

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, IKLIM ORGANISASI, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN PADA PT. SIANTAR MADJU SURABAYA**

Oleh: Samsul Hidayat

## **ABSTRAK**

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan, parsial dan dominan variabel budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Berdasarkan pertimbangan karakteristik dari populasi penelitian, maka penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel random sampling. Dari jumlah populasi penelitian yang berjumlah 250 orang kemudian dihitung menggunakan rumus Slovin, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 154 responden. Alat uji yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda dengan software SPSS 25.0. Kesimpulan dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh parsial, simultan budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya. Sedangkan gaya kepemimpinan berpengaruh secara dominan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya.

**Kata Kunci:** *Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Kedisiplinan Karyawan*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this research is: To find out and analyze the influence simultaneously, partially and dominantly variable organizational culture, organizational climate and leadership style towards employee discipline at PT. Siantar Madju Surabaya. This research was conducted using a quantitative approach. Using a quantitative approach because the data used to analyze relationships between variables is expressed by numbers or numerical scales. Based on the consideration of the characteristics of the study population, this study uses a random sampling technique. From the total population of the study amounting to 250 people then calculated using the Slovin formula, then the number of samples used in this study were 154 respondents. The test tool used is multiple linear analysis techniques with SPSS 25.0 software. The conclusion of this study is that there is a partial influence, simultaneous organizational culture, organizational climate, and leadership style towards employee discipline at PT. Siantar Madju Surabaya. While the leadership style has a dominant influence on employee discipline at PT. Siantar Madju Surabaya.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Organizational Climate and Employee Discipline Leadership Style*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil kerja karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kedisiplinan karyawan yang kurang maksimal.

PT. Siantar Madju Surabaya adalah sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang industri pembuatan sandal dan sepatu, dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. Dalam mewujudkan hal tersebut diperlukan adanya sebuah budaya, iklim organisasi dan tindakan supervise atau pengawasan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2013:21). Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi dicapai.

Menurut Setiyawan (2012:67) budaya organisasi yang baik adalah organisasi yang mudah mengatasi masalah yang dihadapi dan bisa mencapai tujuan organisasi dengan mengandalkan kekuatan yang ada diorganisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawannya.

Budaya baru yang sedang diterapkan oleh PT. Siantar Madju Surabaya yaitu diterapkan sistem scan in/out untuk bukti kehadiran pegawai. Durasi kerja 8 jam di perusahaan yang dimulai dari jam 07.00-15.00 WIB agar pegawai lebih inovatif

dalam bekerja. Selain itu dengan diterapkannya durasi kerja 8 jam diharapkan pegawai bisa menjaga stabilitas dalam bekerja. Pihak instansi juga mengadakan senam bersama di hari jum'at seluruh pegawai yang diharapkan mengurangi stress dan juga memaksimalkan teamwork untuk seluruh karyawan dalam bekerja serta membentuk iklim organisasi yang baik.

Al Shammari (2013:32) mendefinisikan iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (measurable properties) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang bekerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan maksud mencari hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Sugiyono (2013:39) menyatakan variabel independen atau disebut juga sebagai variabel stimulus, predictor, antecedent atau variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel dependen sering disebut variabel output, criteria, konsekuen, atau variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Statistik deskriptis adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskripsi dalam analisisnya (Sugiyono, 2013:112). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kedisiplinan karyawan. Salah satu langkah dalam penelitian adalah menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut Sugiyono (2013:80) yang dimaksud populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian yaitu semua karyawan PT. Siantar Madju Surabaya yang berjumlah 250. Sampel merupakan perwakilan dari populasi dengan karakteristik tertentu, yang dapat mewakili keadaan populasi yang sebenarnya (Suparyanto, 2013:98). Selain itu, sampel dapat didefinisikan sebagai sekumpulan data yang diambil atau dipilih dari suatu populasi (Santoso, 2011:90). Salah satu metode yang digunakan untuk menentukan jumlah sampel adalah dengan menggunakan rumus Slovin. Berikut adalah rumus tersebut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$= \frac{250}{1 + 250 (0,05)^2}$$

$$= \frac{250}{1,625}$$

$$= 153,84$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

d: batas toleransi kesalahan (error tolerance)

Dari jumlah populasi penelitian yang berjumlah 250 orang kemudian dihitung menggunakan rumus di atas, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 154 responden.

