ANALISIS DISPLIN KERJA, BUDAYA KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER

WORK DISPLAY ANALYSIS, WORK CULTURE, AND LEADERSHIP STYLE PERFORMANCE PERFORMANCE OF EMPLOYEES UNIVERSITY OF MUHAMMADIYAH JEMBER

Niken Vesti Melanda, Toni Herlambang, Wahyu Eko S
Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Jember
Email : nikenvestimelanda22@gmail.com

ABSTRAK

Pada umumnya setiap instansi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan, termasuk dengan cara memberi pendidikan dan pelatihan yang sesuai. tingkat pendidikan karyawan tetap Universitas Muhammadiyah Jember pada tahun 2014 jumlah karyawan yang memiliki tingkat pendidikan SMA paling banyak yaitu sebesar 61 orang dari jumlah karyawan 125. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari tiga variabel yaitu disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan dalam penelitian ini disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Objek penelitian ini adalah karyawan Universitas Muhammadiyah Jember yang memiliki jumlah 95 responden menggunakan teknik sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis (uji F, uji t, koefisien determinasi). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: **Disiplin Kerja, Budaya Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan .**

ABSTRACT

In general, every agency is always trying to improve employee performance, including by providing education and training accordingly. the level of education of permanent employees of Muhammadiyah University Jember in 2014 the number of employees who have the highest level of high school education amounting to 61 people from the number of employees 125. This study aims to determine the effect of three variables namely work discipline, work culture, and leadership style in this research work discipline, work culture, and leadership style influence on employee performance. The object of this research is employees of Muhammadiyah University of Jember which has 95 respondents using sample technique. Data collection techniques used observation, interviews and questionnaires. The analysis used included validity test, reliability test, classical assumption test (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test), multiple linear regression analysis and hypothesis test (F test, t test, coefficient of determination). The results showed that work discipline, work culture, and leadership style have an effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline, Working Culture, and Leadership Style

PENDAHULUAN

Berdirinya suatu perusahaan selalu diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan setiap perusahaan merupakan penjabaran dari visi dan misi yang ditetapkan untuk mencapai keuntungan yang diinginkan, menjamin kredibilitas dan kelangsungan hidup perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai suatu tujuan tertentu ditentukan oleh seorang manajer atau seorang pimpinan agar dapat mengelola sumber daya yang dimilikinya. Fungsi personalia merupakan motor penggerak yang menentukan berjalan atau tidaknya fungsi-fungsi perusahaan lain. Dalam hal ini karyawan merupakan variabel hidup dengan sifat dan kemampuannya memberikan pengaruh sangat besar bagi

keberhasilan sistem kerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Purnomo, 2017).

Sumber daya manusia merupakan pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan- tujuan organisasi (R.Wayne mondy, 2008). Orang- orang yang terlibat dalam manajemen sumber daya manusia mengembangkan dan bekerja melalui sistem manajemen sumber daya manusia. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2007: 4). Dalam kinerja suatu organisasi juga ditunjukan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Di dalam proses pelaksanaan aktivitas harus selalu dilakukan monitoring, penilaian, dan *review* atau peninjauan ulang terhadap kinerja sumber daya manusia. Melalui monitoring, dilakukan pengukuran dan penilaian kinerja secara periodik untuk mengetahui pencapaian kemajuan kinerja dilakukan prediksi apakah terjadi deviasi pelaksanaan terhadap rencana yang dapat mengganggu pencapaian tujuan.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia juga terdapat kepemimpinan, yang menjadi tonggak awal sebuah organisasi akan di bawa kearah mana. Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan mempengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Nawawi, 2013: 154) Perwujudan paling nyata dari kemampuan memimpin terlihat pada ketangguhan seseorang menyelenggarakan berbagai fungsi organik yang menjadi tanggung jawabnya. Sesuai dengan tingkat jabatan yang dipangkunya dalam organisasi, seorang dapat dikatakan menjadi pemimpin yang efektif apabila ia mampu menentukan strategi yang tepat, menjadi perencana yang tangguh, menjadi organisator yang cekatan, motivator yang

efektif, pengawas yang objektif dan rasional serta penilai yang tidak terpengaruh oleh pertimbangan yang subjektif atau emosional.

