

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ERA MULIA ABADI SEJAHTERA**

Oleh :

**Ari Dwi Aryanti***4aryanti@gmail.com***Pompong Budi Setiadi****pompong\_setiadi@yahoo.com****Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika****Article Info***Article History :**Received 16 Des - 2022**Accepted 25 Des - 2022**Available Online**30 Des – 2022***Abstract**

*The purpose of this study is to ascertain how organizational culture and leadership style affect employee discipline in a workplace. Employees of PT Era Mulia Abadi Sejahtera in Malang City, East Java, were the subject of this study. This study employed quantitative methodologies in a descriptive research design. In order to collect primary data for this study, employees at PT Era Mulia Abadi Sejahtera in Malang, East Java, were given questionnaires to complete. The sample used in this study represents the entire workforce at the office. Multiple regression analysis, which is carried out using the SPSS program, is the analytical technique used. According to the study's findings, organizational culture and leadership style both influence employee work discipline favorably. The factors of leadership style and corporate culture also influence workers' work ethics at the same time.*

**Keyword :**

*Leadership style,  
organizational culture,  
employee discipline.*

**1. PENDAHULUAN**

Untuk bersaing dalam segala aspek bisnis atau korporasi, diperlukan sumber daya manusia yang tangguh. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan dan kegiatan sangat menentukan kinerja suatu perusahaan. Dengan menemukan cara untuk menginspirasi individu agar berkeinginan untuk bekerja sebaik mungkin, sumber daya manusia dapat digunakan semaksimal mungkin. Kapasitas sumber daya manusia menentukan apakah organisasi berhasil atau gagal dalam mencapai tujuannya. Pembinaan disiplin adalah strategi manajemen yang digunakan untuk memotivasi karyawan untuk memenuhi persyaratan tertentu.

Disiplin kerja merupakan komponen penting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan; tanpa disiplin, sulit untuk mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah strategi yang digunakan oleh manajer untuk melibatkan karyawan sehingga mereka mau melakukan perubahan (Rivai, 2010: 825). Dengan mematuhi semua kebijakan perusahaan dan konvensi sosial yang berlaku, serta berupaya untuk lebih sadar dan siap melakukannya. Pemberian sanksi berupa hukuman dan peringatan dapat lebih menegakkan disiplin kerja dengan memberikan dampak jera

pada karyawan dan membantu mereka belajar dari kesalahannya dan tampil lebih baik dalam bekerja (Iswara, 2013:25). Oleh karena itu, faktor kunci dalam mencapai kinerja terbaik dari sumber daya manusia adalah disiplin para karyawannya.

Kontribusi seorang pemimpin untuk menjaga ketertiban dalam kelompok atau organisasi sangat penting. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat membujuk orang lain untuk melakukan tindakan tertentu, baik sejalan dengan preferensi individu dan tujuan perusahaan. Kepemimpinan tidak hanya dilihat sebagai kemampuan membujuk seseorang untuk bekerja menuju suatu tujuan, itu juga dilihat sebagai cara untuk mendorong perilaku karyawan dalam upaya memperkuat tim dan etos kerja perusahaan.

Kinerja seorang karyawan meningkat dengan disiplin yang lebih baik. Ketika disiplin kerja karyawan buruk, kinerjanya akan menurun. Jenis disiplin yang Tugas untuk melaksanakan banyak tugas telah didelegasikan, sehingga akan meluas. Disiplin kerja dan budaya organisasi tidak dapat dipisahkan, dan manajemen budaya yang efektif akan menghasilkan disiplin yang lebih terarah karena budaya mendukung disiplin karyawan saat mereka bekerja untuk mencapai hasil yang baik dari pekerjaannya. Gaya kepemimpinan dan

budaya organisasi merupakan dua faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Disiplin pegawai tentunya dipengaruhi oleh budaya organisasi karena dengan sendirinya pegawai akan belajar tentang perbedaan budaya yang ada dalam suatu organisasi. Akibatnya, cara orang harus berperilaku dalam situasi yang berbeda dapat berubah perlahan atau cepat tergantung pada bagaimana budaya memengaruhinya. Yang paling penting adalah mematuhi undang-undang yang berlaku dan menguntungkan organisasi tersebut.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai Dengan Mengambil Studi Kasus Pada PT. Era Mulia Sejahtera Abadi” dilakukan berdasarkan latar belakang tersebut.

