

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta

Eka Lestari

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Alamat: Jln.Kramat Raya No.98, RT.2/RW.9, Kwitang, Kec.Senen, Kota Jakarta Pusat, DKI Jakarta, 10450, Indonesia.

Korespondensi penulis: [lestarie641@email.com](mailto:lestarie641@email.com)

**Abstract.** *Human Resources is the most privileged asset in a company. This study aims to determine the influence of leadership style and organizational culture on work discipline at FKK UMJ, an institution that operates in the medical education service sector. This type of research uses a quantitative approach with a saturated sample involving 45 respondents. The data collection technique uses observation through questionnaires. The results of this study show that leadership style (X1) has a positive effect on work discipline (Y) by 86.4%, this is evidenced based on the t-value of 16.555 > t-table 2.017 with a significant value of 0.000 < 0.05. Organizational culture (X2) has a positive effect on work discipline (Y) by 78.2%, this is evidenced by the t-value of 12.430 > t.017 table with a significant value of 0.000 < 0.05. Leadership style (X1) and organizational culture (X2) simultaneously (together) had a positive influence on work discipline (Y) by 88.4% and the remaining 11.6% were influenced by variables outside this study. This is evidenced based on the F value of 159.517 > the F value of table 3.22 with a significant value of 0.000 < 0.05.*

**Keywords:** *Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline*

**Abstrak.** Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling diistimewakan dalam suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja di FKK UMJ, sebuah lembaga yang beroperasi dalam sektor pelayanan jasa pendidikan kedokteran. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh yang melibatkan 45 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 86,4% hal ini dibuktikan berdasarkan nilai t hitung 16,555 > t tabel 2,017 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Budaya organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 78,2% hal ini dibuktikan berdasarkan nilai t hitung 12,430 > t tabel 2,017 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y) sebesar 88,4% dan sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Hal ini dibuktikan berdasarkan nilai F hitung 159,517 > nilai F tabel 3,22 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling diistimewakan dalam suatu pemerintahan dan perusahaan baik perusahaan milik negara maupun swasta. Sumber daya manusia, sulit memperoleh sumber-sumber agar pemerintahan berfungsi dengan baik, demikian juga halnya dengan perusahaan tidak akan dapat menghasilkan keuntungan atau mendapatkan hasil dan nilai yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus mengutamakan karyawan yang memenuhi kebutuhan setiap area perusahaan. Perusahaan juga harus memberikan motivasi dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kemampuan karyawan

sehingga dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menentukan kelangsungan kehidupan perusahaan.

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia dan kunci dalam mencapai tujuan. Tanpa disiplin sulit untuk mencapai tujuan. Keith Davis dalam (Pustaka et al., 2020), mengemukakan bahwa “Dicipline is management action to enforce organization standards”. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Dengan mematuhi terhadap semua kebijakan perusahaan dan konvensi sosial yang berlaku, serta berupaya untuk lebih sadar dan siap melakukannya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Penelitian ini memperhitungkan dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Faktor tersebut apabila dapat dijalankan dengan baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan ini diperlukan oleh perusahaan karena gaya kepemimpinan dapat mendorong karyawan untuk menerapkan inovasi-inovasi baru dan mengelola semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk dapat mempengaruhi orang lain dalam hal bekerja. Seorang pemimpin pada umumnya adalah seorang manajer yang aktif dalam suatu perusahaan yang tugasnya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif dan maksimal.

Faktor lainnya adalah budaya organisasi, budaya organisasi adalah bentuk cara suatu organisasi menjalani suatu hubungan atau interaksi dalam lingkungan suatu organisasi yang terintegrasi dengan baik, perilaku antar bawahan atau pemimpin, asumsi, proses pembelajaran, motivasi dan pemikiran-pemikiran untuk visi dan misi organisasi di setiap perusahaan. Dengan demikian pemimpin dapat mengatur bawahannya melalui budaya organisasi untuk menciptakan hubungan baik dengan sesama karyawan dan dapat mendorong karyawan untuk lebih giat dalam bekerja.