Universitas Muhammadiyah Jember merupakan salah satu Perguruan Tinggi milik Persyarikatan Muhammadiyah, didirikan berdasarkan Piagam Pendirian Perguruan Tinggi Muhammadiyah. Saat ini Universitas Muhammadiyah Jember mempunyai 9 (sembilan) fakultas dan program pasca sarjana dengan jumlah karyawan tetap sebesar 125 orang yang tersebar diberbagai unit. Untuk mencapai kinerja yang baik telah diupayakan berbagai usaha oleh instansi termasuk menciptakan kondisi kerja yang baik dengan melaksanakan dan menanamkan nilai-nilai budaya kerja pada seluruh karyawan dengan harapan budaya tersebut dapat diterima dengan baik dan menjadi motivasi bagi seluruh karyawan dalam bekerja. Budaya kerja yang ditanamkan berpedoman pada nilai-nilai budaya yang diadopsi sesuaikan dengan sifat organisasi. Diharapkan dengan penyebaran budaya kerja dapat berdampak positif pada perubahan cara kerja karyawan yang kurang baik menjadi lebih baik. Selain itu, perubahan pada tingkat disiplin karyawan diharapkan mampu meningkatkan komitmen kerja bagi karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Faktor lain yang juga mempengaruhi hasil kinerja karyawan yaitu tingkat pendidikan yang berhubungan langsung dengan kualitas sumberdaya manusia perlu di perhatikan.

Keberhasilan suatu Instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi, adalah dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Selain faktor kedisiplinan, budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam

suatu instansi atau organisasi, program pendidikan maupun keterampilan juga perlu diperhatikan guna untuk mengetahui sejauh mana perkembangan sumber daya manusianya yang berhubungan dengan hasil kinerja karyawan. Berdasarkan fenomena di atas yang membuat peneliti tertarik dalam meneliti analisis disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

TINJAUAN PUSTAKA

KONSEP DISIPLIN KERJA

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Hubungan kedisiplinan dengan kinerja yang dikemukakan oleh Robert Bacal yaitu, disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasikan dan mengkomunikasikan masalah- masalah kinerja kepada para karyawan (Fahmi, 2016: 69). Salah satu kunci keberhasilan terletak pada sebuah kedisiplinan yang selalu dipelihara dan dilakukan secara terus- menerus.

KONSEP BUDAYA KERJA

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai- nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercemin dalam sikap menjadi perilaku, cita- cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Gering dkk, 2001: 7).

KONSEP KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan (Fahmi,

2016: 105). Dalam suatu kenyataan kehidupan organisasional, pemimpin memainkan peranan yang sangat penting bahkan dikatakan sangat menentukan dalam usaha mencapai tujuan yang ditetapkan.

KONSEP KINERJA

Wibowo (2007: 7) Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberikan arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Sugiyono, 2001 dalam Rohman 2017). Berdasar identifikasi variabel di atas, maka akan dapat diuraikan definisi operasional dari masing-masing variabel dengan tujuan untuk menjabarkan konsep dari masing-masing variabel sehingga dapat dilakukan pengukuran. Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi :

1. Variabel Independen (X)

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dinamakan sebagai variabel bebas karena bebas dalam mempengaruhi variabel lain. Adapun variabel penelitian beserta definisi operasionalnya dijelaskan sebagai berikut :

a. Disiplin kerja (X1) adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika

melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Indikator menurut (Harlie, 2010 dalam Setiawan 2013) :

i. selalu hadir tepat waktu
ii. memiliki sikap yang baik
iii. selalu mentaati ketentuan jam kerja
iv. selalu mengutamakan presentase kehadiran