## **2. KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Disiplin Kerja karyawan**

Salah satu aspek yang paling penting dari manajemen sumber daya manusia adalah disiplin karena membantu karyawan melakukan yang terbaik, yang meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Disiplin kerja adalah kemauan karyawan untuk mentaati atau mentaati seluruh aturan yang dibuat perusahaan dan berlaku bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Pada buku “Manajemen Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia” karya Handoko (2008:208), penulis membedakan antara tindakan pendisiplinan preventif dan korektif.

#### **a. Hukuman preventif**

Untuk mencegah pelanggaran, disiplin yang bersifat preventif digunakan untuk memotivasi staf agar mematuhi standar dan norma tertentu.

#### **b. Disiplin korektif**

Tindakan yang diambil untuk mengatasi pelanggaran aturan dan upaya untuk mencegah pelanggaran di masa mendatang adalah disiplin korektif. Salah satu bentuk tindakan korektif yang sering berupa hukuman adalah tindakan pendisiplinan, yang dapat berupa peringatan atau skorsing. Tujuan disiplin harus konstruktif, instruktif, dan remedial. Disiplin dimaksudkan untuk mengatasi perilaku saat ini, bukan untuk menghukum perilaku yang sudah berlalu.

### **Gaya Kepemimpinan**

Keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan seorang pemimpin. Karena penerapan gaya kepemimpinan berbeda dari satu organisasi ke organisasi lain tergantung pada keadaan dan jadwal kerja anggota, faktor gaya kepemimpinan atasan ini akan

berdampak pada peningkatan kedisiplinan para karyawan dalam suatu perusahaan.

Seorang pimpinan harus mampu menilai keadaan saat ini dan memodifikasi gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan tuntutan bisnis. Karisma, stimulasi intelektual, dan perhatian individu adalah tiga ciri kepemimpinan transformatif. Dengan demikian, pesona, rangsangan intelektual, dan perhatian individual adalah ciri-ciri kepemimpinan transformatif. keadaan tertentu.

### **Budaya Organisasi**

Sutrisno (2019) berpendapat jika “budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang bersifat immaterial yang bisa mempengaruhi suatu tindakan seseorang dalam perusahaan”, Seseorang pada akhirnya akan memahami banyaknya budaya organisasi yang diterapkan dalam organisasi karena semua individu melakukan aktivitas kerja secara tidak sadar. Menurut Anon (2021), budaya perusahaan terdiri dari berbagai sistem yang mencakup ide (nilai), keyakinan, dan konsep lain yang terbentuk sebelumnya, serta kebiasaan atau yang disebut norma yang telah lama menjadi standar perilaku. adalah seperangkat tujuan, aspirasi, dan harapan bersama yang disadari dan diakui dalam beberapa cara, baik secara eksplisit maupun implisit, oleh kelompok atau orang. Ini juga menentukan bagaimana grup dikelola.

penjelasan mengenai SDM yang dikemukakan oleh beberapa ahli, dapat disimpulkan jika suatu budaya organisasi berdampak pada perilaku individu, kemampuan bekerja dengan orang lain, kemampuan menggambarkan pekerjaannya, dan bagaimana individu tersebut memandang masa depan organisasi. dengan pandangan, standar, dan nilai-nilai. sudut pandang yang komprehensif, budaya tempat kerja yang dipupuk oleh organisasi untuk setiap karyawan, dan kesepakatan tentang berbagai budaya tempat kerja yang lazim; Setiap organisasi perlu memiliki budaya tempat kerjanya sendiri.

### **Hubungan Antar Variabel**

#### **Hubungan faktor gaya kepemimpinan Terhadap disiplin kerja karyawan**

Disiplin, menurut Mathis (2001:314), adalah jenis instruksi yang menegakkan peraturan organisasi. “Disiplin adalah pengetahuan dan komitmen seseorang untuk mematuhi semua standar perusahaan dan norma-norma sosial yang terkait,” tulis Hasibuan (2007: 193). “Manajer menggunakan disiplin sebagai alat untuk berbicara dengan anggota staf dan mendorong mereka untuk mengubah perilaku mereka. Ini juga berfungsi untuk membuat orang lebih sadar dan mau mengikuti peraturan perusahaan.”

