

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN , BUDAYA
ORGANISASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI PERUSAHAAN DAERAH PARKIR
KOTA DENPASAR**

Ni Putu Ester Suniastuti

I Wayan Suana

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana(Unud),Bali,Indonesia

esterwisesa@yahoo.co.id

Fakultas Ekonomi Universitas Udayana(Unud),Bali,Indonesia

ABSTRAK

Faktor yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja. Responden dalam penelitian ini berjumlah 166 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, diolah dengan menggunakan *SPSS version 15.00*.

Hasil analisis *standardized coefficients beta* paling besar yaitu budaya organisasi 0,379 sehingga dapat dikatakan berpengaruh lebih besar terhadap disiplin kerja pegawai.

Penelitian ini disarankan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar sebaiknya memiliki budaya yang dapat mendukung kedisiplinan bagi karyawan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya, Komunikasi dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

Factor to consider in managing human resources is a style of leadership, organizational culture, communication and work discipline. Respondents in this study amounted to 166 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis processed using *SPSS version 15.00*.

The results of the analysis of the standardized beta coefficients are the greatest organizational culture can be said to 0,379 so that a greater effect on employee discipline.

This study suggested Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar should have a culture that supports discipline for employees.

Keywords : Leadership style, culture, communication and discipline work.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling terpenting untuk diperhatikan, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Jadi untuk mencapai itu semua diperlukan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Martoyo,2002:165). Dalam penelitian ini dipilih tiga factor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : gaya kepemimpinan,, budaya organisasi dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah budaya organisai. Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya

organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi.

Selain budaya organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komunikasi. Dengan adanya komunikasi ini karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menghambat kemajuan perusahaan itu sendiri.

Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar adalah sebuah perusahaan daerah berbadan hukum yang dibentuk oleh pemerintah Kota Denpasar memiliki tugas untuk mengatasi masalah Retribusi Parkir di kota Denpasar yang memiliki wilayah cukup luas serta padat penduduk dan didalamnya terdapat banyak lahan parkir yang harus di tata serta dikendalikan oleh Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar guna meningkatkan pendapatan asli daerah kota Denpasar. Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar dalam meningkatkan mutu pelayanan dalam Retribusi Parkir dituntut untuk lebih profesional dalam usaha pemberian kepuasan pelayanan kepada masyarakat pengguna fasilitas parkir di kota Denpasar, oleh sebab itu sudah seharusnya memiliki pegawai yang penuh disiplin dalam mengerjakan tugas – tugasnya karena pemberian pelayanan kepada masyarakat harus sesuai dengan norma – norma dan juga tepat waktu sehingga diharapkan masyarakat tidak kecewa dengan kinerja karyawan. Masalah yang mungkin terjadi

jika disiplin kerja pegawai tidak baik adalah pemberian pelayanan terhadap masyarakat serta pembangunan dalam bidang retribusi parkir akan berjalan dengan tidak baik karena pegawai yang diharapkan mampu melakukan hal tersebut kurang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Pegawai yang bekerja pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar sampai akhir tahun 2011 sebanyak 166 orang. Jumlah karyawan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar sampai akhir tahun 2011 dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar tahun 2011

BIDANG SUB UNIT	TOTAL (Orang)
Direktur Utama	1
Direktur	1
Kabag. Tata Usaha	1
Kabag. Operasional	1
Kepala Seksi	8
Bagian Perencanaan	4
Bagian Umum dan Kepegawaian	40
Bagian Keuangan	9
Bagian Pengelolaan Parkir Gedung dan Pelataran	24
Bagian Pengelolaan Parkir Badan Jalan	16
Bagian Pengawasan dan Pengamanan	55
Bagian Pelaporan dan Pengaduan	3
Bagian Data dan Analisa	3
TOTAL	166

Sumber : Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar, 2011

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui pegawai Perusahaan Daerah Parkir kota Denpasar berjumlah 166 orang dengan pembagian tugas yang berbeda – beda menurut bidang – bidang yang ada pada perusahaan. Perusahaan Daerah Parkir kota Denpasar secara keseluruhan memperlihatkan perkembangan yang cukup

baik, namun disisi lain masih terdapat beberapa indikasi yang menunjukkan rendahnya disiplin kerja karyawan. Berdasarkan wawancara dan observasi terhadap beberapa indikasi disiplin kerja karyawan yang belum ditingkatkan secara optimal yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komunikasi.