b. Budaya kerja (X2) adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki suatu golongan masyarakat menurut Paramita (2005). Terdapat indikator menurut Arianto, (2013) :
   i. Kondisi lingkungan fisik pekerjaan, meliputi : pemberian penghargaan, pemberian kesejahteraan, terpenuhi sarana dan prasarana
   ii. Kondisi lingkungan pekerjaan, meliputi : dukungan dalam menjalankan tugas, dapat merancang dan mendesain pekerjaan, komunikasi dan interaksi dengan karyawan lain, program instansi sesuai dengan sifat dan tujuan, menetapkan kebijakan kompensasi dan pengelolaan instansi
c. Gaya kepemimpinan (X3) adalah Gaya kepemimpinan ialah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi (Mulyadi dan Rivai, 2009) dalam Hidayat (2012). Indikator yang muncul :
   i. Menerima saran, pendapat dan kritikan dari bawahan
   ii. Mengutamakan kerjasama *teamwork*
   iii. Mengembangkan kapasitas dirinya sebagai pemimpin

d. Kinerja karyawan (Y) menurut Dessler (2006) dalam Hidayat (2012), kinerja karyawan merupakanprestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Indikator dari kinerja karyawan sebagai berikut :

i. Kualitas
ii. Ketepatan waktu
iii. Kemandirian

2. POPULASI DAN TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Populasi menurut Sugiono (2005: 90) merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiono (2011) sampel adalah sebagian dari populasi yang diteliti. Penelitian ini menggunakan probability sampling, dimana setiap unsur (anggota) berhak mendapat peluang yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Teknik penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin sebagai berikut : Rumus $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$

Keterangan :

n = Sampel minimal

N = Jumlah populasi

e = Batas toleransi kesalahan

$n = N / (1 + N e^2)$

$= 125 / (1 + 125 \times 0{,}05^2)$

= 95,23 (dibulatkan menjadi 95)

.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (dalam hal ini kuesioner) melakukan fungsi ukurnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *Pearson Validity* dengan teknik *product moment*. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r hitung	Sig.	Keterangan
Disiplin kerja	$X_{1.1}$	0,663	0,000	Valid
	$X_{1.2}$	0,706	0,000	Valid
	$X_{1.3}$	0,755	0,000	Valid
	$X_{1.4}$	0,681	0,000	Valid
Budaya kerja	$X_{2.1}$	0,941	0,000	Valid
	$X_{2.2}$	0,929	0,000	Valid
Gaya kepemimpinan	$X_{3.1}$	0,900	0,000	Valid
	$X_{3.2}$	0,911	0,000	Valid
	$X_{3.3}$	0,751	0,000	Valid
Kinerja karyawan	Y_1	0,837	0,000	Valid
	Y_2	0,808	0,000	Valid

	Y_3	0,842	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 3

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten. Suatu pertanyaan yang baik adalah pertanyaan yang jelas mudah dipahami dan memiliki interpretasi yang sama meskipun disampaikan kepada responden yang berbeda dan waktu yang berlainan. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	α	Keterangan
Disiplin kerja	0,656	
Budaya kerja	0,855	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0,820	α > 0,60
Kinerja karyawan	0,772	

Sumber: Lampiran 4

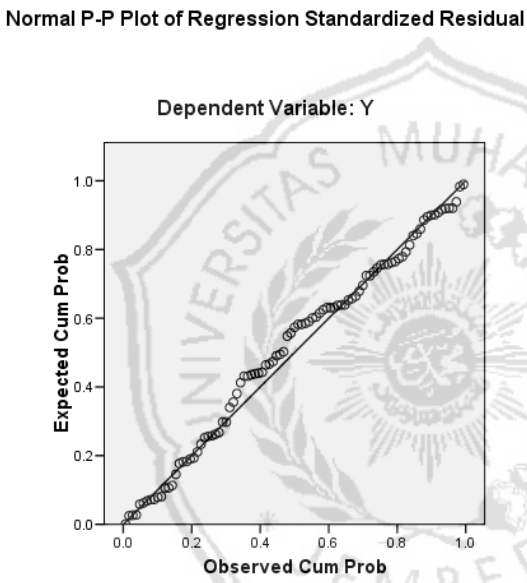
Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel, karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* (α) lebih besar dari 0,60. Sesuai yang disyaratkan oleh Prayitno (2010) bahwa suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60.

