

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT OM HWAHAHA ”.
(Studi Kasus Pt Om Hwahaha Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik)**

IMAN SA'RONI

Universitas Islam Kadiri, Kediri

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui,(1) Apakah gaya kepemimpinan,budaya kerja dan disiplin kerja secara persial simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.(2) Apakah budaya kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.(3) Apakah disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Om Hwahaha yang berjumlah 112 karyawan. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner yang digunakan untuk mengungkap data variabel penelitian kepemimpinan,budaya kerja dan disiplin kerja.Teknik analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas,Uji reliabilitas dan Uji asumsi klasik.

Hasil penelitian ini yaitu,(1) Gaya kepemimpinan secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.(2) Budaya kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik (3) Disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan, Budaya kerja, Disiplin kerja dan Kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) Is the style of leadership, work culture and discipline partially simultaneously significantly affect the performance of employees at PT Om Hwahaha in District Kedamean Gresik. (2) Is the work culture is partially significant effect on employee performance PT Om Hwahaha in District Kedamean Gresik. (3) Does work discipline partially significant effect on the performance of employees of PT Om Hwahaha in District Kedamean Gresik.Penelitian district include the type of quantitative research.

The population in this study are all existing employees in the company PT Om Hwahaha totaling 112 employees. The instrument used in this study is a questionnaire that is used to reveal variable data research leadership, work culture and discipline kerja.Teknik data analysis used is Test Validity, reliability test and classical assumption test.

The results of this study, namely, (1) style of leadership is partially significantly berpengaruh the performance of employees of PT Om Hwahaha in District Kedamean Gresik. (2) The work culture is partially significant effect on the performance of employees of PT Om Hwahaha in District Kedamean Gresik (3) Discipline partially working significantly affect the performance of employees of PT Om Hwahaha in District Kedamean Gresik.

Keywords: leadership style, work culture, Discipline of work and employee performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus

memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Rivai,(2008) Kinerja yang baik adalah

kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan.

Ariana, (2013) Prestasi yang tinggi atau Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan di Pt Om Hwahaha tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas karyawan secara keseluruhan akan meningkat sehingga intansi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan Pt Om Hwahaha juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilannya. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses

pembentukan tersebut pada akhirnya akan menghasilkan pemimpin dan karyawan profesional yang mempunyai integritas yang tinggi.

Kinerja karyawan dan disiplin kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT Om Hwahaha juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Pada buku *Pedoman pengembangan budaya kerja aparatur Negara* yang diterbitkan oleh kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur (2002 :15) budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip – prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, memiliki semangat yang tinggi dan bersungguh – sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Artoyo (2000: 151) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa menimbulkan budaya kerja seseorang untuk berprestasi.

Sukses tidaknya karyawan hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan

adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan.

Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan evisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat dan perusahaan. Helmi, (1996: 37-38) disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja kerja karyawan.

Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti menemukan adanya kekurangan menaati tata tertib, ketentuan-ketentuan perusahaan yang memberatkan karyawan, disamping gaya kepemimpinan dan budaya kerja yang cukup tinggi. Kemudian timbul pemikiran bagaimana keseluruhan faktor tersebut saling berkesinambungan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut, perumusan masalah yang menjadi fokus perhatian penelitian adalah sebagai berikut, Secara lebih rinci pokok masalah tersebut di atas dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.
2. Apakah budaya kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.
3. Apakah disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui apakah gaya kepemimpinan secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.
2. Mengetahui apakah budaya kerja secara persial signifikan berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.

3. Mengetahui apakah disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik

Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut

H1 : Gaya kepemimpinan dan budaya kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pt Om Hwa Haha.

H2 : Budaya kerja secara simultan maupun persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt Om Hwa Haha.

