didasarkan pada kriteria kinerja karyawan.

6. Conflict Tolerance

Tingkat konflik yang muncul dalam hubungan antara rekan kerja dan kelompok kerja dan menerima adanya perbedaan.

7. Risk – Tolerance

Tingkat dorongan kepada karyawan untuk menjadi agresif, inovatif dan *riskseeking*.

Pada dasarnya budaya kerja dalam suatu organisasi tidak terbentuk dengan sendirinya, melainkan pada pihak-pihak yang berinisiatif dan menciptakan. Inisiatif ini biasanya tertuang dalam filosofi organisasi. Berawal dari sinilah budaya organisasi terbentuk dan selanjutnya dikomunikasikan kepada seluruh anggota organisasi. Umumnya budaya diciptakan oleh pendiri atau *top management* yang mendirikan atau merintis organisasi. Falsafah atau strategi yang ditetapkan menjadi petunjuk dan pedoman karyawan dalam pelaksanaan tugas. Bila implementasinya baik maka filosofi yang diyakini akan berkembang menjadi suatu budaya. Robbins yang dialih bahasakan oleh Pujaatmaka(2006), menyatakan bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjaannya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau yang tidak dapat diterima oleh pekerja.

Bentuk sosialisasi akan tergantung pada kesuksesan yang dicapai dalam menetapkan nilai-nilai dalam proses seleksi. Namun secara perlahan nilai-nilai tersebut dengan sendirinya akan terseleksi untuk melakukan penyesuaian terhadap perubahan, yang akhirnya akan muncul budaya kerja yang diinginkan.

2.3.4 Indikator Budaya Kerja

Menurut (Triguno,2006) dimensi dari budaya kerja yaitu :

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, teliti, cermat.
3. Kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya.
4. Suka membantu sesama pegawai atau sebaliknya

Secara praktis dalam buku pedoman pengembangan budaya kerja apatur Negara (2002) dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu:

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, system kerja, teknologi, dan bahasa yang digunakannya.
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang melahirkan makna dan pandangan hidup, yang akan mempengaruhi sikap dan tingkahlaku dalam bekerja.
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu.
4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi), baik social ataupun lingkungan social.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kinerja

Disiplin kerja adalah pelatihan, khususnya pelatihan pemikiran dan sikap menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk mentaati peraturan yang berlaku. (Siagian, 2006)

Menurut (Mathis dan Jackson, 2000) menyatakan bahwa disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan oerorganisasi. Tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan kebijakan dan aturan organisasi. Masalah disiplin yang umum ditimbulkan oleh karyawan bermasalah antara lain terlambat datang, pulang cepat, tidak masuk kerja, defisien produktifitas, alkoholisme, dan ketidak patuhan. Lebih lanjut, Mathis dan Jackson mengemukakan bahwa disiplin yang terbaik adalah jenis disiplin diri, karena sebagian besar orang memahami apa yang diharapkan dari dirinya dalam pekerjaannya, dan biasanya karyawan diberi kepercayaan untuk menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Dari pendapat para ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan dapat dinilai sebagai individu yang memiliki kedisiplinan yang tinggi apabila individu tersebut memiliki kesadaran dalam melaksanakan aturan perusahaan dan norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Malayu S.P Hasibuan, 2009) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, yaitu :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan dalam hal pekerjaan yang dibebankan kepada seorang pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan berdisiplin baik dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaannya jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan kerja pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, maka kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan juga akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai

semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan kerja pegawai, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap seluruh bawahannya. Hal ini dilakukan karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (*waskat*) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukum memberikan peranan penting dalam memelihara kedisiplinan kerja pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat pegawai akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, dan sikap serta perilaku pegawai yang tidak disiplin akan berkurang.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani menindak tegas pegawai yang bersikap tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Dengan demikian, pimpinan tersebut akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta *human relationship* yang baik dan harmonis, diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

2.4.3 Indikator Disiplin Kerja

Bentuk disiplin yang akan tercermin pada suasana dikemukakan oleh (Sutrisno, 2009) sebagai berikut :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan

Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

3 Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Menurut (Arikunto, 2006) yang dimaksud populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Apabila seseorang peneliti ingin meneliti semua elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Eka Tjipta Semesta.

Menurut (Sugiono, 2008) menyatakan bahwa sampel ada bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, missal karena keterbatasan dana tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu, kesimpulannya akan dapat di berlakukan untuk populasi.

Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari 100 maka diambil 10% sampai 15% dari populasi (Arikunto, 2006). Jumlah karyawan pada PT Eka Tjipta Semesta berjumlah 40 orang

maka populasi dalam penelitian ini bertindak pula sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (Sensus).

3.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari perusahaan. Data meliputi hasil wawancara dan penyebaran kuisisioner serta hasil pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain dan bukan diusahakan sendiri. Sumber data sekunder adalah bukti-bukti tulisan (dokumentasi), jurnal-jurnal, laporan dari pakar atau peneliti dan instansi yang terkait dengan penelitian.

3.3 Teknik Pengumpulan Data Dan Pengukuran Data

3.3.1 Teknik Pengumpulan Data

a. Angket (Kuesioner)

Yaitu cara pengumpulan data secara tertulis berupa sejumlah pertanyaan tertutup maupun terbuka yang diisi oleh responden. Berdasarkan isian tersebut, peneliti memperoleh informasi dari responden.

b. Wawancara (Interview)

Yaitu metode pengumpulan data melalui pernyataan yang diajukan secara lisan dan langsung yaitu dilakukan dengan bertatap muka.

c. Studi Pustaka

Yaitu cara pengumpulan data dengan menggunakan buku dan mempelajari literature yang ada kaitannya dengan penelitian.

3.3.2 Teknik Pengukuran Data

Pengukuran yang digunakan atas hasil kuesioner adalah skala likert, yaitu metode untuk mengukur persepsi para karyawan mengenai tingkat kedisiplinan pada PT. Eka Tjipta Semesta adapun kriteria yang ada adalah sebagai berikut :

Jawaban	Kategori	Skor
SS	Sangat setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Teknik Analisis Data

3.4.1 Uji Instrumen Data

Menganalisis data dengan menggunakan angka-angka yang didapat dari penentuan skor untuk mengetahui pengaruh dari Variabel bebas (X) terhadap Variabel terikat (Y) (Sekaran, 2006).

1. Uji Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa kuat suatu alat tes melakukan fungsi ukurannya. Model pengujian menggunakan pendekatan *Pearson Correlation* untuk menguji validitas pernyataan kuesioner. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur untuk kuesioner tersebut. Uji validitas data menguji seberapa baik satu atau perangkat instrumen pengukuran yang diukur dengan tepat. Validitas ditentukan dengan mengkorelasikan skor masing masing item. Kriteria yang diterapkan untuk mengukur valid tidaknya suatu data adalah jika r -hitung (koefisien korelasi) lebih besar dari r -tabel (nilai kritis) maka dapat

dikatakan valid. Selain itu jika nilai sig < 0,05 maka instrument dapat dikatakan valid (Ghozali, 2013).

2. Uji Reliabilitas

Apabila validitas telah diperoleh, maka peneliti harus mempertimbangkan pula pengukuran reliabilitas. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variabel-variabel.

Suatu kuesioner dikatakan handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini berarti reliabilitas menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran dilakukan beberapa kali. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menghitung cronbach alpha masing-masing item dengan bantuan IBM SPSS versi 20,0. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai alpha positif dan lebih besar dari 0,700. Dimana semakin besar nilai alpha, maka alat pengukur yang digunakan semakin handal (Ghozali, 2013).

3.5 Metode Analisis Data

3.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui atau mengukur intensitas hubungan antara variabel terikat (Y) dengan beberapa variabel bebas (X), maka jenis analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Model persamaan regresi yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

- Y : Disiplin Kerja
- a : Konstanta
- b_{1,2} : Koefisien regresi untuk variabel X₁, X₂
- X₁ : Gaya Kepemimpinan

- X₂ : Budaya Kerja
 e : Faktor pengganggu di luar model (kesalahan regresi),
 (Ghozali, 2013).

3.6 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Linearitas

Pengujian linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y atau tidak. Rumus yang dipakai menurut (Ridwan,2006).

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan :

\hat{Y} = hasil transformasi linier data

a = konstanta penambahan terhadap hasil perkalian

b = konstanta perkalian

data dikatakan linear apabila harga nilai F_{hitung} lebih kecil dari harga F_{tabel} atau ($F_{hitung} < F_{tabel}$) pada taraf signifikansi 0,05.

a. jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti data linear

b. jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti data tidak linear

2. Uji Normalitas (*Normality*)

Uji normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam suatu variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak untuk membuktikan model-model penelitian tersebut adalah data yang memiliki distribusi normal. Uji normalitas di lakukan dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dan *Shapiro Wilk, normal probability plot* dengan bantuan program statistik komputer IBM SPSS (*Statistic Packet For Social Science*) versi 20.00 (Ghozali, 2013).

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linier diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk

menguji apakah dalam persamaan regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Suatu model regresi dikatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Dimana, $tolerance=1/ VIF$ atau $VIF = 1/ tolerance$ (Ghozali, 2013).

4. Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heterokedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mendeteksi adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan *Sactter Plot*. Apabila tidak terdapat pola yang teratur, maka model regresi tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Menguji apakah dalam suatu model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka dikatakan homoskedastisitas. Apabila varian tidak sama, disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2013)

3.7 Uji Hipotesis

1. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

$$t \text{ Hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Dimana:

t = t hitung yang diperoleh

bi = Bobot regresi

Sbi = Standart deviasi dari Variabel bebas

Adapun ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikan di bawah atau sama dengan 0,05 maka H alternatif diterima dan H0 ditolak. Pengujian

hipotesis juga dapat menggunakan perbandingan antara t hitung dengan t tabel dengan ketentuan:

a. $H_0 : b_i = 0$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2 terhadap Y .

$H_1 : b_j \neq 0$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2 terhadap Y (Ghozali, 2013).

b. Kriteria pengujian:

1. H_0 diterima, apabila $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, berarti secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2 terhadap Y .

2. H_0 ditolak, apabila $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, berarti secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1, X_2 terhadap Y (Ghozali, 2013).

2. Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependent/terikat. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol, atau

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah semua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Dimana:

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah Variabel bebas

n = Jumlah sampel

F = F hitung yang kemudian dibandingkan dengan F tabel

Untuk menguji hipotesis digunakan statistik F dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Quick look: bila nilai F lebih besar dari pada 4 maka H_0 dapat ditolak pada derajat kepercayaan 5%. Dengan kata lain kita menerima hipotesis alternatif, yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan memengaruhi variabel dependen.
- b. Membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Bila nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel, maka H_0 ditolak dan menerima H_A (Ghozali, 2013).

3.8 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (kualitas produk, harga, lokasi, kualitas layanan dan promosi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (minat beli pelanggan) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang di butuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model. Setiap tambahan satu variabel bebas, maka (R^2) pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 pada saat mengevaluasi model regresi yang baik. Tidak seperti R^2 , nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Ghozali, 2013)

4. Pembahasan

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, , dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (disiplin karyawan) pada PT Eka Tjipta Semesta secara parsial. Kedua variabel bebas yaitu variabel gaya kepemimpinan, dan budaya kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada PT.Eka Tjipta Semesta

Hasil pengujian koefisien dari analisis regresi linear berganda, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin karyawan pada PT Eka Tjipta Semesta dengan arah positif. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan, “ada pengaruh gaya kepemimpinandan budaya kerja PT Eka Tjipta Semesta” adalah diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa jika gaya kepemimpinan dan budaya kerja memiliki nilai positif, maka akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan disiplin karyawan pada PT Eka Tjipta Semesta.

1. Pengaruh secara parsial gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal, dan motivasi terhadap semangat kerja karyawan.
 - a. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja . Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,004 dan lebih kecil dari 0,05 dan $t_{hitung} (2,322) > t_{tabel} (0,68067)$ yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin karyawan PT Eka Tjipta Semesta. Hasil penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya oleh Astuti (2015) yang menyatakan ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap

semangat kerja. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Qoriah (2016) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan.

- b. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan tidak terdapat pengaruh yang signifikan komunikasi internal terhadap kinerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh taraf signifikansi sebesar 0,514 dan lebih besar dari 0,05 dan $t_{hitung} (0,658) > t_{tabel} (0,68067)$ yang berarti hipotesis ditolak. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa tidak adanya pengaruh budaya kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Artinya bahwa tidak ada pengaruh budaya kerja karyawan PT. Eka Tjipta Semesta.

2. Pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya kerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat gaya kepemimpinan transformasional, komunikasi internal dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikansi hitung sebesar 3,130 dan lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05 yang berarti hipotesis diterima. Pengujian secara statistik ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan . Artinya bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini memperkuat penelitian sebelumnya Liestiani Noorjanah dan Nina (2010) yang menyatakan pengaruh gaya kepeimpinana terhadap disiplin kerja. dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu gaya kepemimpinan dan budaya kerja karyawan

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS Versi 20 dapat diambil beberapa kesimpulan, diantaranya :

1. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Eka Tjipta Semesta.
2. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji t ditunjukkan bahwa variabel budaya kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan PT. Eka Tjipta Semesta.
3. Variabel gaya kepemimpinan dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja karyawan PT. Eka Tjipta Semesta.