3. Uji Asumsi Klasik

Model empiris yang tepat berarti koefisien regresi harus memenuhi syarat *Best Linear Unbiased Estimation* (BLUE) yaitu data berdistribusi normal atau mendekati normal, tidak ada multikolinearitas, dan tidak heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Normalitas data adalah syarat yang harus dipenuhi oleh suatu sebaran data sebelum melakukan analisis regresi. Hal ini berguna untuk menghasilkan model regresi yang baik. Model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal atau mendekati normal (Latan, 2013). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 berikut.



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Sumber: Lampiran 6

4. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas berarti terjadi interkorelasi antar variabel bebas yang menunjukkan adanya lebih dari satu hubungan linier yang signifikan. Apabila koefisien korelasi variabel yang bersangkutan nilainya terletak di luar batas-batas penerimaan (*critical value*) maka koefisien korelasi bermakna dan terjadi multikolinearitas. Apabila koefisien korelasi terletak di dalam batas-batas

penerimaan maka koefisien korelasinya tidak bermakna dan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.9 *Collinearity Statistic*

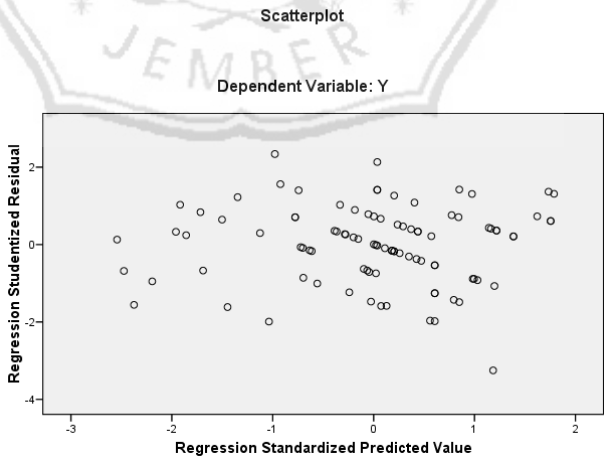
Variabel	VIF	Keterangan
Disiplin kerja	1,398	VIF < 10
Budaya kerja	1,556	Tidak ada multikolinearitas
Gaya kepemimpinan	1,592	

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistic* diketahui bahwa dalam model tidak terjadi multikolinearitas. Hal ini dapat dilihat pada lampiran 6 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel kurang dari 10.

5. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Prosedur dilakukan adalah mendeteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatter plot*. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

6. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian regresi linear berganda berguna untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel independen (disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berdasarkan pengujian diperoleh hasil yang dapat disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.10 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

Variabel	Koef. Regresi	t_{hitung}	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,786	2,769	0,007	-
Disiplin kerja	0,250	3,388	0,001	Signifikan
Budaya kerja	0,276	2,485	0,015	Signifikan
Gaya kepemimpinan	0,208	2,734	0,008	Signifikan
		R Square	=	0,520
		F_{hitung}	=	24,712
		Sig. F	=	0,000
		n	=	95

Sumber: Lampiran 6

7. Pengujian Hipotesis

1. Hasil Uji t

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Caranya adalah dengan membandingkan nilai signifikansi t_{hitung} dengan tingkat signifikan (α) yang digunakan yaitu 5%. Masing-masing variabel bebas dikatakan mempunyai pengaruh yang signifikan (nyata) apabila nilai signifikansi t_{hitung} lebih kecil dari 5% (α).