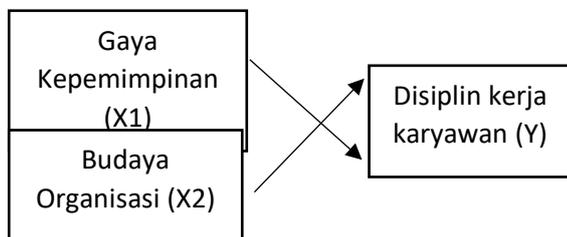
sehingga hipotesis berikut dapat dibentuk  
**H1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan**  
**Hubungan Antara budaya organisasi Terhadap disiplin kerja karyawan**

Budaya organisasi tidak diragukan lagi berdampak pada disiplin karyawan karena karyawan terbiasa dengan banyak budaya yang ada di dalam perusahaan dan aturan untuk berperilaku dalam berbagai skenario. Budaya akan berpengaruh, sehingga dapat bergeser secara bertahap atau tiba-tiba.

sehingga hipotesis berikut dapat dibentuk:  
**H2 = budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan**

### Kerangka pemikiran

Hubungan antara profesionalisme, disiplin kerja, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja dapat dinyatakan berdasarkan uraian yang didukung oleh landasan teori. Berikut gambaran pola hubungan antar variabel yang sesuai dengan kerangka penelitian:



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### 3. METODE PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Penelitian ini Menggunakan metodologi kuantitatif. sumber informasi utama yang akan digunakan saat melakukan penelitian adalah menggunakan data primer. Informasi yang dikumpulkan melalui observasi dan pemeriksaan mendalam terhadap subjek yang diteliti dikenal sebagai data primer, atau informasi yang dikumpulkan dari responden yang disurvei dan diolah sendiri. Pengolahan data primer yang dikumpulkan setelah menjawab kuesioner oleh organisasi yang digunakan sebagai studi kasus dalam penelitian akan menentukan layak atau tidaknya penelitian tersebut. Di kota Malang, Jawa Timur, 30 karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera dijadikan sebagai peserta penelitian.

Sampel untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan. Seluruh kuesioner yang dibagikan telah diisi dengan lengkap; 30 kuesioner disebarkan, dan 30 kuesioner kembali. Ada 30 sampel dengan total data valid yang diolah dalam penelitian ini.

#### Identifikasi dan Definisi Operasional

Kategori berikut mewakili identifikasi variabel penelitian berdasarkan hipotesis pada bagian sebelumnya.:

1. Variabel bebas (*independent Variable*) merupakan variabel yang dapat mempengaruhi variabel terikat, atau dapat diartikan variabel ini menjadi sebab variabel terikat. Contohnya adalah gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2)
2. Variabel terikat (*Dependent Variable*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Contohnya disiplin kerja karyawan (Y).

#### Skala Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala Likert. “Skala likert adalah skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi individu tau kelompok orang mengenai fenomena sosial” (Sugiyono, 2011:86). Dalam penelitian ini telah ditentukan variable penelitian, yakni variable bebas terdiri dari gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), serta variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan (Y).

Responden diminta untuk mencentang daftar periksa di sebelah salah satu dari lima jawaban yang ditawarkan pada skala ini, dengan lima kriteria penilaian berikut :

**Tabel 1**  
**Skala Likert**

Pernyataan Responden	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber :**Sugiyono (2007:87)**

#### Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer. data primer adalah data yang diperoleh dan diolah sendiri oleh individu atau organisasi yang menerbitkan atau menggunakannya. (Soeratmo dan Lincoln, 2005:76).

#### Populasi dan Sampel

“Populasi adalah seluruh wilayah generalisasi yang ditentukan oleh peneliti, dengan memiliki karakteristik tertentu dengan tujuan akan dipelajari dan akan ditarik kesimpulan”. (Sugiyono, 2011:72).

“Populasi adalah gabungan keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik serupa, yang menjadi pusat perhatian peneliti”, berlokasi di kota Malang, Jawa Timur, 30 karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera dijadikan sebagai peserta penelitian.

Sedangkan definisi sampel adalah “bagian kecil dari suatu populasi” (Sugiyono, 2011:73). Pada penelitian ini menggunakan Teknik sampling dengan seluruh jumlah karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera. yang dijadikan sampel penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 30 karyawan, maka disimpulkan layak diambil untuk dijadikan sampel. Jadi dapat disimpulkan sampel penelitian berjumlah 30 orang karyawan yang bekerja pada PT Era Mulia Abadi Sejahtera. Sesuai dengan pertimbangan tersebut maka dipilih 30 responden sebagai sampel penelitian.

**Metode Pengumpulan Data**

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner, yang akan diberikan kepada seluruh karyawan PT Era Mulia Abadi Sejahtera.

**Metode Analisis Data**

**Uji Validitas**

Ghozali (2016) menyatakan jika “Suatu angket atau kuesioner penelitian dikatakan valid apabila pertanyaan-pertanyaan pada angket tersebut dapat memaparkan dan menjelaskan apa saja yang akan dinilai dalam angket tersebut. Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner.”

**Uji Reliabilitas**

Ghozali (2016) menyatakan “Kuesioner yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu variabel adalah uji reliabilitas. Jika tanggapan suatu pernyataan bervariasi dari waktu ke waktu tetapi secara konsisten konsisten atau stabil, kuesioner penelitian dianggap dapat diandalkan”

“Kriteria uji validitas adalah jika hasil analisis data uji reliabilitas nilai CronbachAlpha > 0,60” (Ghozali, 2016)

**Uji asumsi Klasik**

Ghozali (2016) menyatakan “Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa garis persamaan regresi yang diperoleh adalah linier dan akurat. Uji asumsi multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji normalitas adalah tiga jenis uji asumsi klasik yang akan digunakan.”

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam suatu penelitian untuk menilai hubungan antara disiplin pegawai (Y), budaya organisasi (X2), dan gaya kepemimpinan (X1). Berikut ini adalah persamaan untuk regresi linier berganda :  $Y = a + b1X1 + b2X2 + e$

**Pengujian Hipotesis**

**Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Ghozali (2016) menyatakan “Tingkat signifikansi pengaruh bersama (simultan) variabel

independen terhadap variabel dependen dinilai dalam penelitian ini dengan menggunakan uji F.”

**Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Ghozali (2016) menyatakan “Koefisien determinasi, yang memiliki nilai antara nol dan satu dalam penelitian, digunakan untuk mengukur seberapa baik suatu model dapat memperhitungkan fluktuasi variabel dependen. Disiplin kerja karyawan merupakan variabel dependen yang dibatasi”

**Uji Signifikansi (Uji t)**

Dalam penelitian ini signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y dinilai dengan menggunakan uji t, serta apakah variabel X1 (gaya kepemimpinan), dan X2 (budaya organisasi), benar-benar memiliki hubungan yang terpisah atau pengaruh parsial terhadap variabel Y (disiplin kerja karyawan).

**4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Gambaran Umum Objek Penelitian**

Penelitian dilakukan pada perusahaan yang bernama PT Era Mulia Abadi Sejahtera di kota Malang Jawa Timur. Personil PT Era Mulia Abadi Sejahtera menjabat sebagai subjek penelitian. 30 orang secara total, yang merupakan jumlah karyawan yang bekerja di kantor.

**Hasil Penelitian**

**Pengujian Validitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Validitas**

No	Var	r hit	r Tab	ket
<b>Gaya Kepemimpinan</b>				
1	X1.1	0,719	0,3610	valid
2	X1.2	0,726	0,3610	valid
3	X1.3	0,887	0,3610	valid
4	X1.4	0,872	0,3610	valid
5	X1.5	0,827	0,3610	valid
6	X1.6	0,645	0,3610	valid
<b>Budaya Organisasi</b>				
1	X2.1	0,796	0,3610	valid
2	X2.2	0,746	0,3610	valid
3	X2.3	0,833	0,3610	valid
4	X2.4	0,749	0,3610	valid
5	X2.5	0,724	0,3610	valid
6	X2.6	0,753	0,3610	valid
7	X2.7	0,691	0,3610	valid
8	X2.8	0,719	0,3610	valid
9	X2.9	0,681	0,3610	valid
<b>Disiplin kerja karyawan</b>				
1	Y1.1	0,856	0,3610	valid
2	Y1.2	0,756	0,3610	valid
3	Y1.3	0,826	0,3610	valid
4	Y1.4	0,531	0,3610	valid

5	Y1.5	0,632	0,3610	valid
6	Y1.6	0,870	0,3610	valid
7	Y1.7	0,844	0,3610	valid
8	Y1.8	0,800	0,3610	valid
9	Y1.9	0,724	0,3610	valid

**Sumber : Pengolahan data SPSS**

Setiap indikator dalam konstruk skor total memberikan temuan yang signifikan, seperti yang terlihat pada tabel di atas, dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Oleh karena itu, setiap item pada kuesioner dapat dikatakan valid.