H3 : Disiplin kerja secara simultan persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pt Om Hwa Haha

METODE PENELITIAN

Adapun obyek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Pt Om Hwahaha. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkat misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Penelitian ini dilakukan di Pt Om Hwahaha Jln. Kedamean No.87. Gresik Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik Kode Pos 61175.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Hakekat sebuah masalah, mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model (Ferdinand, 2006). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja karyawan (Y).

2. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif (Ferdinand, 2006).

Sebagai variabel bebas dalam penelitian ini adalah: Gaya kepemimpinan (X1), Budaya kerja (X2), Disiplin kerja

(X3)

Metode Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilakukan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut: .
Editing, Coding, Scoring

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Dalam hal ini digunakan beberapa butir pertanyaan yang dapat secara tepat mengungkapkan variabel yang diukur tersebut.

Untuk mengukur tingkat validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Hipotesis yang diajukan adalah:

Ho : Skor butir pertanyaan berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Ha : Skor butir pertanyaan tidak berkorelasi positif dengan total skor konstruk.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5 persen dari *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid, demikian sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan *caraone shot* atau pengukuran sekali saja dengan alat bantu SPSS uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60 (Nunnally dalam Ghozali, 2005).

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu: gaya kepemimpinan (X1), budaya

kerja (X2), dan disiplin kerja (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

A = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien garis regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel independen (gaya kepemimpinan, budaya kerja, disiplin kerja)

E = error / variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel $X_1, X_2,$ dan X_3 (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial Sudjana (2005: 380), Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Ha : Variabel-variabel bebas (gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN

Identitas Responden

1. Umur Responden

Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1 Umur Responden

| Umur (tahun) | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|------------------|------------|
| 20 – 30 | 44 | 39,29 |
| 31 – 40 | 36 | 32,14 |
| 41 – 50 | 18 | 16,07 |
| 51 – 60 | 14 | 12,50 |
| Total | 112 | 100,00 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 44 orang atau 39,29%, diikuti dengan usia responden 31 – 40 tahun sebanyak 36 orang atau 32,14%.

2. Jenis Kelamin Responden

Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.2
Jenis Kelamin Responden

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-laki | 108 | 96,43 |
| Perempuan | 4 | 3,57 |
| Total | 112 | 100,00 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki

yaitu sebanyak 108 orang (96,43%) dibanding perempuan yang hanya 4 orang (3,57%)..

3. Pendidikan Responden

Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Pendidikan responden

| Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|------------|------------------|------------|
| SLTP | 77 | 68,75 |
| SLTA | 25 | 22,32 |
| D3 | 3 | 2,68 |
| S1 | 7 | 6,25 |
| Jumlah | 112 | 100,00 |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SLTP yaitu sebanyak 77 orang atau 68,75% dari jumlah responden.

Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 112 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel gaya kepemimpinan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap gaya kepemimpinan dapat dijelaskan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Tanggapan responden mengenai gaya kepemimpinan

| No | Pernyataan | Skor | | | | | Jml |
|----|---------------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | X1.1 | 15 | 59 | 37 | 1 | 0 | 112 |
| | | 13.4% | 52.7% | 33.0% | 0.9% | 0.0% | 100.0% |
| 2 | X1.2 | 7 | 73 | 29 | 3 | 0 | 112 |
| | | 6.3% | 65.2% | 25.9% | 2.7% | 0.0% | 100.0% |
| 3 | X1.3 | 8 | 62 | 30 | 12 | 0 | 112 |
| | | 7.1% | 55.4% | 26.8% | 10.7% | 0.0% | 100.0% |
| 4 | X1.4 | 12 | 41 | 57 | 2 | 0 | 112 |
| | | 10.7% | 36.6% | 50.9% | 1.8% | 0.0% | 100.0% |
| | Jumlah | 42 | 235 | 153 | 18 | 0 | 448 |
| | Persen | 9.4% | 52.5% | 34.2% | 4.0% | 0.0% | 100.0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai gaya kepemimpinan atasan sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti oleh jawaban setuju.

Hasil ini ditunjukkan oleh 52,7% jawaban setuju dan 33,0% jawaban netral. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin mereka dapat bertindak sebagai pengawas atas kegiatan yang dilakukan oleh bawahan. Jika ada kesalahan atau menyimpang pimpinan akan memberikan teguran.

Hasil ini ditunjukkan oleh 65,2% jawaban setuju dan 25,9% jawaban netral. Hasil ini tak lepas dari kemampuan mengambil keputusan dan pemecahan masalah yang baik diperlukan agar karyawan tidak merasa bahwa kesalahan akan ditimpakan pada mereka.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan dapat mengkomunikasikan tujuan dan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mencapai

sesuatu dengan cara mereka sendiri. Hasil ini ditunjukkan oleh 55,4% jawaban setuju dan 26,8% jawaban netral. Komunikasi yang baik dengan karyawan dinilai akan memberikan kepercayaan kepada karyawan dan dapat mebudaya kerja karyawan dalam bekerja. Kepercayaan diri menjadikan semangat kerja pimpinan dan karyawan akan membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pada item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa menurut karyawan pimpinan cukup dapat menghargai dan memuji para karyawan yang kinerjanya bagus. Hasil ini ditunjukkan oleh 50,9% jawaban netral dan 36,6% jawaban setuju.

Deskripsi Variabel Budaya Kerja

Variabel dukungan sosial pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap variabel Budaya Kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Tanggapan responden mengenai budaya kerja

| No | Pernyataan | Skor | | | | | Jml |
|----|---------------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | X2.1 | 5 | 43 | 47 | 17 | 0 | 112 |
| | | 4.5% | 38.4% | 42.0% | 15.2% | 0.0% | 100.0% |
| 2 | X2.2 | 8 | 51 | 28 | 23 | 2 | 112 |
| | | 7.1% | 45.5% | 25.0% | 20.5% | 1.8% | 100.0% |
| 3 | X2.3 | 48 | 45 | 18 | 1 | 0 | 112 |
| | | 42.9% | 40.2% | 16.1% | 0.9% | 0.0% | 100.0% |
| 4 | X2.4 | 17 | 44 | 46 | 5 | 0 | 112 |
| | | 15.2% | 39.3% | 41.1% | 4.5% | 0.0% | 100.0% |
| 5 | X2.5 | 15 | 54 | 32 | 10 | 1 | 112 |
| | | 13.4% | 48.2% | 28.6% | 8.9% | 0.9% | 100.0% |
| | Jumlah | 93 | 237 | 171 | 56 | 3 | 560 |
| | | 16.6% | 42.3% | 30.5% | 10.0% | 0.5% | 100.0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap variabel budaya kerja. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap budaya kerja yang tinggi yang dimiliki karyawan pada PT Om Hwahaha .

Berdasarkan pertanyaan pertama menunjukkan bahwa para karyawan merasa cukup mendapatkan kebutuhan yang layak dari bekerja. Hasil ini ditunjukkan oleh 42,0% jawaban netral dan 38,4% jawaban setuju. Pekerjaan bagi para karyawan merupakan sumber pendapatan mereka, sehingga dengan bekerja maka salah satu tujuan bekerja dapat diperoleh.

Berdasarkan pertanyaan kedua menurut responden menunjukkan bahwa dalam pekerjaannya karyawan merasa aman dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini ditunjukkan oleh 45,5% jawaban setuju dan

25,0% jawaban netral. Keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang aman dan cukup jauh PHK dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa karyawan merasakan bahwa mereka memiliki hubungan yang erat dengan semua karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 42,9% jawaban sangat setuju dan 40,2% jawaban setuju. Dengan demikian adanya perasaan bahwa dengan hubungan yang baik dengan karyawan maka keinginan untuk saling membudaya kerja dalam bekerja akan diperoleh karyawan.

Berdasarkan item pertanyaan keempat menurut karyawan bahwa mereka cukup mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Hasil ini ditunjukkan oleh 41,1% jawaban netral dan 39,3% jawaban setuju. Keadilan untuk mendapatkan penghargaan yang sama dengan karyawan lain dapat

mendorong karyawan untuk bekerja memenuhi tanggung jawabnya.

Berdasarkan item pertanyaan kelima menurut karyawan bahwa mereka cukup suka melaksanakan tugas yang menantang. Hasil ini ditunjukkan oleh 48,2% jawaban setuju dan 28,6% jawaban netral. Pekerjaan yang

menantang tidak membuat karyawan merasa terbebani.

Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 5 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap disiplin kerja dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6
Tanggapan responden mengenai disiplin kerja

| No | Pernyataan | Skor | | | | | Jml |
|----|---------------|-------|-------|-------|-------|------|--------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | x.3.1 | 18 | 69 | 25 | 0 | 0 | 112 |
| | | 16.1% | 61.6% | 22.3% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 2 | x.3.2 | 4 | 35 | 41 | 31 | 0 | 112 |
| | | 3.5% | 31.3% | 37.5% | 27.7% | 0.0% | 100.0% |
| 3 | x.3.3 | 5 | 59 | 42 | 6 | 0 | 112 |
| | | 4.5% | 52.7% | 37.5% | 5.3% | 0.0% | 100.0% |
| 4 | x.3.4 | 19 | 61 | 32 | 0 | 0 | 112 |
| | | 16.9% | 54.5% | 28.6% | 0.0% | 0.0% | 100.0% |
| 5 | x.3.5 | 9 | 46 | 40 | 17 | 0 | 112 |
| | | 8.0% | 41.1% | 35.7% | 15.2% | 0.0% | 100.0% |
| | Jumlah | 85 | 270 | 180 | 54 | 0 | 589 |
| | | 14.4% | 45.9% | 30.5% | 9.2% | 0.0% | 100.0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini diukur melalui 6 buah indikator. Hasil tanggapan terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Tanggapan responden mengenai kinerja karyawan

| No | Pernyataan | Skor | | | | | Jml |
|--------|------------|-------------|--------------|--------------|-------------|-----------|---------------|
| | | SS | S | N | TS | STS | |
| 1 | Y.1 | 1 0.9% | 45 40.2% | 61 54.5% | 5 4.5% | 0 0.0% | 112 100.0% |
| 2 | Y.2 | 1 0.9% | 33 29.5% | 59 52.7% | 19 17.0% | 0 0.0% | 112 100.0% |
| 3 | Y.3 | 3 2.7% | 29 25.9% | 57 50.9% | 23 20.5% | 0 0.0% | 112 100.0% |
| 4 | Y.4 | 1 0.9% | 31 27.7% | 71 63.4% | 8 7.1% | 1 0.9% | 112 100.0% |
| 5 | Y.5 | 6 5.4% | 57 50.9% | 46 41.1% | 3 2.7% | 0 0.0% | 112 100.0% |
| 6 | Y.6 | 13 11.6% | 63 56.3% | 33 29.5% | 3 2.7% | 0 0.0% | 112 100.0% |
| Jumlah | | 25 3.7% | 258 38.4% | 327 48.7% | 61 9.1% | 1 0.1% | 672 100.0% |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Analisis Data

Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel (n-2). Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel 4.8 Berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

| NO | Variabel/Indikator | r hitung | r table | Keterangan |
|----|--------------------------|----------|---------|------------|
| | Gaya kepemimpinan | | | |
| 1 | 1 | 0.773 | 0,185 | Valid |
| 2 | 2 | 0.772 | 0,185 | Valid |
| 3 | 3 | 0.624 | 0,185 | Valid |
| 4 | 4 | 0.774 | 0,185 | Valid |
| | Budaya Kerja | | | |
| 1 | 1 | 0.816 | 0,185 | Valid |
| 2 | 2 | 0.787 | 0,185 | Valid |
| 3 | 3 | 0.709 | 0,185 | Valid |
| 4 | 4 | 0.662 | 0,185 | Valid |
| 5 | 5 | 0.737 | 0,185 | Valid |
| | Disiplin Kerja | | | |
| 1 | 1 | 0.670 | 0,185 | Valid |