Sistem pendidikan merupakan rangkaian subsistem atau unsur-unsur pendidikan yang saling bergantung untuk mencapai keberhasilannya. Ada tujuan, program, materi, metode, pendidik, peserta didik, fasilitas, alat, pendekatan dan sebagainya. Keberadaan sarana pendidikan mutlak diperlukan dalam proses pendidikan, oleh karena itu merupakan salah satu unsur yang harus dipenuhi dalam terselenggaranya proses pendidikan. Menurut Tajimudin dan Sanusi dalam (Hidayat Rizandi et al., 2023), tanpa adanya sarana pendidikan maka proses pendidikan akan mengalami kesulitan dan tujuan dari pendidikan tidak akan tercapai.

Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari suatu generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan dan penelitian. Pendidikan sering terjadi dibawah bimbingan orang lain, tetapi juga bisa secara otodidak berdasarkan pengalaman pribadi orang tersebut. Dalam undang-undang No.20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional juga disebutkan bahwasanya: “pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dalam perkembangan istilah pendidikan berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa (dapat bertanggung jawab terhadap diri sendiri secara biologis, psikologis, pedagogis, dan sosiologi). Proses pendidikan dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan pendidikan. Agar tujuan pendidikan tersebut dapat tercapai, maka perlu diperhatikan segala sesuatu yang mendukung keberhasilan tujuan pendidikan tersebut. Diantara sekian banyak faktor yang menunjang keberhasilan tujuan pendidikan, keberhasilan dalam proses pembelajaran termasuk salah satu faktor yang dominan. Karena di dalam proses pembelajaran itulah terjadinya internalisasi nilai-nilai dan warisan budaya maupun norma-norma secara langsung. Karena itu, kegiatan belajar mengajar merupakan ujung tombak dalam mencapai pewarisan nilai-nilai tersebut.

Fakultas kedokteran dan kesehatan universitas muhammadiyah jakarta merupakan badan usaha yang beroperasi dalam bidang pelayanan jasa yang berlokasi di Jl. Cempaka Putih Tengah 27, Jakarta Pusat. Secara khusus, pendidikan kedokteran merupakan elemen kunci dalam membentuk generasi dokter yang berkualitas. Di Indonesia banyak institusi pendidikan kedokteran yang dilengkapi dengan fasilitas modern untuk menunjang proses pembelajaran. “Institusi pendidikan kedokteran di Indonesia telah mengalami kemajuan pesat dalam memberikan sarana dan prasarana terbaik kepada mahasiswanya yang berkarir di bidang kedokteran. Dengan sarana dan prasarana pendidikan kedokteran yang lengkap dan modern, mahasiswa diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan etika profesi kedokteran secara optimal. Hal ini menjadi landasan kokoh bagi mereka untuk menjadi dokter yang berkualitas dan mampu memberikan pelayanan kesehatan terbaik kepada masyarakat.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **a. Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan dalam (Pustaka et al., 2020), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Kartono dalam (Tuwisna, 2021), indikator gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- Kemampuan Mengambil Keputusan
- Kemampuan Memotivasi
- Kemampuan Komunikasi
- Kemampuan Mengendalikan Bawahan
- Tanggung Jawab
- Kemampuan Mengendalikan Emosi

### **b. Budaya Organisasi**

Menurut Kasmir dalam (Iqbal et al., 2023), menyatakan bahwa budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai, keyakinan, dan berbagai asumsi serta kebiasaan atau yang disebut aturan yang telah lama digunakan sebagai kode etik dan diakui serta disepakati oleh seluruh karyawan atau anggota organisasi untuk memandu perilaku serta memberikan saran & solusi atas permasalahan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Edison, dkk dalam (Pustaka et al., 2020), mengemukakan indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- Kesadaran diri
- Keagresifan
- Kepribadian
- Performa
- Orientasi tim

### **c. Disiplin Kerja**

Menurut Afandi dalam (Yuliana, 2017), disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh dinas tenaga kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Menurut Afandi dalam (Ristiyani et

al., 2024), dimensi dan indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua karyawan yang bekerja pada suatu organisasi adalah sebagai berikut:

- Masuk kerja tepat waktu
- Penggunaan waktu secara efektif
- Tidak pernah mangkir/tidak kerja
- Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan
- Target pekerjaan
- Membuat laporan kerja harian

#### **d. Hipotesis**

Menurut Sugiyono dalam (Rusli, 2020), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian,Dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

H1 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

H3 : Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif statistik. Metode kuantitatif menjadi bagian dari serangkaian investigasi sistematis terhadap fenomena dengan menggunakan data numerik yang dapat diukur dan dianalisis secara statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian kuantitatif statistik adalah eksperimen, survey, dan korelasi. Menurut Satriadi dalam (Kevin & Carsana, 2020), didalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Kuantitatif menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur statistic atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Lebih lanjut Bambang Prasetyo, dkk menjelaskan bahwa pengertian penelitian kuantitatif adalah suatu upaya menelaah secara seksama dan menyeluruh suatu fenomena atau

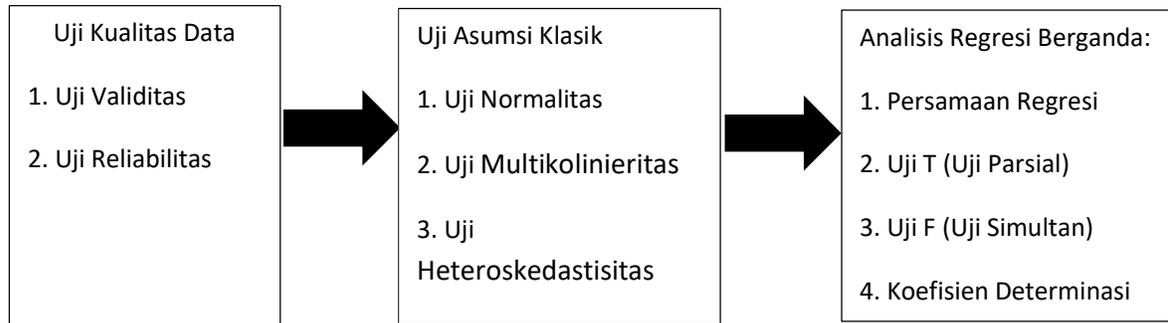
masalah dengan menggunakan ukuran-ukuran objektif dengan tujuan untuk memperoleh suatu fakta atau kebenaran dan menguji teori-teori yang muncul atas munculnya suatu fenomena atau masalah. Menurut Sugiyono dalam (Rusli, 2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu dan telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sugiyono dalam (Sugiarto, 2021), sampel terdiri dari sejumlah anggota yang dipilih dari populasi sehingga sampel merupakan sebagian dari populasi.

Menurut Sugiyono dalam (Sugiarto, 2021), teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel Dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta yang berjumlah 45 karyawan.

**Tabel 1.** Operasional Variabel

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin Kerja (Y) (Afandi dalam (Ristiyani et al., 2024)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Masuk kerja tepat waktu</li> <li>2. Penggunaan waktu secara efektif</li> <li>3. Tidak pernah mangkir/tidak kerja</li> <li>4. Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan</li> <li>5. Target pekerjaan</li> <li>6. Membuat laporan kerja harian</li> </ol>	Skala Likert (1-5)
Gaya Kepemimpinan (X1)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kemampuan mengambil keputusan</li> <li>2. Kemampuan memotivasi</li> <li>3. Kemampuan komunikasi</li> <li>4. Kemampuan mengendalikan bawahan</li> <li>5. Tanggung jawab</li> <li>6. Kemampuan mengendalikan emosi</li> </ol>	Skala Likert (1-5)
Budaya Organisasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kesadaran diri</li> <li>2. Keagresifan</li> <li>3. Kepribadian</li> <li>4. Performa</li> <li>5. Orientasi tim</li> </ol>	Skala Likert (1-5)

Menurut Sugiyono dalam (Rusli, 2020), definisi skala likert adalah “skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur akan dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.”



**Gambar 1.** Langkah Analisis Regresi Berganda

Uji kualitas dilakukan kepada 45 karyawan di fakultas kedokteran dan kesehatan universitas muhammadiyah jakarta. Menurut Sugiyono dalam (Rusli, 2020) analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen dinaik turunkan nilainya, jadi analisis regresi berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua.

Bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + b_3 x_3 +$$

Keterangan:

- Y = Displin Kerja
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Budaya Organisasi
- a = nilai Y jika X = 0 (nilai konstanta)
- b = angka arah atau koefisien regresi
- e = kesalahan baku estimasi regresi

Dari penjelasan dan rumus diatas, maka dapat disimpulkan bahwa apabila jumlah variabel independennya lebih dari satu maka akan bisa dilakukan analisis regresi berganda. Analisis

regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua atau lebih variabel independent dengan variabel dependen.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. Uji Kualitas Data

##### a. Uji Validitas

Hasil uji kualitas data adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Item Pertanyaan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimpulan
Disiplin Kerja			
Y.1	0,707	0,294	Valid
Y.2	0,824	0,294	Valid
Y.3	0,745	0,294	Valid
Y.4	0,695	0,294	Valid
Y.5	0,875	0,294	Valid
Y.6	0,817	0,294	Valid
Gaya Kepemimpinan			
X1.1	0,799	0,294	Valid
X1.2	0,849	0,294	Valid
X1.3	0,843	0,294	Valid
X1.4	0,783	0,294	Valid
X1.5	0,844	0,294	Valid
X1.6	0,826	0,294	Valid
Budaya Organisasi			
X2.1	0,801	0,294	Valid

X2.2	0,811	0,294	Valid
X2.3	0,859	0,294	Valid
X2.4	0,681	0,294	Valid
X2.5	0,845	0,294	Valid
X2.1	0,801	0,294	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Seluruh variabel budaya organisasi dapat dinyatakan valid karena menghasilkan data valid berdasarkan uji validitas untuk variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja.

### b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas untuk mengukur pernyataan apakah bisa dikatakan reliable atau bisa dikatakan tidak handal dari indikator sebuah variabel jika hasil Cronbach alpha lebih besar dari 0,6

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	GayaKepemimpinan ( $X_1$ )	0,904	> 0,06	Reliabel
2	Budaya Organisasi ( $X_2$ )	0,859	> 0,06	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Y)	0,871	> 0,06	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas: *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.24151138
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.074
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Diperoleh hasil uji normalitas tabel Asymp.Sig.(2-tailed) menghasilkan nilai  $0,200 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin kerja(Y) dalam penelitian ini berdistribusi secara normal.

**b. Uji Multikolinieritas**

Memiliki tujuan untuk menguji model regresi didapatkan korelasi antar variabel Independen/bebas. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.771	1.272		3.750	.001		
	Gaya Kepemimpinan	.556	.092	.672	6.050	.000	.225	4.451
	Budaya Organisasi	.325	.123	.293	2.639	.012	.225	4.451

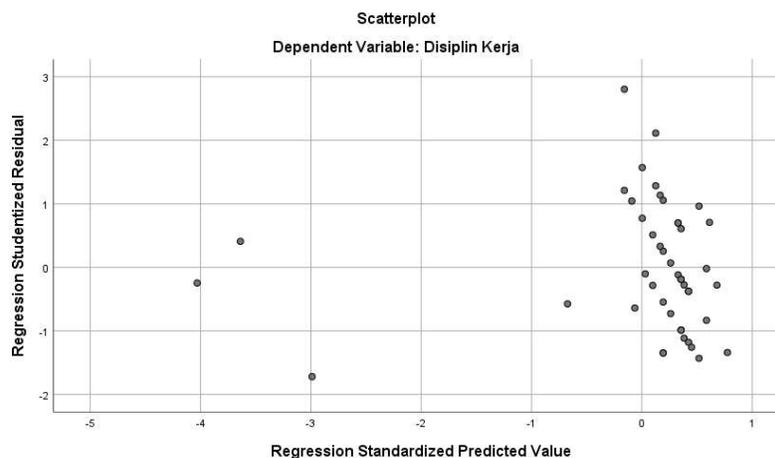
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Hasil tabel Toleransi Gaya Kepemimpinan Independen dan Budaya Organisasi sebesar  $0,225 > 0,10$  dan seluruh variabel independen memiliki nilai  $VIF < 10$ . Oleh karena itu, tidak terdapat bukti adanya multikolinieritas.

**c. Uji Heroskedastisitas**

Uji heterokedastisitas untuk mengetahui model regresi dapat terjadi atau tidak terjadi ketidaksamaan varians dari masing-masing residual.