**Pengujian Reliabilitas**

**Tabel 3**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Ket
Gaya kepemimpinan	0,870	Reliabel
Budaya organisasi	0,899	Reliabel
Disiplin kerja karyawan	0,911	Reliabel

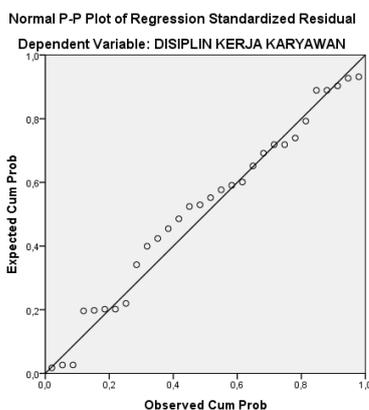
**Sumber : Pengolahan data SPSS**

Hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel di atas, dan terlihat jelas bahwa setiap variabel memiliki koefisien Alpha yang berada di atas 0,60, menunjukkan bahwa semua gagasan pengukuran dalam instrumen angket reliabel dan variabel-variabel tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Normalitas**

Merupakan penentuan apakah distribusi datanya tipikal menggunakan uji normalitas. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan memenuhi asumsi normalitas jika pola yang terbentuk menyebar di sekitar garis diagonal dan bergerak searah dengan garis diagonal.



**Gambar 2**  
**Uji normalitas**

Mengingat titik-titik pada Gambar 2 tersebar di sepanjang diagonal dan mengikutinya, dapat

disimpulkan bahwa nilai residual dari regresi dianggap normal.

**Uji Multikolinearitas**

Dalam sebuah penelitian, VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai toleransi digunakan untuk menentukan apakah multikolinearitas ada atau tidak. Ketika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, gejala multikolinearitas tidak ada dalam data. Hasil berikut terjadi setelah pemrosesan data:

**Tabel 4**  
**Uji multikolinearitas**

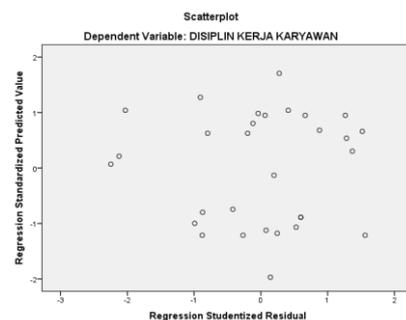
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	0,219	4,568
Budaya organisasi	0,219	4,568

a. Dependent variable : (Y) disiplin kerja karyawan

Dari hasil keluaran data SPSS pada tabel 4 terlihat jelas bahwa nilai tolerance  $>$  0.10 dan nilai VIF  $<$  10 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada data penelitian.

**Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2016) “Pengujian heteroskedastisitas merupakan teknik yang digunakan dalam penelitian untuk mengetahui apakah variable yang tergolong pengganggu memiliki varians persamaan atau tidak.”



**Gambar 3**  
**Uji heteroskedastisitas**

Titik-titik ini tersebar di atas dan di bawah sumbu Y bernilai 0, seperti yang terlihat pada Gambar 3 di atas, dan tidak membentuk pola yang teratur. sehingga, dapat dikatakan bahwa masalah heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak ada.

## Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

**Tabel 5**

### Analisis Regresi berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	,100	2,416		
1 GAYA KEPEMIMPINAN	,433	,193	,300	2,249	,033
BUDAYA ORGANISASI	,699	,139	,670	5,013	,000

- a. Dependent variable : disiplin kerja karyawan(Y)

Dari persamaan tersebut dapat diketahui bahwa :

- Disiplin kerja karyawan berkorelasi positif dengan faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi
- Koefisien gaya kepemimpinan bernilai 0,433, artinya jika gaya kepemimpinan naik dengan anggapan bahwa faktor lain tetap, maka disiplin kerja karyawan juga akan meningkat.
- Koefisien budaya organisasi memiliki nilai 0,699, yang menunjukkan bahwa, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain tetap konstan, disiplin kerja karyawan akan meningkat.

### Koefisien korelasi berganda dan determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 6**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,946 <sup>a</sup>	,895	,887	1,721

- a. Predictors (constant) gaya kepemimpinan dan budaya organisasi

Berdasarkan koefisien determinasi yang ditentukan, korelasi ganda yang diperoleh pada hasil analisis data menghasilkan nilai sebesar 0,946 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara kedua variabel independen dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa 89,5%, atau 0,895, dari varian faktor disiplin karyawan dapat dikaitkan dengan variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 10,5% merupakan faktor tambahan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Uji t (Uji Hipotesis secara parsial)

**Tabel 7**

### Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	,042	,967
1 GAYA KEPEMIMPINAN	2,249	,033
BUDAYA ORGANISASI	5,013	,000

- a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA KARYAWAN

### Uji hipotesis 1 (H1)

Seperti terlihat pada tabel 7 di atas, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan terbukti benar karena nilai t-hitung adalah 2,249 dan tingkat signifikansi adalah 0,033, < dari 0,05. Temuan ini mendukung hipotesis H1, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

### Uji hipotesis kedua (H2)

Dengan nilai t-hitung sebesar 5,013 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka hasil pengujian hipotesis budaya organisasi dapat dilihat pada tabel 7 di atas. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis H2 yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan, diterima.

## Uji F (Pengujian Hipotesis secara Simultan)

**Tabel 8**

### Hasil analisis regresi secara simultan

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	678,303	2	339,151	114,468	,000 <sup>b</sup>
Residual	79,997	27	2,963		
Total	758,300	29			

- a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA KARYAWAN

- b. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN

Uji F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen. Menurut studi statistik, F hitung adalah 114,468. Ditentukan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan batas signifikansi 0,00. Kita dapat menarik kesimpulan jika hipotesisnya benar, yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi semuanya berkontribusi pada peningkatan disiplin kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN

Berikut kesimpulan yang dapat ditarik dari pembahasan yang telah diuraikan di atas :

1. Temuan penelitian yang mendukung hipotesis pertama menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan seorang pemimpin mempengaruhi tingkat disiplin kerja di perusahaan tempatnya bekerja. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan meningkatkan disiplin kerja. Hasil perhitungan SPSS menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Nilai signifikansinya adalah 0,033 yang lebih kecil dari 0,05, dan nilai t-hitungnya adalah 2,249. Nilai koefisiennya adalah 0,433. Oleh karena itu teori ini diterima. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan, dan penelitian sebelumnya oleh Jaya dan Adnyani (2015), Rosalina dan Wati (2020), serta penelitian oleh Muchlys (2018) Menurut temuan penelitian, gaya kepemimpinan meningkatkan disiplin kerja karyawan.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi meningkatkan disiplin kerja karyawan. Terlihat dari hasil perhitungan SPSS, hipotesis kedua—bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan—diterima. Nilai koefisien 0,699, nilai t-hitung 5,013, dan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Temuan penelitian ini juga menguatkan penelitian lain oleh Nurhidayati (2021) serta hasil penelitian dari Hasibuan dan Nugrohoseno (2022) dimana hasil penelitian mereka menyatakan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan disiplin kerja karyawan.
3. Temuan hipotesis juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi semua mempengaruhi disiplin kerja pada saat yang sama. Hasil pengujian menunjukkan hal tersebut terbukti dari hasil komputasi yang dihasilkan nilai F yang ditentukan = 114,468 dalam pengolahan data dengan menggunakan SPSS. Nilai signifikansi yang dicapai 0,000 lebih kecil dari 0,05 berkat produksi batas signifikansi 0,000. Hal ini menegaskan teori bahwa faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi semuanya mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada saat yang bersamaan.

## 6. REFERENSI

Anon. 2021. “Mutia Wulandari Agussalim Delvianti.” 3:225.

- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII, Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani, (2008). *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. BPFY Yogyakarta: Yogyakarta
- Hasibuan, A.M. dan Nugrohoseno, D. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Masyarakat Perempuan Kelas II A Jakarta. Riset dan Jurnal Akuntansi. Vol 6, No 2. ISSN: 2548-7507.
- Iswara Pramudita. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi. Universitas Udayana.
- Jaya,K.YP. dan Adnyani, I.G. 2015. Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. E-Journal Manajemen Unud, Vol 4, No 9. ISSN : 2302-8912
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Mathis, Robert. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Muchlys, 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi.
- Nurhidayati. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar. Fakultas Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Muhammadiyah Makassar. Skripsi.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Rosalina, Maudy dan Wati, Lela,N. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekobis. Vol 10, No 1. ISSN: 2716-3830.
- Siagian, Sondang. P, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed.1, Cet. 1-Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2011), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Kencana Prada Media Group.