| | | | | |
|------------------|---|-------|-------|-------|
| 2 | 2 | 0.638 | 0,185 | Valid |
| 3 | 3 | 0.634 | 0,185 | Valid |
| 4 | 4 | 0.700 | 0,185 | Valid |
| 5 | 5 | 0.767 | 0,185 | Valid |
| Kinerja Karyawan | | | | |
| 1 | 1 | 0.688 | 0,185 | Valid |
| 2 | 2 | 0.843 | 0,185 | Valid |
| 3 | 3 | 0.820 | 0,185 | Valid |
| 4 | 4 | 0.612 | 0,185 | Valid |
| 5 | 5 | 0.708 | 0,185 | Valid |
| 6 | 6 | 0.750 | 0,185 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Tabel 4.8 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Pengujian Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

| Variabel | Alpha | Keterangan |
|-------------------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,706 | Reliabel |
| Budaya kerja | 0,796 | Reliabel |
| Disiplin Kerja | 0,712 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan | 0,834 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat

dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinieritas

| No | Variabel Bebas | Nilai Tolerance | Nilai VIF (%) |
|----|--------------------------|-----------------|---------------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan (X1) | 0.555 | 1.801 |
| 2. | Budaya kerja (X2) | 0.434 | 2.305 |
| 3. | Disiplin Kerja (X3) | 0.556 | 1.799 |

Sumber: lampiran output SPSS

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10 % yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel bebas yang nilainya lebih dari 90 %, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

metode grafik Scatterplot yang dihasilkan dari output program SPSS versi 17, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan

tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi (Ghozali, 2005).

Dari hasil analisis terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

Uji Normalitas

Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka

model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 17 diperoleh hasil seperti tabel 4.11.

Tabel 4.11
Hasil Estimasi Regresi
Coefficientsa

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 2.787 | 1.522 | | 1.831 | .070 | | |
| Gaya Kepemimpinan | .460 | .122 | .316 | 3.784 | .000 | .555 | 1.801 |
| Budaya kerja | .329 | .091 | .343 | 3.628 | .000 | .434 | 2.305 |
| Disiplin Kerja | .259 | .097 | .222 | 2.665 | .009 | .556 | 1.799 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 0,316 X1 + 0,343 X2 + 0,222 X3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Kerja

X3 = Disiplin kerja

Pengujian Hipotesis

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebaga berikut:

Tabel 4.12
Hasil analisis regresi secara simultan
ANOVA^b

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|-----|-------------|--------|-------|
| 1 Regression | 561.611 | 3 | 187.204 | 50.113 | .000a |
| Residual | 403.452 | 108 | 3.736 | | |
| Total | 965.063 | 111 | | | |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 50,113. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.13 Koefisien determinasi

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .763 ^a | .582 | .570 | 1.933 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,57. Hal ini berarti 57% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 43% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p-value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan

di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.14

Hasil Uji t Secara Parsial

| Variabel Bebas | t hitung | Sig. t |
|------------------------|----------|--------|
| Gaya Kepemimpinan (X1) | 3.784 | 0.000 |
| Budaya kerja (X2) | 3.628 | 0.000 |
| Disiplin Kerja (X3) | 2.665 | 0.009 |

Sumber: Lampiran output SPSS

Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.
Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H1 “ Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan “ diterima.

Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.
Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya kerjai menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis

dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “budaya kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan” diterima.