5.2. Saran

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya dan kesimpulan yang telah ditetapkan diatas, maka penulis dapat memberikan saran khususnya kepada pihak manajemen PT Eka Tjipta Semesta yaitu hendaknya perusahaan dalam upaya menjaga kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada gaya kepemimpinan, dan budaya kerja yang sesuai , sehingga dengan lebih memerhatikan gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang baik diharapkan akhirnya akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Adapun yang perlu diperhatikan oleh PT Eka Tjipta Semesta terkait hasil penelitian adalah :

1. Pada variabel gaya kepemimpinan indicator pemimpin anda selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin (X1.3) memiliki skor jawaban responde terendah yaitu 4,03 dibanding dengan indicator yang lainnya.

Berdasarkan tabel di atas pihak perusahaan sebaiknya meningkatkan kembali pempinan anda selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

2. Pada variabel Budaya kerja di kantor anda membantu rekan kerja anda untuk menyelesaikan pekerjaan (X2.4) memiliki skor responden rendah yaitu 3,98 di bandingkan dengan indicator yang lainnya.
3. Pada variabel Disiplin kerja saya memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian perusahaan (Y1) dan saya memiliki semangat kerja yang tinggi, gairah kerja dan inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan (Y2) memiliki jawaban responden tertinggi yaitu 4,15 dibanding dengan indicator yang lainnya berdasarkan hal tersebut, pihak perusahaan sebaiknya mendukung karyawan dalam meningkatkan karir sesuai dengan bidang guna memajukan perusahaan dan karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya.
4. Bagi peneliti yang akan datang dengan topic yang sama hendaknya menambah variabel bebas karena dalam penelitian ini masih ada yang dipengaruhi variabel lainnya misalnya : kompensasi, reward dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz wahab. 2008. *Anatomi Oerganisai dan Kepemimpinan Pendididkan*. Bandung : Alfabta.
- Agata, Ameli. 2015. *Analisis Pengaruh Komunikasi Internal, Kepemimpinan , dan Pelatihan Terhadap kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. Semarang .
- Agustuti Handayani, 2010. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung)* , Jurnal Ilmiah Adminidtrasi Publik dan Pembangunan, Vol. 1 No.1.
- Arikunto, Suharsini. 2006. *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktisi*. Bina Aksara, Jakarta.
- Basu Swastha. 2007. *Manajemen Penjualan*. Cetakan Kedua belas, Penerbit Liberty Yogyakarta, Yogyakarta.
- Gering, Supriyadi. 2006. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT.Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan,S.P. Malayu,2009. *Manajemen Sumbwr Daya Manusia*, cetakan ke tujuh Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2005. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : Rajawali 1998.
- Liestiani Noorjanah dan Nina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Dinas Pertanian Lebak Banten*. Universitas Widyatama.

- Maswardi. 2012. *Asosiasi Kognitif, Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat DPRD Kota Batam*. Universitas Terbuka.
- Olivia, Eka Ayu. 2015. *Analisis Gaya Kepemimpinan Top Manajemen dan Penerapan Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Edisi ke dua. Jakarta PT PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rivai, Veitzal dan Ella Jauvani Sagala. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke dua, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta.
- Rivai, V. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dariteorike Praktek*, PT Raja Grafindo Perkada, Jakarta.
- Susanty Aris dan Baskoro Sigit Wahyu. 2012. *pengaruh motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan*. Program Industry Teknik Industri . Universitas Diponegoro.
- Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana. Jakarta
- Sutrisno Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Prenada Media grup
- Tintri, Darma. 2005. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. food Station Tjipinang Jaya*. Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis
- Triguno.2006. *Budaya Kerja* : Menciptakan Lingkungan Kerja yang Kondusif Untuk meningkatkan Produktivitas Kerja, edisi keenam, Penerbit PT. golden Terayon Press Jakarata.
- Widiyatmini dan hakim, Luqman. 2008. *Hubungan Kepemimpinan, kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Depok*. Jurnal Ekonomi Bisnis. No.2 Vol.!3