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitiannya, melalui pencatatan peristiwa-peristiwa, atau hal-hal, atau keterangan-keterangan, atau karakteristik-karakteristik sebagaimana atau seluruh elemen populasi yang akan menunjang atau mendukung penelitian.

Dalam penelitian ini Metode pengumpulan data menggunakan:

#### 1. Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2013:89) angket adalah serangkaian atau daftar pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden agar memperoleh informasi dari responden tentang hal-hal yang ia ketahui. Pada angket ini variasi respon diberikan dalam lima pilihan yaitu: SS (Sangat Setuju), S (Setuju), KS (kurang setuju), TS (Tidak Setuju) dan STS (Sangat tidak setuju). Dalam angket ini isi dari setiap pernyataan ada yang mendukung teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (favorable statement), dan ada pula pernyataan yang tak mendukung teori yang mendasari hal yang dipersoalkan (unfavorable statement). Angket disini digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan.

#### 2. Metode Dokumentasi

Menurut Arikunto metode dukumenter adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat lengger, agenda, dan sebagainya (Arikunto, 2013: 206). Metode dukumenter digunakan sebagai metode pengumpulan dan melengkapi pengambilan data untuk mengetahui tentang keadaan PT. Siantar Madju Surabaya.

#### 3. Observasi

Observasi adalah kegiatan memperhatikan secara akurat, mencatat fenomena yang muncul, dan mempertimbangkan hubungan antar aspek dalam fenomena tersebut. Observasi yang dilakukan peneliti, adalah observasi non partisipan, yaitu observasi dimana pengamat berada diluar subjek yang diteliti dan tidak ikut dalam kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan. Observasi disini, digunakan sebagai metode pengumpulan data untuk melengkapi pengambilan data tentang karyawan PT. Siantar Madju Surabaya.

#### 4. Wawancara

Wawancara adalah tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam. Wawancara yang dilakukan peneliti, adalah wawancara tidak berstruktur, yaitu pewawancara tidak menggunakan daftar pertanyaan atau daftar isian sebagai penuntun selama dalam proses wawancara. Dalam penelitian ini wawancara digunakan untuk mengetahui hal-hal yang berhubungan dengan budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan.

Dalam penelitian ini sumber data menggunakan data primer dan data skunder dari intern perusahaan.

##### 1. Data primer

Data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan penelitian yang sedang berjalan. Data ini dikumpulkan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh peneliti, yaitu hasil data kuisioner kepada responden.

##### 2. Data skunder

Data yang dikumpulkan tidak hanya untuk keperluan suatu penelitian tertentu saja. Data ini telah dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti merupakan pihak kedua yang menggunakan data tersebut, antara lain: gambaran umum tentang perusahaan, karyawan, dan jenis-jenis produk dari perusahaan tersebut.

### HASIL PENELITIAN

#### Hasil Uji Instrumen

Langkah awal untuk menguji kebenaran hipotesis adalah menguji validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan dalam penelitian, dalam hal ini adalah kuesioner-kuesioner. Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan pada seluruh variabel, yakni budaya organisasi ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), gaya kepemimpinan ( $X_3$ ), dan kedisiplinan karyawan ( $Y$ ).

#### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner valid atau sah untuk digunakan sebagai alat ukur variabel. Pengujian menggunakan nilai  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Nilai  $r$  hitung merupakan korelasi jawaban responden di

setiap item pertanyaan pada masing – masing variabel dan dianalisa menggunakan program SPSS dengan outputnya bernama corrected item total correlation. Sementara untuk nilai  $r$  tabel didapat dengan menggunakan tabel  $r$  product moment, yaitu dengan  $df = n - 2$ , maka  $154 - 2 = 152$  dan tingkat sig.  $\alpha = 0,05$  maka didapat  $r$  tabel dua sisi sebesar 0.1582. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1  
Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ )

Variabel	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
Item 1	0.1582	0.337	Valid
Item 2	0.1582	0.857	Valid
Item 3	0.1582	0.847	Valid
Item 4	0.1582	0.740	Valid
Item 5	0.1582	0.412	Valid
Item 6	0.1582	0.493	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 2  
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ )

Variabel	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
Item 1	0.1582	0.958	Valid
Item 2	0.1582	0.931	Valid
Item 3	0.1582	0.777	Valid
Item 4	0.1582	0.949	Valid
Item 5	0.1582	0.257	Valid
Item 6	0.1582	0.895	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 3  
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )

Variabel	$r_{tabel}$	$r_{hitung}$	Keterangan
Item 1	0.1582	0.935	Valid
Item 2	0.1582	0.919	Valid
Item 3	0.1582	0.755	Valid
Item 4	0.1582	0.941	Valid
Item 5	0.1582	0.250	Valid
Item 6	0.1582	0.764	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Tabel 4  
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Karyawan (Y)

Variabel	r <sub>tabel</sub>	r <sub>hitung</sub>	Keterangan
Item 1	0.1582	0.685	Valid
Item 2	0.1582	0.928	Valid
Item 3	0.1582	0.571	Valid
Item 4	0.1582	0.767	Valid
Item 5	0.1582	0.901	Valid
Item 6	0.1582	0.193	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui kehandalan kuesioner sebagai alat ukur variabel. Kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban responden tetap atau konsisten apabila diajukan pertanyaan yang sama. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5  
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Hasil Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya organisasi	0.682	Reliabel
Iklm organisasi	0.848	Reliabel
Gaya kepemimpinan	0.834	Reliabel
Kedisiplinan karyawan	0.756	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dari variabel budaya organisasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan kedisiplinan karyawan dinyatakan reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas digunakan untuk menunjukkan apakah ada korelasi yang kuat diantara variabel independen, dimana model regresi yang baik tidak terdapat korelasi yang kuat di antara variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance dan VIF. Apabila nilai Tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6  
Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>

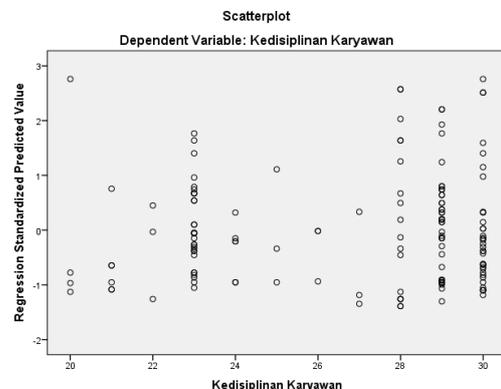
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.974	1.026
	Iklm Organisasi	.953	1.050
	Gaya Kepemimpinan	.961	1.040

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan  
Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan dari hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa diantara variabel independen budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan tidak terjadi multikolinieritas, karena nilai Tolerance berada di atas 0,1, dan nilai VIF berada di bawah 10.

#### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, dimana dalam regresi variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain harus bersifat tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan dengan media grafik, yaitu grafik scatterplot, dengan ketentuan apabila grafik tidak membentuk pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Grafik uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Scatterplot

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2019

Grafik dari kedua scatterplot diatas memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik tidak bisa membentuk pola tertentu yang jelas, dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Normalitas

Uji normalitas ini dilakukan dengan cara menggunakan uji Kolomogorov-Smirnov. Hasil Uji normalitas dengan menggunakan uji Kolomogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 7.

Tabel 7  
Hasil Uji Normalitas Kolomogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		154
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.16983339
	Absolute	.210
Most Extreme Differences	Positive	.156
	Negative	-.210
Kolmogorov-Smirnov Z		2.604
Asymp. Sig. (2-tailed)		.167

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada unstandardized residual sebesar 0,167 hal ini menunjukkan nilai keduanya lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

### Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari lebih dari satu variabel independen terhadap dependen, yaitu dalam hal ini melihat pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi, gaya kepemimpinan dan terhadap kedisiplinan karyawan. Hasil regresi berganda dapat dilihat pada tabel 8.

Tabel 8  
Uji Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	8.572	3.029
	Budaya Organisasi	.009	.076
	Iklim Organisasi	.038	.069

Gaya Kepemimpinan	.034	.068
-------------------	------	------

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan  
Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil regresi berganda maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:  $Y = 8.572 + 0.009 X_1 + 0.038 X_2 + 0.034 X_3 + e$

Persamaan regresi di atas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Konstanta ( $\alpha$ ) positif sebesar 8.572, artinya apabila budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dalam keadaan nol maka kedisiplinan karyawan masih bernilai positif.
2. Koefisien regresi budaya organisasi ( $b_1$ ) positif sebesar 0.009, artinya setiap ada persepsi yang lebih baik terhadap budaya organisasi maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 0.009.
3. Koefisien regresi iklim organisasi ( $b_2$ ) positif sebesar 0.038, artinya setiap ada peningkatan iklim organisasi maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 0.038.
4. Koefisien regresi gaya kepemimpinan ( $b_3$ ) positif sebesar 0.034, artinya setiap ada peningkatan gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kedisiplinan karyawan sebesar 0.034.

### Uji Hipotesis

#### Pengaruh Parsial Budaya organisasi, Iklim organisasi dan Gaya kepemimpinan SDM terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya

Uji hipotesis dilakukan dengan cara uji - t, uji ini digunakan untuk membuktikan: Diduga terdapat pengaruh parsial budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan SDM terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya.

Hipotesis diterima apabila apabila t hitung > t tabel dan sig.  $\leq \alpha = 0,05$ . Nilai t tabel didapat dengan degree of freedom (df) = n - k, yaitu 154 - 3 = 151, dan sig.  $\alpha = 0,05$  maka didapat t tabel dua sisi sebesar 1.655. Sementara t hitung dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9  
Hasil Uji – t Dependent Variabel  
Kedisiplinan karyawan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.572	3.029		9.432	.000
Budaya Organisasi	.009	.076	.010	3.122	.003
1 Iklim Organisasi	.038	.069	.042	2.548	.002
Gaya Kepemimpinan	.034	.068	.046	4.504	.001

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Berdasarkan dari hasil uji – t maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

- Hasil uji – t antara budaya organisasi terhadap kedisiplinan karyawan mendapatkan t hitung = 3.122 > t tabel = 1.655 dan sig. 0,003 <  $\alpha$  = 0,05. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.
- Hasil uji – t antara iklim organisasi terhadap kedisiplinan karyawan mendapatkan t hitung = 2.548 > t tabel = 1.655 dan sig. 0,002 <  $\alpha$  = 0,05. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan iklim organisasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.
- Hasil uji – t antara gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan mendapatkan t hitung = 4.504 > t tabel = 1.655 dan sig. 0,001 <  $\alpha$  = 0,05. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kedisiplinan karyawan.

**Pengaruh Simultan Budaya organisasi, Iklim organisasi dan Gaya kepemimpinan SDM terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya**

Uji hipotesis dilakukan dengan cara uji – F, uji ini digunakan untuk membuktikan: Diduga terdapat pengaruh simultan budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan SDM

terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya.

Hipotesis diterima apabila apabila F hitung > F tabel dan sig.  $\leq \alpha$  = 0,05. Nilai t tabel didapat dengan degree of freedom (df) = n – k, yaitu 154 – 3 = 151, dan sig.  $\alpha$  = 0,05 maka didapat F tabel dua sisi sebesar 2,66. Sementara F hitung dapat dilihat pada tabel 10.

Tabel 10  
Hasil Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.018	3	2.339	5.228	.003 <sup>b</sup>
1 Residual	1537.320	150	10.249		
Total	1544.338	153			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

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

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Hasil uji – F antara budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kedisiplinan karyawan menghasilkan F hitung = 5.228 > F tabel = 2.66 dan sig. 0,003 <  $\alpha$  = 0,05. Dengan hasil ini maka membuktikan hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh simultan budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan SDM terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya.

**Pengaruh Dominan antara Budaya organisasi, Iklim organisasi dan Gaya kepemimpinan SDM terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya**

Pengujian variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas yang diuji terhadap variabel terikat. Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat. Berikut adalah hasil pengujian hasil uji dominan.

Tabel 11  
Hasil Uji Dominan  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	8.572	3.029		9.432	.000
1 Budaya Organisasi	.009	.076	.010	3.122	.003

Iklm Organisasi	.038	.069	.042	2.548	.002
Gaya Kepemimpinan	.034	.068	.046	4.504	.001

a. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Dari hasil uji t diketahui bahwa gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) lebih berpengaruh secara dominan terhadap variabel kedisiplinan karyawan ( $Y$ ) daripada variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) hal ini dilihat dari nilai t pada Standardized Coefficients Beta. Pada hasil tersebut nilai Standardized Coefficients Beta variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0.010, variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) sebesar 0.042 dan nilai variabel gaya kepemimpinan ( $X_3$ ) sebesar 0.046.

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan kedisiplinan karyawan. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12  
Hasil Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.567 <sup>a</sup>	.505	.615	3.201

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

b. Dependent Variable: Kedisiplinan Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2019.

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square sebesar 0,615. Dengan hasil ini maka budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan kedisiplinan karyawan sebesar 61.5% ( $0.615 \times 100\%$ ). Sementara 38.5% ( $100\% - 61.5\%$ ) kedisiplinan karyawan dijelaskan oleh variabel selain budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan.

### Pembahasan

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengungkap: 1) Pengaruh secara parsial dan signifikan antara budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan SDM terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya. 2) Pengaruh secara simultan dan signifikan antara budaya

organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan SDM terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya. 3) Pengaruh secara dominan antara budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan SDM terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya.

### Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kedisiplinan karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung =  $3.122 > t$  tabel = 1.655 dan sig.  $0,003 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik persepsi tentang penyelenggaraan budaya organisasi karyawan maka akan semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan karyawan.

Robbins (2012:78) menyatakan bahwa budaya itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan sebagian besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Budaya organisasi menurut Kreitner dan Kinicki (2013:98) merupakan satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.

### Pengaruh Iklim organisasi terhadap Kedisiplinan karyawan

Uji hipotesis membuktikan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung =  $2.548 > t$  tabel = 1.655 dan sig.  $0,002 < \alpha = 0,05$ . Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik persepsi tentang adanya iklim organisasi karyawan maka akan semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan karyawan.

Menurut Siagian (2013:65) menjelaskan iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dari lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi. Siagian Juga mengemukakan ada empat faktor yang

mendukung iklim perusahaan, yaitu lingkungan fisik yang mendukung dan kondusif untuk pekerjaan, lingkungan sosial yang mendorong komunikasi dan interaksi, lingkungan afektif yang mendorong rasa kepemilikan dan rasa percaya diri, dan lingkungan kerja yang mendorong bekerja dan pemenuhan diri.

### **Pengaruh Gaya kepemimpinan SDM terhadap Kedisiplinan karyawan**

Uji hipotesis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung = 4.504 >  $t$  tabel = 1.655 dan sig. 0,001 <  $\alpha$  = 0,05. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan kedisiplinan karyawan karyawan.

Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain (Ardana dkk, 2012:181). Menurut Hersey dan Blanchard (2012:277) menyatakan "Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dilakukan oleh orang tersebut pada waktu berupaya mempengaruhi aktivitas orang lain, seperti yang dilihat orang lain". Sedangkan menurut Thoha (2012:49) menjelaskan bahwa "Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain".

Pola perilaku tersebut biasa di pengaruhi oleh beberapa faktor seperti nilai-nilai, asumsi, persepsi, harapan, maupun sikap-sikap yang ada dalam diri pemimpin. Berbagai penelitian tentang gaya kepemimpinan yang dilakukan para ahli mendasarkan pada asumsi bahwa pola perilaku tertentu pemimpin dalam mempengaruhi bawahan ikut menentukan efektivitasnya dalam pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para anggota organisasi atau bawahan. Hubungan pimpinan dan bawahan dapat diukur melalui penilaian pekerja terhadap gaya kepemimpinan para pemimpin dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk melaksanakan pekerjaan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

1. Terdapat pengaruh simultan budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya. Hal ini bisa diartikan bahwa ketiga variabel budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan harus diawasi secara beriringan dan bergantian, dengan begitu dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan.
2. Terdapat pengaruh parsial budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya. Hal ini bisa diartikan bahwa masing-masing variabel budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan mempunyai alasan masing-masing yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh paling dominan terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Siantar Madju Surabaya. Hal ini bisa diartikan gaya kepemimpinan mempunyai peranan yang utama dalam meningkatkan kedisiplinan dari pada variabel budaya organisasi dan iklim organisasi.

### **Saran-Saran**

Setelah penulis menyelesaikan penelitian dan menutup dengan kesimpulan, maka penulis perlu memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pimpinan harus lebih sering berinteraksi secara langsung dengan para karyawan sehingga pimpinan bias mengetahui permasalahan apa yang terjadi yang terkait dengan kinerja karyawan.
  - b. PT. Siantar Madju Surabaya untuk lebih meningkatkan gaya kepemimpinan perusahaan, budaya organisasi dan iklim organisasi agar disiplin kerja karyawan dapat meningkat.
  - c. Budaya organisasi, iklim organisasi dan gaya kepemimpinan mempengaruhi atau tidak mempengaruhi menjadi

- prioritas dalam kelangsungan suatu organisasi dengan mencapai tujuan perusahaan.
2. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.
  3. Bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan khasanah normatif pengaruh budaya organisasi, iklim organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan karyawan, serta menambah variabel, jumlah populasi dan sampel dan metode yang berbeda.

#### DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh. (2014). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Liberty.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Herdiany. (2015). *Pengaruh Tindakan Supervisi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kedisiplinan Karyawan Di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta*.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Kuncoro, Mudrajad. (2013). *Metode Kuantitatif*. Edisi Pertama, Yogyakarta: Penerbit AMP YKPN..
- Moekijat. (2012). *Kamus Istilah Ekonomi*. Bandung: Mandar Maju
- Munandar, A.S. (2012). *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Raharjo dan Prawatya. (2012). *Pengaruh Iklim organisasi dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Karyawan di PT Minyak Kayu Putih di KRAI Purwodadi*.
- Rivai, Veithzal (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Bandung: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephens, P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh, Prentice-Hall, Jakarta.
- Saputra. (2016). *Pengaruh Supervisi dan Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Karyawan CV. Mangrove International Yogyakarta*.
- Schein, Edgar H. (2012). *Organizational Culture and Leadership. Fourth Edition*. Jossey-Bass. A Wiley Imprint, Market Street. San Fransisco CA
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI . Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Shammari, Al. (2013). *Teaching and Learning Moral Values Through Kindergarten Curriculum*. Educational Jurnal Vol. 129, No.3. Hal 382-398
- Siagian, Sondang P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sobirin, Achmad. (2013). *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta: IBPP STIM YKPN.

- Stringer, J. L. (2012). *Basic Concepts in Pharmacology*. New York: McGraw Hill.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2012). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Tampubolon, Manahan P. (2012). *Perilaku Keorganisasian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2009). *SPSS For Windows*. Surakarta: Badan Penerbit-FKIP Universitas Muhammadiyah Surakarta.