Uji Hipotesis 3 (H3)

Perumusan hipotesis:

H_o : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

H_a : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.12 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi 0,009. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H_3 “Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan” diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

1) Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

2) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,628 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) telah

membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan didapat nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_o dan menerima H_a . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Om Hwahaha penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.
2. Budaya kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.
3. Disiplin kerja secara persial signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Om Hwahaha di Kecamatan Kedamean Kabupaten Gresik.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada budaya kerja karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Om Hwahaha tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki budaya kerja yang tinggi pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan perusahaan lebih membudaya kerja karyawannya misalnya dengan pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi dan Hasil Uji R^2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-

penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena dengan semakin baik kinerja dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Rivai, Veithzal, dkk., 2008. *PERFORMANCE APPRAISAL : Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Putra, IGN Marta Eka dan Ni Ketut Sariyathi. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Langgeng Laundry di Kuta, Badung". *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 5. Hal. 1345-1364.
- Putra, Sakra Brahma. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro Semarang.
- Rachmadhany, Putri Shovia. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan
- Sudiyanto, Totok. 2015. Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, Vol. 12, No.1, April 2015 : 14 –29, Universitas PGR, Palembang
- Ardansyah, 2014. Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *jurnal manajemen.petra.ac.id* diakses tanggal 11 Juli 2015
- Ariana, 2013. Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&SPA Ubud, Gianyar. *www.e-jurnal.com/2013/jpmanajemendd* 130195 diakses tanggal 11 Juli 2015
- Budaya kerja menurut Mangkunegara (2005 : 113) yang dikutip dari Edgar H. Schein mendefinisikan bahwa : Budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan
- Crimson, Sitanggang, 2005, Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. *Skripsi*, UNDIP Semarang.
- Dale, Robert. D. 1992. *Pelayan Sebagai Pemimpin*. Gandum Mas. Malang.
- Eugene McKenna dan Nie Beech, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : ANDI, Yogyakarta.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Guritno, Bambang dan Waridin. 2005. Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Budaya kerja Terhadap Kinerja.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Budaya kerja, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Malthis, Robert L. & John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Terjemahan oleh Jimmy Sadeli & Bayu Prawira Hie. Jakarta Salemba Empat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2005, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosda Karya, Malang
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2008, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua,

- cetakan ketiga, Penerbit : Refika Aditama, Bandung
- Masrukhin dan Waridin. 2004. Pengaruh Budaya kerja Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Moeliono, Djokosantoso, 2005, Budaya Organisasi dalam Tantangan, Penerbit : Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Moh. Pabundu Tika, 2008, Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan, cetakan kedua, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Rachmawati, Nuraini Eka, 2004, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai Basis Meraih Keunggulan Kompetitif, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Ekonisia, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, edisi kedua, cetakan kedua, RajaGrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT RAJAGRAFINDO PERSADA. Jakarta
- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. 2005. *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rosari, Reni. 2005. Analisis Gaya Kepemimpinan Dosen-Dosen Di Fakultas Ekonomi UGM Yogyakarta. *Jurnal Telaah Bisnis*. Vol 6. No 1. Hal: 87-109.
- Ruky S. Achmad, 2006, Sumber Daya Berkualitas, Mengubah Visi Menjadi Realita, cetakan kedua, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta
- Sekaran, Uma. 2006. *Research Methode For Business: Metodologi Penelitian Untuk bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198.
- Siagian, Sondong. P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Sofyandi, Herman, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Stoner, James. AF Dan R. Edward Freeman dan Daniel R. Gilbert. 1996. *Manajemen*. PT Prenhallindo. Jakarta.
- Suharto dan Cahyo. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Budaya kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 1. No 1. Hal: 13-30.
- Supranto, J. 2001. *Statistik: Teori dan Aplikasi*. Edisi keenam. Erlangga. Jakarta.
- Suranta, Sri. 2002. Dampak Budaya kerja Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Empirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Sutrisno, Edy, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- T. Hani Handoko dan Rahmawati, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Tampubolon, Biatna. D. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Yuniarsih Tjutju, dan Suwatno, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan pertama, Penerbit : Alfabeta, Bandung

Yuwalliatin, Sitty. 2006. Pengaruh Budaya Organisasi, Budaya kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen UNISULA Semarang. *EKOBIS*. Vol 7. No 2. Hal: 241-256.