Hasil perhitungan uji t dengan menggunakan program *SPSS for Windows* dapat dilihat pada Tabel 4.10. Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel disiplin kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)
   Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui signifikansi variabel disiplin kerja (X_1) < α yaitu 0,001 < 0,05. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel disiplin kerja (X_1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember terbukti kebenarannya atau Ha_1 diterima.

b. Pengaruh variabel budaya kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)
   Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui signifikansi variabel budaya kerja (X_2) < α yaitu 0,015 < 0,05. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel budaya kerja (X_2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember terbukti kebenarannya atau Ha_2 diterima.

c. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y)
   Berdasarkan Tabel 4.10 dapat diketahui signifikansi variabel gaya kepemimpinan (X_3) < α yaitu 0,008 < 0,05. Karena tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 5%, maka H_0 ditolak, berarti secara parsial variabel gaya kepemimpinan (X_3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember (Y). Sehingga, hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember terbukti kebenarannya atau Ha_3 diterima.

2. Hasil Uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 24,712 dan nilai probabilitas (P value) < 0,05 atau (0,000 < 0,05) maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh secara bersama-sama dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember.

8. Koefisien Determinasi Berganda (R^2)

Nilai koefisien determinasi berganda (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui besarnya sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi terletak antara 0 dan 1. Apabila R *square* atau $R^2 = 1$, maka garis regresi dari model tersebut memberikan sumbangan sebesar 100% terhadap perubahan variabel terikat. Apabila $R^2 = 0$, maka model tersebut tidak bisa mempengaruhi atau tidak bisa memberikan sumbangan terhadap perubahan variabel terikat. Kecocokan model akan semakin lebih baik apabila mendekati satu.

Berdasarkan hasil analisis yang bisa dilihat pada Tabel 4.10 diperoleh hasil koefisien determinasi berganda (R^2) sebesar 0,449, hal ini berarti 44,9% variasi perubahan kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan sedangkan sisanya sebesar 55,1% disebabkan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam persamaan regresi yang dibuat seperti sistem kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan lainnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
2. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Universitas Muhammadiyah Jember.

2. Saran

Dari hasil penelitian ini kiranya peneliti dapat memberikan saran, diantaranya:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Universitas Muhammadiyah Jember, oleh karena itu hendaknya pihak Universitas Muhammadiyah Jember selalu memperhatikan hal-hal khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, dan empati, seperti tingkat kehadiran karyawan, pemenuhan kebutuhan karyawan dalam hal lingkungan kerja, pemimpin yang mau mendengarkan saran dan masukan, dan lainnya.

2. Hasil penelitian ini hanya mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar 44,9%, sehingga masih ada faktor lain di luar model yang diteliti yang mampu menjelaskan kinerja karyawan. Oleh karena itu disarankan bagi penelitian lanjutan untuk menambahkan variabel lain seperti sistem kompensasi, pendidikan dan pelatihan, lingkungan kerja, dan lain-lain. Sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

Agung, Dwi. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.

Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen SDM Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.

Hasibuan.2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara

Handoko.2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara

Hidayat, Zainul. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Lumajang: STIE Widya Gama Lumajang.

Johannes T, Bryan. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank negara indonesia,tbk (regional sales manado).* Laporan tidak dipublikasikan.

Morissan. 2016. *Metode Penelitian Survei*. Kencana. Jakarta.

Mondy, Wayne. 2008. *Human Resource Management Jilid 1 Edisi 10*. Erlangga. Jakarta.

Mondy, Wayne. 2008. *Human Resource Management Jilid 2 Edisi 10*. Erlangga. Jakarta.

Namawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Kencana Predana Group.

Nitta, Verra. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian.* Manado: Universitas Sam Ratulangi.

Prastyowati, S. 2014. *Analisis Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada D'oasis Family Karaoke Jember*. Jember: Universitas Muhammadiyah.

Purnomo, Derik. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Cement Puger Jaya Raya Sentosa.* Jember: Universitas Muhammadiyah.

Rohman, Abdur. 2017. *Analisis Disiplin Kerja Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan Militer Secaba Jember*. Jember: Universitas Muhammadiyah.

Robbins. Stephen dan Coutler.2009. *Manajement*. Erlangga. Jakarta.

Setiawan, Agung. 2013. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.* Surabaya: Universitas Negeri Surabaya.

Wawan, Ujang. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Kjks Bmt Tamzis Bandung.* Bandung: STIE Pasundan Bandung.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers. Surabaya

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER