

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN (PENELITIAN PADA DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN KUNINGAN)

EFFECT OF LEADERSHIP, ORGANIZATION CULTURE, AND COMMUNICATION ON EMPLOYEE WORK DISCIPLINE

Aini Nursafaah¹ Oding Syarifudin² Rina Masrurroh³

¹Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kuningan, Jl. Cut Nyak Dhien No. 36A, Cijoho, Kec.
Kuningan, Kab.Kuningan, Jawa Barat. Kode Pos 45513, Indonesia

*E-mail: aininursafaah123@gmail.com

Naskah masuk: 2022-09-06

Naskah diperbaiki: 2022-10-05

Naskah diterima: 2022-10-05

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif karena bermaksud mengetahui dan menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi sebagai variabel bebas dan variabel disiplin kerja sebagai variabel terikat. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda uji t dan uji F. Hasil penelitian adalah adanya pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi secara bersama-sama terhadap disiplin kerja sebesar 73,1%. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain, semakin efektif kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi, maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang karena ketiga factor tersebut merupakan factor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan disiplin kerja.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komunikasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine and analyze how the influence of Leadership , Cultural Organization and Communication of the Discipline on work. This research is a quantitative descriptive research because it intends to know and analyze the influence between two or more variables. The variables in this study are the Leadership , Cultural Organization and Communication variables as independent variables and Discipline on work variables as the dependent variable. Data were analyzed by multiple linear regression analysis t test and F test. The result of this research is that there is a joint influence of Leadership , Cultural Organization and Communication on discipline on work of 73,1%. Leadership have a positive and significant effect on discipline on work , Cultural Organization and Communication have a positive and significant effect on Discipline on work. In other words, the higher the Leadership , Cultural Organization and Communication , the higher the discipline on work. Leadership , Cultural Organization and Communication need to be improved again in the future because these three factors are factors that can influence and increase discipline on work.

Keywords: Leadership , Cultural Organization , Communication, Discipline Work.

DOI : 10.31949/maro.v5i2.3299

Copyright © 2022 Program Studi Ekonomi Syariah, FAI Universitas Majalengka. All rights reserved.

1. PENDAHULUAN

Menciptakan SDM yang berkualitas diperlukan pembinaan disiplin dalam tiap diri karyawan pada perusahaan atau organisasi yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. SDM yang tingkat disiplin kerjanya tinggi maka dapat berkontribusi terhadap organisasi.

Menegakkan disiplin kerja sangat penting. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan yang kemudian akan meningkatkan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu juga dengan Dinas ketahanan pangan dan pertanian Kabupaten Kuningan dapat memberikan pelayanan yang optimal terhadap masyarakat apabila tingkat disiplin kerjanya tinggi. Namun, berdasarkan hasil observasi, ternyata disiplin kerja karyawan Dinas ketahanan pangan dan pertanian Kabupaten Kuningan relatif mengalami penurunan. Untuk mengatasi masalah tersebut, Dinas ketahanan pangan dan pertanian Kabupaten Kuningan perlu melakukan strategi SDM yang berorientasi pada disiplin kerja, sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efisien dan efektif.

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah cabang ilmu manajemen yang berkaitan dengan pengelolaan fungsi sumber daya manusia dalam operasi organisasi. Organisasi tentunya membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem agar dapat mencapai tujuannya. Namun, agar sistem ini berfungsi, ia harus memperhatikan berbagai bidang penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. dan aspek-aspek lainnya. SDM dalam organisasi harus senantiasa berorientasi terhadap visi, misi,

tujuan dan sasaran organisasi di mana dia berada di dalamnya. (Tjutju, 2008)

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2003), disiplin kerja merupakan sikap hormat, syukur, kepatuhan, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, dan kesanggupan untuk melaksanakannya, serta kesediaan menerima hukuman jika melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan kepadanya. Disiplin kerja, menurut (Rivai, 2004), adalah strategi yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kepemimpinan

Menurut (Daft, 2011) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan hubungan yang mempengaruhi antara pemimpin dan pengikut yang menginginkan perubahan dan hasil nyata yang mencerminkan tujuan bersama mereka. Diperkuat oleh (Yulk, 2009) mengemukakan bahwa Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan proses memfasilitasi usaha individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menggambarkan harapan, norma, dan tujuan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok dalam organisasi (Deresky, 2014). Definisi lain budaya organisasi menurut (Daft, 2011) bahwa budaya organisasi memberikan kepada karyawan makna dari identitas organisasi untuk menghasilkan komitmen karyawan terhadap nilai-nilai tertentu dan cara-cara melakukan sesuatu, budaya organisasi mendukung langkah-langkah yang tertib, rasional dan metodik dalam menjalankan bisnis.