**Tabel 6.** Hasil Uji Heteroskedastisitas: *Scatter Plot*



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Berdasarkan gambar IV.2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik yang berada di dalam grafik scatterplot model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang teratur, melainkan titik tersebut menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dalam model regresi tidak ada gejala heteroskedastisitas.

**d. Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 7.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.771	1.272		3.750	.001
	Gaya Kepemimpinan	.556	.092	.672	6.050	.000
	Budaya Organisasi	.325	.123	.293	2.639	.012

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Persamaan regresi linier berganda penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = 4,771 + 0,556 (X1) + 0,325 (X2)$$

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji T (Parsial)**

**Tabel 8.** Hasil Uji T (Parsial) Gaya Kepemimpinan (X1)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.304	1.208		5.218	.000
	Gaya Kepemimpinan	.769	.046	.930	16.555	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

**Tabel 9.** Hasil Uji T ( Parsial) Budaya Organisasi (X2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.879	1.720		2.836	.007
	Budaya Organisasi	.980	.079	.884	12.430	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Nilai signifikan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 0,000. Hasil lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap variabel Disiplin Kerja karyawan. Variabel Budaya Organisasi (X2) terhadap Disiplin Kerja karyawan (Y): Nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif antara variabel Budaya Organisasi(X2) terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan.

#### b. Uji F (Simultan)

**Tabel 10.** Hasil Uji Hipotesis (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	515.158	2	257.579	159.517	.000 <sup>b</sup>
	Residual	67.819	42	1.615		
	Total	582.978	44			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Nilai F hitung  $>$  f tabel ( $159.517 > 3,22$ ) serta nilai signifikan  $<$  0,05 atau positif terhadap variabel dependent kepuasan keluarga lansia.

#### 4. Uji Koefisien Determinasi

##### a. Uji Koefisien Determinasi Parsial

##### Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

**Tabel 11.** Hasil Uji Determinasi Parsial  
Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y)  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 <sup>a</sup>	.864	.861	1.356

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Nilai R Squared adalah 0,864, yang sudah diketahui secara umum. Berdasarkan data, 86,4% disiplin kerja pada karyawan disebabkan oleh variabel gaya kepemimpinan Independen (X1), sedangkan 13,6% disebabkan oleh variabel lain.

##### Budaya Organisasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)

**Tabel 12.** Hasil Uji Determinasi Parsial  
Budaya Organisasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y)  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 <sup>a</sup>	.782	.777	1.718

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Nilai R Squared adalah 0,782 jadi bisa disimpulkan terdapat hubungan antara variabel terikat disiplin kerja pada karyawan dengan variabel bebas budaya organisasi (X2) sebesar 78,2%, sedangkan sisanya sebesar 21,8% adalah variabel lain.

## b. Uji Koefisien Determinasi Simultan

**Tabel 13.** Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	R Square	Adjusted R Square	
1	.940 <sup>a</sup>	.884	.878	1.271

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

b. Dependent Variabel: Disiplin Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26 (2024)

Pengujian koefisien determinasi secara simultan menunjukkan nilai R-squared sebesar 0,884. Disiplin Kerja terhadap karyawan fkk umj sangat mempengaruhi faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berdasarkan temuan determinasi simultan ( $r=0.884$  atau 88,4%).

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y) di Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta, Maka kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Dari hasil pengujian terdapat pengaruh kontribusi yang positif antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung  $16,555 > t$  tabel 2,017 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan nilai koefisien r square sebesar 0,864 atau 86,4%. Artinya variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada karyawan fakultas kedokteran dan kesehatan universitas muhammadiyah jakarta sebesar 86,4%.
2. Dari hasil pengujian terdapat pengaruh kontribusi yang positif antara budaya organisasi (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung  $12,430 > n$ lai t tabel 2,017 dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,005$  dan nilai koefisien r square sebesar 0,782 atau 78,2%. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada karyawan fakultas kedokteran dan kesehatan universitas muhammadiyah jakarta sebesar 78,2%.
3. Berdasarkan hasil dari pengujian data secara simultan (bersama-sama) antara variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terdapat pengaruh kontribusi yang positif terhadap disiplin kerja pada karyawan fakultas kedokteran dan kesehatan universitas muhammadiyah jakarta. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil koefisien nilai f hitung 159,517

> nilai f tabel 3,22 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  sehingga  $H_0$  diterima artinya secara simultan variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) dan hasil nilai r square sebesar 0,884 artinya sebesar 88,4% disiplin kerja pada karyawan fakultas kedokteran dan kesehatan universitas muahmmadiyah jakarta dipengaruhi oleh faktor gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya sebesar 11,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak akan dibahas pada penelitian ini.

## **SARAN**

Berdasarkan Kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Fakultas Kedokteran dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jakarta beroperasi sebagai lembaga pendidikan yang sangat baik dalam memberikan pelayanan kepada mahasiswa. Meskipun demikian, kualitas pelayanan saat ini dapat ditingkatkan lebih lanjut untuk memberikan pelayanan terbaik bagi mahasiswa dalam pengembangan pengetahuan dan etika profesi kedokteran secara optimal.
2. Kedisiplinan dalam perusahaan sudah sangat baik, namun ada ruang untuk meningkatkan ketepatan waktu kedatangan karyawan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Penting untuk memberikan pengarahan kepada karyawan tentang pentingnya menghindari keterlambatan, serta memahami kendala-kendal yang mungkin dihadapi oleh setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ini termasuk dalam upaya memperbaiki sistem kedisiplinan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang yang mendukung.
3. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi refensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dengan menambahkan variabel-variabel yang lebih luas dan relevan dalam konteks yang sama.

## **6. DAFTAR REFERENSI**

- Hayati, R., Armanto, D., & Kartika, Y. (2023). Kepemimpinan Pendidikan. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 3(2), 32–43. <https://doi.org/10.51700/manajemen.v3i2.450>
- Hidayat Rizandi, Muhammad Arrazi, Asmendri, & Milya Sari. (2023). Pentingnya Manajemen Sarana dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan.
- Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 47–59. <https://doi.org/10.51339/akademika.v5i1.745>
- Iqbal, S., Husniati, R., & Sumilir. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt Swapro International Jakarta. *Journal of Young Entrepreneurs*, 2(1), 1–15. <https://ejournal.upnvj.ac.id/jye/article/view/5669>
- Kevin, D., & Carsana, Y. (2020). Pengaruh Promosi, Persepsi Harga Dan Sikap Konsumen Terhadap Keputusan Pembelian Mobil Suzuki Di Pt.Arista Suskes Abadi Tanjung

Pinang. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, Vol.3, No.1, 2020: 1-13, 3(1), 1–13.

M.Nur Juniadi, SE, M. (2022). *Perilaku Organisasi* (M. P. Andriyanto, S.S. (ed.)).

Penerbit Lakeisha.

Pustaka, K., Pemikiran, K., & Hipotesis, D. A. N. (2020). *Kajian Pustaka Pada kajian pustaka ini , peneliti akan memaparkan konsep dan landasan teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti yaitu variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional , Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai . Sehingga dalam kajian pust. 19–62.*

Ristiyani, L., subarno, A., & Murwaningsih, T. (2024). *Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT Djarum Kudus. 8(1), 80–88.*

Rizal Aji Darmawan and Ridlwan Muttaqin. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Industri Otomotif. KALBISCIENTIA Jurnal Sains Dan Teknologi, 9(2), 67–74. <https://doi.org/10.53008/kalbiscientia.v9i2.2098>*

Rusli. (2020). *Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 32– 41.*

Saputra, A., Rahayu, S., & Choiriyah, C. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi, 4(1), 1–12. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i1.900>*

Sugiarto. (2021). *Karakteristik Objek Yang Mempunyai Kuantitas Di Kabupaten Tulang Bawang. 4(1), 1–23.*

Tuwisna, T. G. & R. M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengalaman Kerja, dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BTN Syariah Kota Banda Aceh.*

Yuliana, D. (2017). *BAB II Tinjauan Pustaka BAB II TINJAUAN PUSTAKA 2.1. 1–64. Gastronomía Ecuatoriana y Turismo Local., 1(69), 5–24.*