Budaya organisasi di Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar menunjukkan indikasi negatif yang berarti budaya organisasi di perusahaan ini justru menurunkan disiplin kerja karyawan. Indikasi tersebut antara lain: masih ada karyawan yang mengerjakan hal diluar tugasnya pada jam kerja.

Disamping itu, terlihat dari hubungan pimpinan dengan karyawan tidak terjalin dengan baik. Hal ini yang menyebabkan rendahnya disiplin kerja karyawan dan sangat perlu diperhatikan agar perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya yang masih dikatakan rendah.

Komunikasi yang terjadi di Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar menunjukkan masih adanya kekurangan dalam rangka optimalisasi disiplin kerja. Salah satu bentuk kekurangan tersebut adalah sedikitnya waktu yang digunakan pimpinan untuk berdiskusi dengan bawahan dalam hal pekerjaan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan

yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Martoyo,2002:165). Dalam penelitian ini dipilih tiga factor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : gaya kepemimpinan,, budaya organisasi dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Tindakan disiplin hendaknya bersikap positif, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah karena disiplin bertujuan untuk memperbaiki kegiatan dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama Ardana dkk (2011:179).

Gaya kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Terlebih karyawan yang baik ingin mengetahui bagaimana cara mereka untuk dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi diciptakan terus menerus di dalam perusahaan yang bersumber dari pimpinan dengan dukungan semua orang yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2001:89) fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas social perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, member pengertian dan mekanisme control yang member pedoman bagi sikap dan perilaku.

Komunikasi

Selain budaya organisasi faktor komunikasi juga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Dengan komunikasi ini karyawan dan pimpinan dapat berinteraksi dengan baik dalam memecahkan suatu permasalahan yang ada di dalam suatu perusahaan atau organisasi yang dapat menghambat kemajuan perusahaan itu sendiri. Komunikasi baik antara pimpinan dengan karyawan maupun antar sesama

karyawan merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Salah satu bentuk kekurangan komunikasi adalah sedikitnya waktu yang digunakan pimpinan untuk berdiskusi dengan bawahan dalam hal pekerjaan sangat mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan dan karyawan hanya mampu berinteraksi dalam suasana yang formal saja sehingga belum mampu menciptakan keakraban antara dua belah pihak sehingga berdampak kepada loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Suasana formal yang dimaksud adalah suasana dalam rapat. Komunikasi secara intensif antara pimpinan dengan bawahan hanya terjadi saat rapat. Permasalahan yang dihadapi perusahaan maupun karyawan perusahaan yang terkait dengan kinerjanya hanya dapat disampaikan saat rapat. Waktu pelaksanaan rapat yang seringkali sangat singkat sehingga berdampak pada penyelesaian masalah yang tidak maksimal.

PENELITIAN SEBELUMNYA

Hasil – hasil dari penelitian sebelumnya yang digunakan untuk referensi dalam penelitian ini.

- 1) Jurnal penelitian dari Tampubolon (2007) yang berjudul “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

- 2) Jurnal penelitian dari Tjahjono (2008) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Tengah.
- 3) Jurnal internasional dari JW Gibson (2011) yang berjudul “*Discipline : Still A Four Letter Word*”. Artikel ini membahas alasan bagi fenomena disiplin dan berfokus pada kebutuhan untuk proses jatuh tempo. Sistem disiplin tradisional dan nonpunitiveakan dibandingkan dan dikontraskan. terikatnya, sedangkan perbedaanya terletak pada waktu, tempat, dan obyek yang diteliti.
- 4) Jurnal internasional dari Charles Branham (2010) yang berjudul “*The Role of Discipline in Leading Safety Performance*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penegakan disiplin memiliki pengaruh yang negatif bagi karyawan. Pemimpin ditekankan untuk lebih mengarah pada motivasi dan melibatkan seluruh tenaga kerja untuk berpartisipasi aktif dalam meningkatkan kinerja.
- 5) Jurnal internasional dari Chowdhury (2007) yang berjudul “*Some Factors in Increasing Motivation to Employees Discipline*”. Hasil penelitian menunjukkan penjuwal meningkatkan motivasi intrinsik yang pada akhirnya meningkatkan disiplin mereka.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar yang berlokasi di Jalan Puputan Renon No.188 Denpasar. Pemilihan lokasi ini didasarkan adanya masalah-masalah yang berpengaruh dengan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar

Sumber Data

Sumber data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Data primer

Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data yang terdiri dari observasi, wawancara dan kuisioner yang disebarkan kepada pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul atau oleh pihak lain Husein Umar (2005:100), seperti struktur organisasi dan sejarah organisasi.

Populasi dan Sampel

1) Populasi

Arikunto (2002:122) apabila subyeknya kurang dari 100 maka sampel yang digunakan adalah seluruhnya. Apabila subyeknya lebih dari 100 maka sampel yang diambil adalah 10-15 persen atau 20-25 persen atau lebih dari populasi yang digunakan. Populasi disini adalah Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

2) Sampel

Arikunto (2002:112) menyatakan untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan, maka dalam penulisan laporan ini menggunakan metode teknik pengambilan sampel, dimana untuk mendapatkan sampel yang sesuai dan memberikan peluang yang sama kepada setiap anggota populasi yang heterogen maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Probability Sampling* dengan *Propotional Stratified Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel secara proposional dimana lokasi kerja yang memiliki populasi lebih banyak maka sampelnya pun lebih banyak dari lokasi kerja yang lain dan sampel didasarkan atas jumlah karyawan dari masing-masing sub bagian. Untuk menentukan jumlah sampel total yang akan diambil dalam penelitian ini, digunakan rumus Slovin Umar (2004:108) adalah sebagai berikut.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana :

n = Ukuran populasi

e = Nilai kritis

Dengan demikian dari yang diketahui,

N = 166

e = 0,10 yang berarti batas kesalahan yang diinginkan sebesar 10% (batas kesalahan tertinggi) terhadap kesalahan dalam pengambilan sampel karena sifat populasinya heterogen dan karakteristiknya tidak diketahui secara pasti. Sehingga,

$$\begin{aligned} n &= \frac{166}{1 + 166 (0,10)^2} \\ &= 62,40 = 62 \end{aligned}$$

Pengujian Instrumen

Pengujian instrumen penelitian ini dilakukan melalui uji coba kuisioner. Dalam penggunaan kuisioner kebenaran responden untuk menjawab setiap pertanyaan merupakan suatu hal yang sangat penting.

1) Uji validitas

Pada dasarnya validitas ini berfungsi untuk mengukur atau menguji apakah tiap-tiap butir instrumen telah benar-benar mengungkapkan indikator yang ingin diteliti. Menurut Santoso (2004:115) untuk mencari validitas dapat menggunakan perbandingan antara r_{hasil} dengan r_{tabel} untuk perhitungan yang menggunakan SPSS, r_{hasil} dapat dilihat dari kolom *corrected item total correlation*.

2) Uji reliabilitas

Menurut Umar (2004:126) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujian dapat dilakukan secara internal yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Teknik uji reliabilitas yang digunakan adalah reliabilitas internal dengan menggunakan rumus *cronbach alpha* (α). Ghazali (2006:133) berpendapat pengujian statistik dengan menggunakan teknik statistik *cronbach alpha*, instrument dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini menggunakan metode-metode sebagai berikut.

- 1) Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan pengamatan langsung melalui umur, jenis kelamin, pendidikan serta masa kerja responden.
- 2) Wawancara adalah pengumpulan data tanya jawab secara langsung dengan pihak perusahaan mengenai permasalahan yang akan diteliti.
- 3) Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai.

Teknik Analisis Data

Untuk menjawab semua tujuan penelitian maka dipergunakan analisis regresi linear berganda. Model regresi linear berganda, menurut Wirawan (2002:293) dapat dinyatakan sebagai berikut.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \mu_i$$

Keterangan :

\hat{Y} = Disiplin Kerja

α = Bilangan konstanta

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Budaya Organisasi

X_3 = Komunikasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = Koefisien regresi dari masing-masing X_i

Sebelum analisis hasil regresi diinterpretasikan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi terhadap disiplin kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar, digunakan Uji-F. Uji-t dilakukan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan menggunakan bantuan (SPSS)15.0 sebagai berikut.

1) Uji validitas

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30. Dengan demikian, hasil uji validitas yang dilakukan dengan kuisioner dalam penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

2) Uji reliabilitas

Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk setiap variabel lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel telah memenuhi syarat reliabilitas atau dapat dikatakan reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Dengan menggunakan SPSS Version 15.00 hasil pengujian regresi ditunjukkan seperti table berikut.

Tabel 4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	Std. Error	Standardized Coefficients (Beta)	T	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,377	0,090	0,377	4,189	0,000
Budaya Organisasi	0,379	0,095	0,379	3,994	0,000
Komunikasi	0,239	0,099	0,239	2,414	0,000
Constant	=	0,000000000000000131			
R	=	0,677			
Adjusted R Square	=	0,660			
F _{hitung}	=	40,452			
Sig. F _{hitung}	=	0,000			

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,000000000000000131 + 0,377X_1 + 0,379X_2 + 0,239X_3$$

Dimana :

- Y = Disiplin kerja
- a = Bilangan konstanta
- X₁ = Gaya kepemimpinan
- X₂ = Budaya Organisasi
- X₃ = Komunikasi

Persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat uji asumsi klasik dengan bukti sebagai berikut.

Uji-F

Untuk menguji hipotesis pertama yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. Dari table di atas diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 40,452 > F_{tabel} = 2,76$ dan $Sig.F = 0,000$ lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

Uji-t

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi dilakukan dengan uji-t.

- 1) Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Dari tabel 4.1 diketahui $t_{hitung} = 4,189 > t_{tabel} = 2000$ dan dapat ditarik

kesimpulan hasil uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

2) Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja

Dari tabel 4.1 diketahui $t_{hitung} = 3,994 > t_{tabel} = 2000$ dan dapat ditarik kesimpulan hasil uji t terhadap variabel budaya organisasi (X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

3) Pengaruh komunikasi terhadap disiplin kerja

Dari tabel 4.1 diketahui $t_{hitung} = 3,994 > t_{tabel} = 2000$ dan dapat ditarik kesimpulan hasil uji t terhadap variabel komunikasi (X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa, komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

Hasil pengujian hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Parkir Denpasar.

- 2) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Perusahaan Daerah Parkir Denpasar.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian di atas maka simpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut.

- 1) Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik system gaya kepemimpinan di suatu perusahaan akan semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan karyawan.
- 2) Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa pemimpin tegas dalam melaksanakan aturan yang berlaku, pemimpin adil dalam pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar dengan adanya hal ini akan dapat mendorong rasa kedisiplinan kerja karyawan untuk mencapai prestasi yang di inginkan.
- 3) Budaya organisasi merupakan variable yang memberikan pengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Parir Kota Denpasar.dengan ini menunjukkan adanya budaya yang mengatur tingkah

polah karyawan seperti jam masuk kantor yang telah disesuaikan oleh perusahaan akan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut.

- 1) Pimpinan Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar sebaiknya lebih banyak melakukan interaksi dengan pegawai agar terciptanya rasa saling mengenal dan adanya rasa saling memotivasi antara pimpinan dan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.
- 2) Pimpinan dan pegawai yang berada di dalam Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar sebaiknya lebih mengutamakan komunikasi di dalam bekerja , karena dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan , bawahan dengan rekan sekerja akan sangat membantu kemajuan dalam Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar.

REFERENSI

- Ardana,I Komang, Mujiati, Ni Wayan.,dan Mudiarta Utama, I Wayan.2011.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Denpasar : Graha Ilmu.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis. Edisi Revisi V. Jakarta : Rineka Cipta.*
- Branham, Charles. 2010. The Role of Discipline in Leading Safety Performance. *Management Quarterly*, Vol. 51, No. 2.
- Chowdhury, Mohammad. 2007. Some Factors in Increasing the Motivation to Employees Discipline. *Journal of Business Management* Vol. 1(9), pp.

238-243. Departement of Business and Accounting, School of Career and Applied Studies, Touro College African.

- Jane Whitney Gibson. 2006. Discipline : Still A Four Letter Word. *Journal of Business & Economics Research*, Volume 4, Number 1. Branham, Charles. 2010. The Role of Discipline in Leading Safety Performance.
- Martoyo, Susilo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Yogyakarta : BPF.
- Robbins, Stephen, P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Edisi 8. Jakarta : Preballindo
- Santoso, Singgih. 2005. *Statistik Parametrik dengan SPSS*. Jakarta: Elex Komputindo
- Tampubolon, Biatna Dulbert. 2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan faktor Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi Vol. 9 No.3 Tahun 2007, Hal 106-115*.
- Tjahjono, B Nur. 2008. Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Pegawai di Lingkungan Dinas Bina Marga Propinsi JawaTengah. *Jurnal*. eprints.ums.ac.id/915/1/Jurnal_Daya_Saing_8_2.pdf
- Umar, Husein. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Gramedia Jakarta Utama.
- Wirawan, Nata. 2002. *Statistik (statistik deskriptif)*. Denpasar. Keraras Mas.