Komunikasi

Komunikasi merupakan proses dimana informasi dipertukarkan dan dimengerti oleh dua atau lebih orang, biasanya dengan maksud memotivasi atau mempengaruhi perilaku menurut (Daft, 2012). Komunikasi yang efektif akan mencerminkan pemahaman yang utuh antara pengirim dan penerima ketika apa yang menjadi tujuan pesan disampaikan dapat dimengerti penerima, komunikasi mengacu pada proses dimana informasi dikirim dan dipahami antar dua atau lebih orang (McShane dan Glinow, 2005 dalam Kibe,2014).

Hipotesis Penelitian:

H1: Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H2: Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H3: Komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

H4: Kepemimpinan, budaya organisasi dan Komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja.

2. METODE

Populasi

Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Kuningan, yang mana jumlah populasi sebanyak 176 orang

Sampel

Sampel yang akan diambil untuk data dalam penelitian ini adalah Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Kuningan. Untuk menghitung sampel rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus slovin, dengan level of error 0,05 (95%).

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

$$n = \frac{176}{1 + 176 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{176}{1 + 176 (0,0025)}$$

$$n = \frac{176}{1 + 0,44}$$

$$n = \frac{176}{1,44}$$

n = 122.22222222 dibulatkan menjadi 122

Sampel yang digunakan untuk responden dalam penelitian ini berjumlah 122 orang.

Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis dari data penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu data primer dengan cara data yang diperoleh dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian kab. Kuningan dengan menggunakan *skala Interval* dengan variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Metode Analisis Data

Uji Validitas (*Convergent Validity*)

Menurut Ghazali (2016:135), Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Apabila pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner mampu mengungkap apa saja yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, maka pertanyaan tersebut dianggap valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan alpha = 0.05.

Uji Reliabilitas (*Construct Reliability*)

Reliabilitas merupakan metrik yang menunjukkan seberapa konsisten suatu hasil pengukuran ketika diulang dua kali atau lebih (Supardi, 2005:159). Jika suatu alat ukur stabil dalam arti stabil, dapat diandalkan, dan dapat diprediksi, maka dikatakan memiliki ketergantungan yang tinggi atau dapat dipercaya.

Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Alpha Cronbach. Suatu variabel dikatakan reliable, apabila hasil $\alpha \geq 0,60$ = reliable, dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliable

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan variabel Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Komunikasi (X_3) dan Disiplin Kerja (Y). Dalam penelitian ini analisis deskriptif menggunakan teknik presentase.

Uji Normalitas

Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov, dengan menggunakan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 20. Jika Asymp. Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal dan Jika Asymp. Sig. < 0,05 maka data berdistribusi tidak normal.

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Seharusnya tidak ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi yang layak. Variabel-variabel tersebut tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi linier berganda ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t. Jika terjadi korelasi, maka diidentifikasi terjadi masalah autokorelasi, regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi autokorelasi di dalamnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

$1,65 < DW < 2,35$ maka tidak ada autokorelasi.

$1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$ maka tidak dapat disimpulkan.

$DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$ maka terjadi autokorelasi

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas pengujian ini dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang diprediksikan atau sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distandarized*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menunjukkan pengaruh bersama-sama antara variabel independen (X_1 dan X_2) terhadap variabel dependen (Y) maka digunakan analisis regresi linier berganda. Melalui analisis ini dapat diketahui kontribusi lingkungan kerja (X_1) dan beban kerja (X_2) disiplin kerja (Y). Analisis regresi berganda dapat dicari dengan menggunakan persamaan berikut: $Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2$ (Priyatno, 2008:73)

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) adalah metrik untuk menentukan seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi berkisar dari nol (0) sampai satu (1), ($0 < R < 1$). Nilai R yang rendah menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variasi variabel terbatas. Jika .Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen $KD = r^2 \times 100\%$.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Hipotesis merupakan suatu perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal dan juga dapat menuntun atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Sugiyono, 2004:104). Uji t ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen digunakan uji t (Sugiyono, 2011:245), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :t = Uji statistik hitung, r = Nilai korelasi, n = Banyaknya sampel.

Kriteria ujinya adalah: Jika sig < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima dan Jika sig > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak.

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

uji F dapat diketahui mealui tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5%, dengan derajat kebebasan df = (n-k-1), dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel dengan ketentuan sebagai berikut: H0 diterima jika f hitung < f tabel untuk $\alpha = 5\%$ dan H1 diterima jika f hitung > f tabel untuk $\alpha = 5\%$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk meneliti mengenai pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin kerja pada pegawai Dinas Ketahanan pangan dan Pertanian Kab. Kuningan. Data dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner, Karakteristik responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan. Karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Responden

N o	Keterangan	Klarifikasi	Orang	Jumlah Persentase
1	Jenis Kelamin	Laki-Laki Perempuan	83 39	69% 31%
	Jumlah		122	100
2	Usia	< 20 tahun 20 - 30 31 - 40 40 >	0 0 46 76	0% 0% 38 % 62%

	Jumlah		122	100%
3	Pendidikan	SLTP SLTA	0 4 9	0% 40%
		S1 Pascasarjana	60 13	49% 11%
	Jumlah		122	100 %

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa dilihat bahwa pegawai yang menjadi responden lebih banyak pria sebanyak 83 orang atau 69%, sedangkan wanita sebanyak 39 rang atau 31% dari keseluruhan responden. hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia yang ada di Dinas Ketahanan, Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan Kebanyakan berjenis kelamin laki-laki. Tidak ada responden yang berusia dibawah 30 tahun, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 Tahun sebanyak 46 orang atau 38% . dan yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 76 orang atau 62%. Responden lebih banyak berpendidikan Sarjana (S1) yaitu 60 orang atau 49%, sedangkan SLTA itu 49 orang atau 40%, adapun Pascasarjana yaitu 13 orang atau 11 % dari seluruh responden.

Tabel 2
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	9,798	2,124		,000
Kepemimpinan	,290	,075	,331	,032
Budaya Organisasi	,210	,069	,293	,047
Komunikasi	,345	,094	,246	,032

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS.21

Adapun persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,798 + 0,290X_1 + 0,210 X_2 + 0,345 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan diatas tersebut adalah sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 9,798. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komunikasi (X3) sebesar nol , maka variabel Disiplin kerja (Y) akan mencapai nilai sebesar 9,798
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1), berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja dengan nilai koefisien nya sebesar 0,290. Artinya bahwa nilai koefisien ini menunjukkan setiap variabel Kepemimpinan (X1) meningkat satu kali, maka variabel Disiplin Kerja akan ada kecenderungan meningkat sebesar 0,290. dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja dengan nilai koefisien nya sebesar 0,210 , artinya nilai koefisien ini menunjukkan bahwa setiap variabel Budaya Organisasi (X2). meningkat satu kali, maka variabel Disiplin Kerja akan ada kecenderungan meningkat sebesar 0,210 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
4. Koefisien regresi variabel Komunikasi (X3), berpengaruh terhadap variabel Disiplin Kerja dengan nilai koefisien nya sebesar 0,345. Artinya bahwa nilai koefisien ini menunjukkan setiap variabel Komunikasi (X3) meningkat satu kali, maka variabel Disiplin Kerja akan ada kecenderungan meningkat sebesar 0,345. dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

5. Apabila nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Komunikasi (X3) meningkat maka akan ada pengaruh yang positif terhadap Disiplin Kerja (Y) sehingga Kedisiplinan \ pegawai akan meningkat.

Tabel 3
Koefisien Dterminasi (KD)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,682 ^a	,731	,711	4,908

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS 2.1 Diolah, 2021

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 di atas, maka pengaruh bersama dari Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komunikasi terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 73,1 % dan sisanya 26,9 % dipengaruhi variabel lain. Seperti Kompensasi, motivasi kerja dan reward.

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov Test

	Kepemimpinan	Budaya Organisasi	Komunikasi	Disiplin Kerja
N	122	122	122	122
Normal Mean	168,77	196,91	172,48	170,19
Normal Std. Deviation	18,377	20,295	14,614	14,824
Most Extreme Absolute Differences	,165	,181	,281	,132
Positive	,649	,433	,475	,569
Negative	-,165	-,181	-,281	-,132
Kolmogorov-Smirnov Z	1,828	1,999	3,109	1,458
Asymp. Sig. (2-tailed)	,525	,510	,473	,394

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS.21

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa hasil uji normalitas yang menggunakan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* diperoleh nilai sig. Lebih besar dari 0,05, yaitu variabel Kepemimpinan (X1)

0,525, Budaya Organisasi (X2) adalah **0,510**, Variabel Komunikasi (X3) sebesar **0,473** dan variabel Disiplin Kerja (Y) sebesar **0,394**. Kesimpulannya bahwa data dari keempat variabel tersebut terdistribusi **normal**.

Tabel 5
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Kepemimpinan	,975	1,025
Budaya Organisasi	,949	1,054
Komunikasi	,972	1,029

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS.21

Dari tabel diatas, dapat diketahui nilai *tolerance* untuk variabel Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) adalah sebesar 0,949, dan Komunikasi (X3) sebesar 0,972. dan untuk Nilai VIF Kepemimpinan (X1) sebesar 1,025, Budaya organisasi (X2) sebesar 1,054 dan Komunikasi sebesar 1,029. sehingga variabel independen atau variabel bebas pada persamaan regresi mempunyai nilai VIF < dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas diantara ketiga variabel bebas tersebut.

Tabel 6

Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	4,908	2,291

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Pengolahan data dengan SPSS.21

Berdasarkan hasil kriteria pengujian pada tabel 4.12 diketahui bahwa DW (*Durbin Watson*) adalah 2,291 yang artinya bahwa nilai Durbin Watson Berada diantara 1,65 dan tidak melebihi 2,35. Sehingga dapat disimpulkan diantara variabel tidak ada masalah autokorelasi.

Tabel 7
Analisis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,798	2,124		4,932	,000
Kepemimpinan	,290	,075	,331	3,401	,032
Budaya Organisasi	,210	,069	,293	3,143	,047
Komunikasi	,345	,094	,246	2,480	,032

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

a. Hipotesisi 1

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4.15 terlihat bahwa nilai t_{hitung} Kepemimpinan (X1) sebesar 3,401 dengan tingkat signifikansi 0,032 dan dengan t_{tabel} menggunakan tingkat $\alpha = 0,05$ atau 5% adalah 1,657 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,401 > 1,657$) dan nilai Sig. ($0,023 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H1 diterima dan H0 ditolak.

b. Hipotesis 2

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4.15 terlihat bahwa nilai t_{hitung} Budaya Organisasi (X2) sebesar 3,143 dengan menggunakan tingkat $\alpha = 0,05$ atau 5% adalah 1,657 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,143 > 1,657$) dan nilai Sig. ($0,047 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

H2 Diterima dan H0 ditolak.

c. Hipotesisi 3

Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4.15 terlihat bahwa nilai t_{hitung} Komunikasi (X3) sebesar 2,480 dengan menggunakan tingkat $\alpha = 0,05$ atau 5% adalah 1,657 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,480 > 1,657$) dan nilai Sig. ($0,032 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa

Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.
H3 Diterima dan H0 ditolak.

Tabel 8
Analisis Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	366,933	3	922,311	29,550	,003 ^b
Residual	26223,731	118	82,235		
Total	26590,664	121			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.16 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F diperoleh sebesar 29,550 dan sig 0,003. Selanjutnya nilai F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} sebesar 2,680.

Dalam hal ini, berlaku keputusan hipotesis apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan $Sig. < 0,05$, maka $(29,550 > 2,680)$ dan nilai $Sig. 0,003 < 0,05$. Maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda yang diuji hasilnya adalah signifikan (H_0 ditolak dan H_a diterima). Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Berpengaruh bersama-sama terhadap Disiplin Kerja pegawai pada Dinas Ketahanan, Pangan dan Pertanian di Kabupaten Kuningan.

4. KESIMPULAN

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) Pada pegawai dinas Ketahanan, Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan, artinya semakin efektif Kepemimpinan Organisasi maka akan meningkatkan Disiplin kerja pegawai.

2. Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) Pada pegawai dinas Ketahanan, Pangan dan

Pertanian Kabupaten Kuningan. Artinya semakin

konduktif Budaya Organisasi maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai.

3. Komunikasi (X_3) Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) Pada pegawai dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Kuningan. Artinya semakin efektif Komunikasi didalam Organisasi maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai.

4. Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Komunikasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap variabel dependen yaitu Disiplin Kerja (Y), artinya bahwa Variabel Disiplin Kerja dipengaruhi oleh tiga variabel tersebut.

5. SARAN

1. pimpinan lebih bertanggung jawab dalam tugas dan wewenangnya, sehingga pegawai bisa mencontoh hal baik dalam penanggung jawaban dari seorang pemimpin.
2. pimpinan perusahaan hendaknya memperhatikan tentang kebijakan di organisasi agar program pengembangan diadakan supaya kompetensi kinerja pegawai dapat meningkat.
3. Pimpinan harus lebih memperhatikan dalam kerjasama antar individu, agar keefektifan dalam bekerja bisa tercapai.
4. Pimpinan hendaknya memperhatikan bawahannya agar pegawai terpantau dan kinerjanya bagus dan tidak menunda-nunda pekerjaan.
5. Pegawai agar mengikuti aturan yang berlaku pimpinan harus lebih sering memberikan masukan terhadap pegawai yang absennya kurang baik dan selalu pulang sebelum waktunya.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT dengan Rahmat, Hidayah dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi jenjang S-1 dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada

Nabi Muhammad SAW, kepada para keluarganya, para sahabatnya, dan akhirnya kepada kita selaku umatnya yang insya Allah patuh dan taat akan ajarannya. Aamiin

Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari setiap bantuan dan bimbingan, sehingga sudah selayaknya penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua, mamah dan bapak beserta keluarga yang telah memberikan semangat, kasih sayang, perhatian, perlindungan, motivasi dan Do'a restu yang selalu mengiringi tiap langkah penulis.

2. Bapak Oding Syafrudin, M.M selaku Dosen Akademik, dan selaku Pembimbing I yang telah banyak memberi bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

3. Ibu Rina Masrurroh, SE., ME.Sy selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Kuningan dan selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberi bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Ibu Dr. Lili Karmela Fitriani M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan

5. Ibu Enung Nurhayati S.E., M.Si., Ak., CA, selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan

6. Bapak Dr. Dadang Suhardi, SE, M.M, Selaku Wakil Dekan II Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan

7. Bapak Dr. H. Dikdik Harjadi, SE, M.Si, selaku Rektor Universitas Kuningan

8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Kuningan yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan motivasi yang tidak ternilai harganya selama masa perkuliahan berlangsung.

9. Muhamad Wildan Khaerudin yang selalu mensupport penulis dan memberi dorongan motivasi

10. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 khususnya manajemen F, Diah Maryani, Wisnu Hidayat, Deni Prayogo, Silvi, Anisa, Risa, Eri, Anita, Vani. Maaf tidak tersebut semua, terimakasih atas persahabatan yang terjalin dan dukungan serta doanya selama menjalani perkuliahan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna dikarenakan keterbatasan pengetahuan yang dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran dan masukan untuk membangun demi kesempurnaan penulisan ini di masa datang. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak-pihak yang berkepentingan. Aamiin.

7. DAFTAR PUSTAKA

- Brahmasari, Ida Ayu dan Peniel Siregar, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Central Proteinaprima Tbk. *Journal Aplikasi Manajemen Brawijaya*. Vol 7 (1). 2009.
- Brett, Joan F, Leanne E Atwater, David A Waldman. Effective Delivery of Workplace Discipline : Do Woman have to be more Participatory than Man ?. *Research Article*. October,1. 2005.
- Casey, Chaterine. Come, Join Our Family: Discipline and Integration in Corporate Organizational Culture, *Research Article SAGE Journal*. January, 1. 1999.
- Clark, Gregory. Factory Discipline. *Journal of Economic History*. JSTOR. Vol 54 (1). 128-163. 1994.
- Cole, Nina. Consistency in Employee Discipline : an Empirical Exploration. *Emerald Insight*, Vol 37 (1), 109117. 2007.
- Daft, Richard. 2011. *The Leadership Experience*. 5th Edition. Canada: Thomson South-Western.
- Daft, Richard L. 2012. *New Era of Management*. 10th Edition. Canada: Thomson South-Western.
- Deresky, Helen. 2014. *International Management*, Managing Accross Border and Cultures. Eighth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Femi, Festus. The Impact of Communication on Workers' Performance in Selected Organisations in Lagos State. Vol 19

- (8). 75-82. 2014.
- Khanka, SS. Reprint 2013. *Human Resource Management*. First Edition-2003. S. Chand Company Ltd
- Kibe, Caroline Wanjiku. Effect of Communication Strategies on Organizational Performance. *European Journal of Business and Management*. Vol.6 (11). 2014.
- Kondalkar, V.G. 2007. *Organizational Behaviour*^{1st} Edition. New Delhi: New Age Internasional Pvt Ltd Publishers.
- Purbasari, Rr Niken. Kontribusi Budaya Perusahaan dan Moral Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*. Vol 12 (1), 1-16. 2012.
- Purbasari, Rr, Niken. Hubungan Komunikasi dan Motivasi dengan Kepemimpinan Perguruan Tinggi, *Bulletin Penelitian*. Vol 19 (7). 1-12.2009.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, Stephen & Timothy A Judge. 2011. *Organizational Behaviour*. Fourteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Marhendro, Hadyam Luthfan. (2015). "Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul)". *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*. Vol 5 No. 2.hlm:199-210
- Minarsih, Maria Magdalena. (2015). "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Premier Semarang)". *Jurnal Skripsi*.
- Martoyo, Susilo. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE