
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
(Studi Kasus Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja di Magelang)**

Leonita Biovani Pertis Bata, Ari Pradhanawati

leonitabpb@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine leadership, organizational culture and employee work discipline in Toraja Weaving and Batik Business in Magelang and obtain empirical evidence of the influence of organizational leadership and culture on employee work discipline in Toraja Weaving and Batik Business in Magelang partially or simultaneously. Population in research this is all employees in the Toraja weaving and batik business in Magelang which is as many as 30 people. Sampling uses saturated sampling techniques so that the entire population becomes a sample. Research data sources use primary data and secondary data. Data collection techniques using interviews, documentation and questionnaires with a measurement scale in the form of linkert scale. Data analysis using multiple regression after fulfilling the test of validity, reliability and classical assumption test. The results showed that leadership, organizational culture were in good criteria and the majority employee work discipline was in high criteria. There is an influence of leadership on employee work discipline with a value of t count = 2.695 and significance = 0.012 $< \alpha = 0.05$. There is an influence of organizational culture on employee work discipline with t count = 2.189 and significance = 0.037 $< \alpha = 0.05$. There is a simultaneous influence of leadership and organizational culture on employee work discipline with t count = 10.833 and significance = 0.000 $< \alpha = 0.05$.*

Keywords: Leadership, Organizational Culture and Work Discipline

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang dan mendapatkan bukti empiris pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada usaha tenun dan batik Toraja di Magelang yaitu sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel. Sumber data penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan angket dengan skala pengukuran berupa skala linkert. Analisis data menggunakan regresi berganda setelah memenuhi uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi mayoritas dalam kriteria yang baik dan disiplin kerja karyawan mayoritas dalam kriteria tinggi. Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung = 2,695 dan signifikansi = 0,012 $< \alpha = 0,05$. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung = 2,189 dan signifikansi = 0,037 $< \alpha = 0,05$. Terdapat pengaruh secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan dengan nilai t hitung = 10,833 dan signifikansi = 0,000 $< \alpha = 0,05$.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan sebab dengan tidak adanya karyawan yang profesional/ kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal. Karyawan merupakan satu-satunya aset yang tidak dapat digandakan dan ditiru oleh manusia lain karena pada hakekatnya setiap orang adalah makhluk yang di ciptakan dengan karakter yang berbeda-beda dan memiliki keunikan yang berbeda pula.

Disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja. Disiplin merupakan usaha dari manajemen yang mendorong pegawai untuk mencukupi berbagai aturan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan (Davis, 2003: 129). Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan adanya kualitas yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya atau intensitas kesalahannya dalam melakukan pekerjaan rendah, dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang cepat, dan dapat menghasilkan jumlah produk atau jasa yang lebih banyak. Sedangkan disiplin kerja yang rendah ditandai dengan waktu mengerjakan suatu pekerjaan lebih lama, rendahnya kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau intensitas kesalahan tinggi dalam melakukan pekerjaan, dan jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan sedikit.

Pada dasarnya, banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Mahendra, 2014). Sedangkan menurut Martoyo (2009:152) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja. Pada penelitian ini difokuskan pada variabel kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu pokok dari keinginan manusia yang besar untuk menggerakkan potensi organisasi, kepemimpinan juga salah satu penjelas yaitu yang paling populer untuk keberhasilan atau kegagalan dari suatu organisasi. Hal ini berarti organisasi sekolah atau institusi pendidikan jika dinyatakan berhasil dan gagal faktor penentunya adalah kepemimpinannya (Sagala, 2009:145). Kepemimpinan ini dapat diukur dengan indikator berupa kemampuan sebagai pengawas, kebutuhan akan prestasi, kecerdasan, ketegasan, dan kepercayaan diri (Handoko, 2008:297).

Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu hasil penelitian Mahendra (2014), Minarsih (2015) dan Setiyani (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepemimpinan maka akan semakin tinggi disiplin kerja karyawan. Teladan seorang pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan sebagai teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Faktor yang juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan selain kepemimpinan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Mangkunegara, 2005:113). Budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil sehingga indikator budaya organisasi adalah keterbukaan, rasa aman dengan pekerjaan, perasaan dihargai, kejelasan organisasi, dukungan dan perhatian.

Adanya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan telah dibuktikan oleh Damayanti (2015) dan Marhendro (2016) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai timbul karena adanya *Command discipline*. *Command discipline* yaitu adalah disiplin yang diperintahkan atau yang berasal dari suatu kekuasaan melalui peraturan-peraturan tau budaya yang ada di dalam organisasi. Jadi disiplin kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada didalam organisasi tersebut.

Demikian juga dengan usaha tenun dan batik Toraja di Magelang yang sampai saat ini masih beroperasi di bidang industri kecil dan ekomomi, yang menghasilkan tenun dan batik Toraja berupa kain maupun baju yang sudah jadi. Pemilik usaha ini merupakan orang Toraja yang tinggal dan menetap di

Magelang. Karena pemilik usaha tenun dan batik ini memiliki jiwa wirausaha, sehingga pemilik mendirikan usaha ini dimana untuk memperoleh bahan-bahan untuk membuat tenun dan batik ini sangatlah mudah dan bisa mendapatkan harga yang jauh lebih murah, sehingga bisa dipasarkan dengan harga yang terjangkau pula. Karyawan yang bekerja di tempat tersebut adalah orang-orang yang bukan berasal dari Toraja, sehingga dalam memproduksi tenun dan batik yang akan dipasarkan harus memiliki kemampuan untuk mengikuti model dan motif-motif tenun dan batik Toraja yang pada sewaktu-waktu berubah dan mengikuti tren yang saat ini sedang berkembang, tapi tidak menghilangkan kesan corak dan motif Toraja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan, peneliti dapat mengetahui bahwa pemimpin usaha tenun dan batik Toraja adalah pemilik usaha dan pengawas yang merupakan putra dari pemilik. Sekaligus pengelola usaha untuk menggantikan peran pemilik usaha atau ayahnya. Kepemimpinan sebelumnya oleh pemilik dijalankan cenderung otoriter, sedangkan kepemimpinan setelah dipegang oleh putranya cenderung lebih teratur, tegas dan menerapkan disiplin kerja yang tinggi pada seluruh karyawan dan memiliki hubungan yang dekat dengan karyawan untuk dapat memberikan keteladanan. Budaya organisasi pada usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang pada kepemimpinan sebelumnya terorganisir dengan baik, segala peraturan yang ada dipatuhi dan ditakuti oleh para karyawan sehingga budaya organisasi yang ada terkesan kaku dan menjadi menakutkan bagi para karyawan. Setelah pergantian kepemimpinan yang baru, maka terjadilah pergeseran budaya organisasi dari yang terkesan kaku dan formal lebih menjadi santai dan lebih disenangi oleh para karyawan. Budaya yang ingin dikembangkan oleh pimpinan ini adalah budaya kerja yang lebih santai sehingga membuat karyawan merasa nyaman bekerja, membuat proses komunikasi yang ada didalam organisasi menjadi lebih baik dan lebih kekeluargaan.

Permasalahan yang kemudian muncul di Usaha Tenun dan batik Toraja di Magelang dengan pergantian kepemimpinan yang tidak otoriter dan budaya organisasi yang bersifat lebih santai atau tidak kaku adalah adanya penurunan disiplin kerja karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu: (1) Bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang?; (2) Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang?; (3) Adakah pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang?; dan (4) Adakah pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang?

Tujuan Penelitian

Suatu penelitian mempunyai tujuan, penetapan tujuan penelitian diperlukan karena akan dipergunakan sebagai pedoman bagi peneliti sebelum melakukan penelitian. Adapun tujuan penelitian ini yaitu untuk (1) mengetahui kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang; (2) mendapatkan bukti empiris pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang; (3) mendapatkan bukti empiris pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang; dan (4) mendapatkan bukti empiris pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang.

KAJIAN TEORI

Disiplin Kerja SDM

Sumberdaya manusia pada suatu organisasi dapat menentukan keberhasilan organisasi atau dengan kata lain sumberdaya manusia yang baik dapat menciptakan hal-hal positif bagi organisasi tersebut Davis (2003: 129) menyatakan bahwa disiplin kerja dari seorang karyawan diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dipandang erat keterkaitannya dengan kinerja.

Menurut Sinambela (2012:239), disiplin kerja sumber daya manusia adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sedangkan Wirawan (2009:138) menyatakan disiplin merupakan sikap dan perilaku kepatuhan terhadap peraturan organisasi, prosedur kerja, kode etik, dan norma budaya organisasi lainnya yang harus dipatuhi dalam memproduksi suatu produk dan melayani konsumen organisasi.

Rivai (2005:444) menjelaskan bahwa, disiplin kerja sumberdaya manusia memiliki beberapa komponen sebagai indikator yaitu (1) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. (2) Ketaatan pada peraturan kerja, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. (3) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang di amanahkan kepadanya. (4) Tingkat kewaspadaan tinggi, karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien. (5) Bekerja etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Anoraga (2003:2) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Seorang pemimpin harus memiliki keterampilan sebagaimana dinyatakan oleh Malthis dan Jackson (2002:142) yaitu (1) keterampilan teknis yaitu keterampilan menerapkan pengetahuan teoritis ke dalam tindakan-tindakan praktis; kemampuan memecahkan masalah melalui taktik yang baik; atau kemampuan menyelesaikan tugas-tugas secara sistematis. (2) Keterampilan hubungan manusiawi yaitu kemampuan untuk menempatkan diri di dalam kelompok kerja dan keterampilan menjalin komunikasi yang mampu menciptakan kepuasan kedua belah pihak. (3) Keterampilan konseptual adalah kecakapan untuk memformulasikan pikiran, memahami teori-teori, melakukan aplikasi, melihat kecenderungan berdasarkan kemampuan teoritis dan yang dibutuhkan di dalam dunia kerja.

Menurut Wahjosumidjo (1991:154) secara garis besar indikator kepemimpinan adalah (1) Bersifat adil. Rasa kebersamaan dalam organisasi diantara para anggota adalah mutlak, sebab rasa kebersamaan pada hakikatnya merupakan pencerminan daripada kesepakatan antara para bawahan maupun antara pemimpin dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. (2) Memberi sugesti. Sugesti pemimpin merupakan pengaruh yang mampu menggerakkan hati orang lain dan sugesti mempunyai peranan yang sangat penting di dalam memelihara dan membina harga diri serta rasa pengabdian, partisipasi, dan rasa kebersamaan diantara para bawahan. (3) Mendukung tercapainya tujuan. Pemimpin mendukung tercapainya tujuan organisasi, oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama. (4) Menciptakan rasa aman. Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. (5) Sumber inspirasi. Seorang pemimpin dapat menjadi sumber semangat bagi para bawahannya. (8) Bersikap menghargai. Setiap bawahan memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan. Oleh karena itu, menjadi suatu kewajiban bagi pemimpin untuk mau memberikan penghargaan atau pengakuan dalam bentuk apapun kepada bawahannya.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Ini seperti diungkapkan oleh Turner yang dikutip Wibowo (2006:285) budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari

setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas dan para anggotanya.

Budaya organisasi memiliki fungsi yang sangat penting. Fungsi budaya organisasi adalah sebagai tapal batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Menurut Robbins (1996 : 294), fungsi budaya organisasi yaitu (1) Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain; (2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi; (3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang; (4) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan; dan (5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Menurut Mas'ud (dalam Puspitasari, 2015), budaya organisasi merupakan kesepakatan perilaku anggota dalam organisasi yang selalu berusaha menciptakan efisiensi, kreatif, bebas dari kesalahan dan berfokus pada hasil, sehingga indikator budaya organisasi adalah keterbukaan, rasa aman dengan pekerjaan, perasaan dihargai, kerjasama, kejelasan organisasi, dukungan dan perhatian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan tipe *eksplanatory research* yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya (Sugiyono, 2010:10). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada usaha tenun dan batik Toraja di Magelang yaitu sebanyak 30 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2010: 85) mendefinisikan sampling jenuh yaitu: teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Berdasarkan teknik sampling jenuh maka seluruh anggota dalam populasi penelitian ini menjadi sampel yaitu sebanyak 30 karyawan pada usaha tenun dan batik Toraja di Magelang

Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, dokumentasi dan angket. Instrumen penelitian ini yaitu berupa kuesoner dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai interval 1-5, jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah. Uji intrumen menggunakan uji validitas produk moment dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (α). Analisis data menggunakan regresi berganda yang telah memenuhi uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas dan linieritas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda merupakan metode statistik yang umum digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel dependen dengan beberapa variabel independen. Berdasarkan analisis dengan program SPSS diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji Persamaan Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	3.497	3.611	
X1	.412	.153	.432
X2	.333	.152	.351

Berdasarkan tabel di atas diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 3.497 + 0,412X_1 + 0,333X_2$$

Uji F atau simultan digunakan untuk membuktikan kebenaran hipotesis secara simultan atau keseluruhan yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel X secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Y. Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.15 di bawah ini :

Tabel 2
Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	127.090	2	63.545	10.833	.000 ^b
Residual	158.377	27	5.866		
Total	285.467	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS 22.0 for windows* diketahui nilai F_{hitung} sebesar 10.833, dengan signifikansi 0.000. Karena nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan ada pengaruh antara kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang.

Besarnya pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y secara parsial dapat diketahui dari besarnya korelasi antara X_1 dan X_2 yang dikuadratkan (*R square*). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS diketahui bahwa besarnya korelasi parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah sebagai berikut:

- 1) Besarnya korelasi parsial antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar 0,460. Sehingga besarnya pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja yaitu $0,460 \times 0,460 = 0,212$ atau 21,2%.
- 2) Besarnya korelasi parsial antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar 0,388 Sehingga besarnya pengaruh antara variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja yaitu $0,388 \times 0,388 = 0,151$ atau 15,1%.

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel *model summary* berikut ini:

Tabel 3
Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.404	2.422

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas menunjukkan bahwa *adjusted R²* yang ditunjukkan sebesar 0,404 atau sebesar 40,4%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen yakni disiplin kerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 40,4%

sedangkan sisanya 59, 6% dipengaruhi oleh variabel independen lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

1. Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang.

Kepemimpinan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang pada penelitian ini termasuk dalam kriteria baik. Adanya kriteria kepemimpinan yang baik ini ditentukan oleh adanya dukungan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan, pemimpin mampu menciptakan rasa aman dan mampu menjadi sumber inspirasi bagi karyawan. Akan tetapi pemimpin masih menunjukkan sifat kurang adil dan kurang memberi sugesti yang baik pada karyawan.

Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang memiliki pemimpin yang baik bagi karyawan karena dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja, bersemangat dalam menjalankan aktivitas bekerja, dengan adanya komunikasi antar pemimpin dan bawahan mampu menjalin hubungan yang erat dengan disiplin kerja pegawai. Hubungan yang kuat menunjukkan bahwa pimpinan dapat menjalankan fungsi kepemimpinan dengan baik kepada karyawan maka akan semakin berdampak pada meningkatnya disiplin kerja karyawan.

Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang memiliki budaya organisasi yang tergolong dalam kriteria baik *seperti* adanya budaya keterbukaan, rasa aman dalam pekerjaan, perasaan dihargai, dan dukungan/perhatian kepada seluruh karyawan.

Setiap karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang diwajibkan untuk dapat memahami atau mematuhi norma-norma, nilai-nilai dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Budaya yang kuat dalam organisasi dapat memberikan paksaan atau dorongan kepada para karyawan untuk bertindak atau berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Dengan adanya ketaatan atas aturan dan juga kebijakan-kebijakan perusahaan tersebut maka diharapkan dapat mengoptimalkan disiplin dan produktivitas kerja para karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang pada penelitian ini termasuk dalam kriteria baik. Adanya kriteria baik ditentukan karena karyawan mampu memperhatikan standar kualitas batik atau tenun yang ditetapkan oleh perusahaan, memiliki kewaspadaan yang tinggi untuk mencapai target sesuai dengan standar kualitas produk dan bekerja dengan etis yaitu dengan menjalin hubungan baik diantar karyawan lain.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja Di Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t tpada variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang diperoleh nilai t hitung = 2,695 dan signifikansi = $0,012 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Nilai signifikansi 0,012 yang lebih kecil dari nilai sig yang disyaratkan yakni 0.05, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik tingkat kepemimpinan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Setiyani (2015) dan Mahendra (2014) yang menemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Adanya pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam suatu organisasi maka disiplin kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kepemimpinan semakin buruk maka disiplin kerja karyawan juga akan menurun. Sesuai dengan teori Hasibuan (2011: 194), menyebutkan adanya beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu salah satunya ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu sebesar 21,2%. Kepemimpinan pada usaha Tenun dan Batik Toraja cukup karena mampu mengelola pekerjaan dengan baik sehingga dapat terlaksana sesuai dengan apa yang direncanakan. Seseuai dengan teori bahwa semakin baik kemampuan pemimpin untuk mengorganisasikan pekerjaan, maka disiplin kerja karyawan juga semakin baik (Setyani, 2015). Pemimpin pada usaha Tenun dan Batik Toraja mampu menjadi teladan sehingga sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja Di Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t pada variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang diperoleh nilai t hitung = 2,189 dan signifikansi = $0,037 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Nilai signifikansi 0,037 yang lebih kecil dari nilai sig yang disyaratkan yakni 0.05, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi perusahaan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Setiyani Fadil (2014) dan Marhendro (2015) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Adanya pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi maka disiplin kerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika budaya organisasi semakin buruk maka disiplin kerja karyawan juga akan menurun. Sesuai dengan teori Hasibuan (2011: 194), menyebutkan adanya faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu sebesar 21,2%. Dalam hal ini budaya organisasi pada Usaha Tenun dan Batik Toraja yang diterapkan oleh perusahaan mampu mengarahkan karyawan untuk bersikap dan berperilaku disiplin sesuai dengan aturan maupun kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Adanya pengaruh ini juga telah sesuai dengan teori Mangkuprawira (2007:123) yang menyatakan bahwa kedisiplinan sebagai suatu aspek budaya perusahaan atau organisasi. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan seseorang merupakan cerminan dari penerapan nilai-nilai yang menjadi budaya atau kebiasaan didalam organisasi. Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi yang satu dengan lainnya.

4. Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Usaha Tenun Dan Batik Toraja Di Magelang

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji F pada variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang diperoleh nilai t hitung = 10,833 dan signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan). Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari nilai sig yang disyaratkan yakni 0.05, dalam hal ini dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Iswara (2015) yang menemukan bahwa secara simultan ditunjukkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik mempengaruhi variasi terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan dan budaya organisasi perusahaan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi dan budaya organisasi. yang terbentuk, dan lingkungan kerja Peran kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi bawahannya dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti, memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran dari bawahan, mengobor semangat, memberikan teladan, memberikan kesempatan berperan kepada bawahannya, memberikan tanggung jawab, mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan. Namun tanpa adanya budaya organisasi dari karyawan, maka tidak akan tercapai disiplin kerja yang baik yang sesuai dengan harapan perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kecenderungan dalam kriteria yang baik, artinya pimpinan mau mendukung pencapaian target produksi dengan memberikan bonus bagi karyawan yang melebihi target, pimpinan dapat menciptakan rasa aman, pimpinan dapat menjadi sumber inspirasi dan pimpinan dapat menghargai karyawan. Budaya organisasi pada Usaha Tenun dan Batik

Toraja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kecenderungan dalam kriteria yang baik, artinya perusahaan telah menerapkan budaya transparansi/keterbukaan tentang kondisi perusahaan, budaya kerja yang aman, budaya tahunan berupa wisata bersama untuk mempererat tali silaturahmi dan dukungan/perhatian berupa santunan bagi karyawan yang terkena musibah, memberikan THR hari raya dan memberikan pinjaman bagi karyawan yang membutuhkan. Disipin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan kecenderungan dalam kriteria yang tinggi dan sangat tinggi, artinya karyawan dalam bekerja telah memperhatikan standar kualitas batik atau tenun yang ditetapkan oleh perusahaan dan memiliki kewaspadaan yang tinggi untuk mencapai target sesuai dengan standar kualitas produk.

2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang berdasarkan hasil penelitian terbukti adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Adanya pengaruh positif dibuktikan dengan tanda positif pada koefisien regresinya. Artinya, apabila kepemimpinan semakin baik maka disipin kerja karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kepemimpinan semakin buruk maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin rendah.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang berdasarkan hasil penelitian terbukti adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya, apabila budaya organisasi semakin baik maka disipin kerja karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya apabila budaya organisasi semakin buruk maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin rendah.
4. Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Usaha Tenun dan Batik Toraja di Magelang berdasarkan hasil penelitian terbukti adanya pengaruh yang positif dan signifikan. Artinya, semakin baik kepemimpinan dan budaya organisasi maka disipin kerja karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kepemimpinan dan budaya organisasi semakin buruk maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin rendah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator kepemimpinan yang memiliki nilai rendah atau dibawah rata-rata adalah bersikap adil dan memberi sugesti. Oleh karena itu, hendaknya pimpinan usaha mampu bersikap adil terhadap semua karyawan terutama dalam hal pemberian pembagian tugas pekerjaan dan pimpinan harus memberikan sugesti/pengaruh yang baik kepada seluruh karyawan untuk menghasilkan produk batik atau tenun yang berkualitas.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator budaya organisasi yang memiliki nilai rendah atau dibawah rata-rata adalah kerjasama dan kejelasan organisasi. Oleh karena itu, hendaknya perusahaan harus menerapkan budaya kerjasama antar bidang kerja dengan cara memberikan bonus atau insentif tambahan bagi tim yang mampu memenuhi target perusahaan dan perusahaan harus memasang struktur organisasi agar seluruh karyawan mengetahui dengan jelas siapa saja yang memiliki jabatan dan tugas-tugasnya dalam perusahaan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator disiplin kerja karyawan yang memiliki nilai rendah atau dibawah rata-rata adalah kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja dan ketaatan pada standar kerja. Oleh karena itu, hendaknya dilakukan upaya peningkatan kedisiplinan karyawan dengan memberi sanksi bagi karyawan yang terlambat masuk

kerja dan karyawan yang tidak mau taat pada peraturan kera atau standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. (2003). *Psikologi Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Damayanti, Dwitya. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Utama Bandara Internasional Soekarno-Hatta Unit Personnel & General Affairs". *Jurnal Penelitian*.
- Davis, Keith, Newstrom, John W. (1995). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Fadil, Riznando. (2014). "Pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Hotel Mutiara Pekanbaru". *Jom FEKON*. Vol. 1 No. 2. Hlm:1-17
- Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2005). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, S. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Marhendra, I Gusti Ngurah Truly. (2014). "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Menur Surabaya". *JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 22 - 42
- 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
- Mathis, Robert L dan Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Puspitasari, Pipit. (2015). "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening". *Skripsi*. Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robinns, Stephen. P. (1996). *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi-Aplikasi*, Jakarta: Prenhalindo
- Setiyani, Febri. (2015). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Security PT. Karya Satria Abadi Pekanbaru". *Jom FEKON* Vol. 2 No. 1. Hlm:1-15
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahjosumidjo. (1991). *Kepemimpinan yang Efektif*. Yogyakarta: Balai Pustaka.
- Wibowo. (2006). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat