

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, POLA  
KOMUNIKASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA  
DOSEN AKUNTANSI DI STIE PERBANAS SURABAYA**

**ARTIKEL ILMIAH**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian  
Program Pendidikan Sarjana  
Program Studi Akuntansi



Oleh :

**RISTA GEBRILLIA**  
**NIM : 2015310587**

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI PERBANAS  
SURABAYA**

**2019**

52

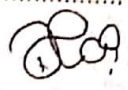
**PENGESAHAN ARTIKEL ILMIAH**


Nama : Rista Gebrillia  
Tempat, Tanggal Lahir : Semarang, 16 Desember 1996  
N.I.M : 2015310587  
Program Studi : Akuntansi  
Program Pendidikan : Sarjana  
Konsentrasi : Akuntansi Manajemen  
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan,  
Pola Komunikasi dan Budaya Organisasi Terhadap  
Disiplin Kerja Dosen Akuntansi STIE Perbanas

**Disetujui dan diterima baik oleh :**

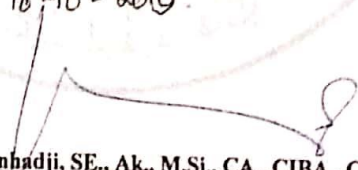
Dosen Pembimbing  
Tanggal : 16-10-2019

Co. Dosen Pembimbing  
Tanggal : 16-10-2019

  
(Dr. Dra. Rovila El Maghviroh, M.Si., Ak.,  
CA., CMA., CIBA.)  
NIDN : 0705076602

  
(Yulian Belinda Ambarwati, SE., MM.)  
NIDN : 0725078502

Ketua Program Studi Sarjana Akuntansi  
Tanggal : 18-10-2019

  
(Dr. Nanang Shonhadji, SE., Ak., M.Si., CA., CIBA., CMA)  
NIDN : 0731087601

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, STYLE OF LEADERSHIP,  
COMMUNICATION PATTERN, AND ORGANIZATIONAL CULTURE AGAINST  
WORK DISCIPLINE ON ACCOUNTING LECTURERS AT STIE PERBANAS  
SURABAYA***

**Rista Gebrillia**

STIE Perbanas Surabaya

E-Mail : [rgebrillia@gmail.com](mailto:rgebrillia@gmail.com)

[Jl. Nginden Semolowaru 34-36 Surabaya 60118. Indonesia](#)

**ABSTRACT**

*This research has to purpose to discover the effect of work environment, style of leadership, communication pattern, and organizational culuture against work discipline on accounting lecturers at stie perbanas Surabaya. This research was a survey based research with quantitative method. The samples of this research were 35 accounting lecturers at stie perbanas surabaya by using a complete enumeration sample technique. The data collection of this research use a questionnaire and the data analysis used a multiple regression analysis. The result of this research indicated style leadership and organizational culture have significant effect on work dicipline on accounting lecturers but work environment and communication pattern has no effect on employee performance.*

*Keywords : work environment, style of leadership, communication pattern, and organizational culuture against work discipline*

**PENDAHULUAN**

Di Era Globalisasi, persaingan perusahaan semakin ketat. Keadaan tersebut mengharuskan perusahaan harus memiliki nilai dan keunggulan kompetitif agar dapat bersaing dan memiliki integritas yang tinggi. Pengelolaan terhadap sumber daya manusia juga dapat menjadikan perusahaan mencapai tujuan. Seperti adanya budaya organisasi yang baik dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik, dan juga memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sangat penting bagi perusahaan untuk membangun budaya organisasi yang bisa menyatukan berbagai latar belakang budaya yang berbeda dan

diyakini dapat dijalankan dengan baik oleh semua anggota organisasi, selain itu budaya organisasi juga dapat dijadikan sebagai pendorong yang akan menentukan standar perilaku. Profesionalisme kerja. Keberhasilan mengelola organisasi tidak lagi hanya ditentukan oleh keberhasilan prinsip-prinsip organisasi seperti planning, organizing, actualing, dan controlling akan tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Budaya organisasi itu dianggap penting karena jika budaya organisasi diterapkan dalam suatu instansi atau organisasi maka dapat menjadi pedoman dasar bagi para karyawan untuk berperilaku dan berinteraksi di dalam instansi atau

organisasi tersebut. Selain adanya perbedaan nilai-nilai, visi dan misi organisasinya pun berbeda. Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu nilai yang memedomani sumber daya manusia dalam menghadapi permasalahan eksternal dan upaya penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan, sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada serta mengerti bagaimana mereka harus bertindak laku.

Dalam sebuah organisasi selalu menciptakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri mendefinisikan pada hal-hal

Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dari individu untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang ada. Disiplin dapat dikatakan sebagai sarana untuk melatih dan mendidik untuk mengikuti peraturan dan kepatuhan supaya dapat berjalan dengan baik, dapat juga di kaitkan dengan alat komunikasi antar pegawai untuk saling berbagi argumen dengan apa yang di informasikan oleh atasan. Bagi organisasi maupun bagi pegawai adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata terbit dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dan bagi anggota organisasi yang lainnya akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya perusahaan dan kedisiplinan harus di pegang teguh oleh suatu organisasi, seperti STIE Perbanas Surabaya (sosialisasi budaya & nilai-nilai STIE PERBANAS SURABAYA, 2018) yang merupakan perguruan tinggi unggulan dan menghasilkan lulusan yang mampu terjun di bidang bisnis dan perbankan berwawasan global, dinyatakan sebagai INSTITUSI PERGURUAN TINGGI TERAKREDITASI "A" atau Perguruan Tinggi Unggul Anugerah Kampus Unggul "Kartika" sejak tahun 2011. Memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi, baik dosen maupun anggota organisasi yang lainnya.

yang ada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di sebuah organisasi. Seperti yang berkaitan dengan struktur penugasan, desain pekerjaan, pola kerjasama, adanya sarana dan prasarana kerja dan imbalan atau reward. Jika hal-hal berikut sudah terpenuhi maka tidak akan sulit untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik guna untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan kedisiplinan kinerja karyawan. Dan akan terlihat pada beberapa peningkatan seperti semangat kerja karyawan meningkat, kohesitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik dan menurunnya angka absensi.

Meski telah dianggap disiplin namun akan selalu ada peraturan baik peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Peraturan tertulis umumnya adalah hal yang telah disepakati bersama aturannya yang jelas. Jika melanggar, maka ada sanksi yang akan dikenakan. Peraturan tertulis ini seperti larangan membuang sampah sembarangan, larangan merokok, dan lain-lain. Berbeda dengan peraturan tidak tertulis yang biasanya menjadi tradisi turun-temurun. Jika melanggar, maka akan dikenakan sanksi sosial. Peraturan ini seperti menghormati dosen yang lebih senior, berbicara dan bertindak dengan sopan dan lain sebagainya. Meski banyak sekali peraturan yang sudah ditetapkan, namun tidak sedikit pula pelanggaran yang dilakukan. Seperti terkait aturan untuk tidak membuang sampah sembarangan. Namun di lingkungan kampus masih saja ada sampah yang tidak di buang di tempat yang seharusnya.

Dalam rangka meningkatkan tata tertib bagi dosen, maka dosen di STIE Perbanas Surabaya di tuntutan untuk meningkatkan perbaikan mutu layanan pendidikan dan selalu tertib dalam menjalankan tugas fungsi pokoknya, seperti sebagai berikut :

1. Sebelum dimulai perkuliahan pada awal semester setiap dosen menyatakan sanggup menerima tugas mengajar.

2. Melaksanakan perkuliahan sesuai jadwal yang berlaku.
3. Menyerahkan minimal satu materi perkuliahan yang menjadi tanggungjawabnya (*hard atau soft copy*).
4. Pada setiap perkuliahan, setiap dosen wajib mengisi dan menandatangani absen perkuliahan, mengecek daftar hadir mahasiswa.
5. Jika dosen berhalangan hadir, segera memberitahu ke bagian piket.
6. Perubahan jadwal kuliah diberitahukan kepada akademik agar di umumkan di simas perbanas.

## **KERANGKA TEORITIS DAN HIPOTESIS**

### **Teori Kepemimpinan**

Kepemimpinan merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi. Menurut Stogdill dalam (Sobry Sutikno, 2014:15). “Terdapat hampir sama banyaknya definisi tentang kepemimpinan dengan jumlah orang yang telah mencoba mendefinisikannya”. Stogdill menyatakan bahwa, “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya”.

### **Teori Belajar Behavior**

Teori belajar behavioristik adalah suatu teori pembelajaran yang mengamati dan mempelajari perubahan tingkah laku seseorang sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus (rangsangan) dan respon (tanggapan). Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami individu dalam bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. Seorang individu dianggap telah belajar sesuatu jika ia dapat menunjukkan perubahan pada tingkah lakunya.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam

Teori ini berkaitan dengan pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi serta usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Dan juga ada pengaruh dengan teori belajar behavioristik yaitu suatu teori pembelajaran yang mengamati dan mempelajari perubahan tingkah laku seseorang sebagai akibat dari adanya interaksi antara stimulus (rangsangan) dan respon (tanggapan). Dengan kata lain, belajar merupakan bentuk perubahan yang dialami individu dalam bertingkah laku dengan cara yang baru sebagai hasil interaksi antara stimulus dan respon. Seorang individu dianggap telah belajar sesuatu jika ia dapat menunjukkan perubahan pada tingkah lakunya.

melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2007) membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang di pimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Oleh karena itu pemimpin selalu menjadi focus evaluasi dan sebagai gambaran penilaian terhadap keberhasilan suatu organisasi.

## **Pola Komunikasi**

Komunikasi merupakan hal yang amat penting dalam perilaku organisasi. Komunikasi tidak hanya proses penyampaian informasi yang simbol-simbolnya dapat dilihat, didengar dan dimengerti, tetapi proses penyampaian informasi secara keseluruhan termasuk didalamnya perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan tersebut. Istilah komunikasi berpangkal pada perkataan latin *Communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua atau lebih.

## **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, menentukan identitas, suntikan energy, motivator dan dapat dijadikan pedoman bagi anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan alat perekat yang mampu membuat kelompok organisasi menjadi lebih dekat, yang dapat menjadi sebuah energi positif yang mampu membawa organisasi kearah yang lebih baik. Dewi (2014).

## **Pengaruh Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di sebuah organisasi. Seperti yang berkaitan dengan struktur penugasan, desain pekerjaan, pola kerjasama, adanya sarana dan prasarana kerja dan imbalan atau reward. Jika hal-hal berikut sudah terpenuhi maka tidak akan sulit untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik guna untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan kedisiplinan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik (Helmi, 1996). Keteresediaan peralatan kantor yang memadai dan fasilitas kantor yang komplit serta desain tempat kerja yang nyaman dapat mendorong seorang pegawai dalam melakukan sikap disiplin kerja. Hal ini berkaitan dengan teori kepemimpinan yaitu

Di dalam lingkungan kerja baik suatu organisasi ataupun suatu perusahaan, peran seorang pemimpin amatlah penting agar organisasi atau perusahaannya dapat berjalan dengan baik. Pemimpin dalam organisasi atau perusahaan dapat diteruskan dalam jabatan-jabatan yang ada didalamnya misalnya direktur, manajer atau koordinator. Jika anda memegang suatu posisi kepemimpinan, anda harus dapat mempergunakan posisi anda itu untuk membantu orang-orang yang bekerjasama dengan anda untuk meningkatkan kreativitas dan munculnya ide-ide yang bermanfaat bagi organisasi.

X<sub>1</sub> = Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE perbanas Surabaya.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja**

Kepemimpinan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi pimpinan dengan bawahan serta usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Para anggota atau karyawan akan diarahkan untuk bekerja sama dan tekun serta disiplin dalam menjalankan tugas. Dan memberi pemahaman kepada bawahan sehingga bawahan benar-benar termotivasi untuk menjalankan kedisiplinan kerja serta menghargai pemimpin. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin untuk mencegah pemborosan waktu dan energy (Sutrisno, 2009:92). Menurut Sutrisno (2009:95), salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adanya peraturan yang ditetapkan organisasi, peraturan-peraturan salah satunya adalah peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat. Hal ini berkaitan dengan teori kepemimpinan yang mengidentifikasikan situasi kerja seperti motivasi dan nilai-nilai bawahan, situasi dinilai dalam istilah situasi yang menguntungkan atau merugikan apabila dikombinasikan dengan gaya

kepemimpinan. Pendekatan sifat dan perilaku belum sepenuhnya dapat menjelaskan kepemimpinan. Di samping itu, sebagian besar penelitian masa kini menyimpulkan bahwa tidak ada satu pun gaya kepemimpinan yang tepat bagi setiap manajer di setiap kondisi. Pendekatan situasional-contingency menggambarkan bahwa gaya yang digunakan adalah tergantung pada faktor-faktor seperti situasi, karyawan tugas dan organisasi serta variabel lingkungan lainnya.

### **X<sub>2</sub> = Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.**

#### **Pengaruh Pola Komunikasi dengan Disiplin Kerja**

Jika pola komunikasi berjalan dengan baik maka kedisiplinan karyawan juga akan berjalan baik. Komunikasi dapat mengalir secara vertical atau literal. Dimensi vertical dibagi menjadi dua arah yaitu ke bawah dan ke atas (Robbins, 2005:301-302). Komunikasi mengalir dari satu tingkat yang lebih rendah merupakan komunikasi ke bawah. Dan membuat budaya kedisiplinan akan terjalin dengan baik. Teori perilaku dalam pola komunikasi organisasi adalah sekumpulan teori komunikasi organisasi menurut para ahli yang menitikberatkan pada interaksi antar individu, faktor-faktor yang memotivasi karyawan, dan pengaruh setiap individu terhadap organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa kerja dilakukan oleh anggota organisasi dan menitikberatkan pada kerjasama, partisipasi, kepuasan, dan keterampilan interpersonal dari anggota organisasi. Para ahli teori ini percaya bahwa rancangan dan struktur organisasi sejatinya mencerminkan asumsi dasar tentang perilaku manusia. Para ahli menggambarkan hubungan organisasi dan orang-orang sebagai sumber daya. Teori perilaku dalam komunikasi organisasi kerap kali dibahas sebagai teori

hubungan manusia dan teori sumber daya manusia.

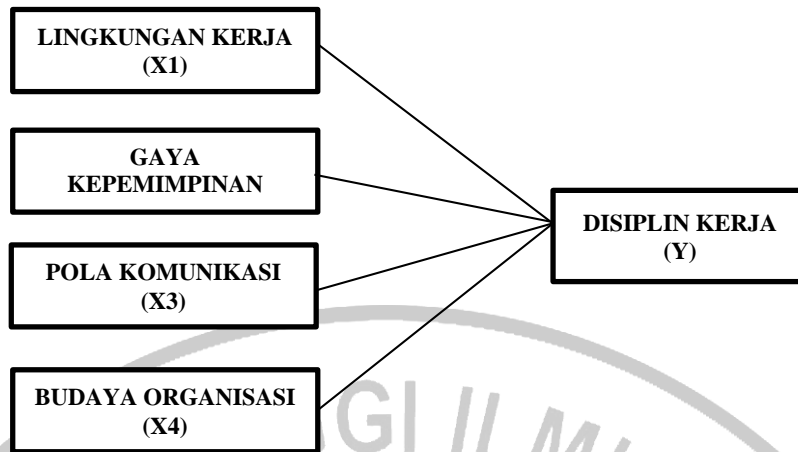
### **X<sub>3</sub> = Pola komunikasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.**

#### **Pengaruh Budaya Organisasi dengan Disiplin Kerja**

Budaya organisasi mengandung unsur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga bisa dikatakan sebagai pedoman atau acuan untuk menjalankan kegiatan maupun aktivitas didalam organisasi tersebut. Dengan adanya acuan atau pedoman maka kedisiplinan kerja di suatu organisasi akan jauh lebih berjalan baik. Dengan demikian, antara budaya organisasi dan budaya perusahaan saling terkait karena keduanya ada kesamaan, meskipun dalam budaya perusahaan terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen dan sistem manajemen dan sebagainya, namun semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi (Pabundu, 2005:7). Budaya organisasi menjadi bagian dari teori komunikasi. Teori komunikasi yang membahas seluruh simbol dalam berinteraksi seperti action, kebiasaan, obrolan, dan prinsip yang terkait. Pada kasus perusahaan maka budaya organisasi perusahaan menjadi bagian dari strategi yang diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka ada berbagai persepsi yang mendasar mengenai teori budaya organisasi perusahaan.

### **X<sub>2</sub> = Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.**

Berdasarkan uraian di atas, dapat disusun sebuah kerangka pemikiran sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**KERANGKA PEMIKIRAN**

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:115). (Sugiyono, 2013) Populasi pada penelitian ini adalah dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sampel dari penelitian ini adalah dosen akuntansi STIE Perbanas Surabaya.

Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sensus yaitu dengan membagikan secara langsung kepada semua populasi. Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil adalah seluruh dosen akuntansi di STIE Perbanas yang berstatus tetap maupun non tetap.

### **Data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner di lapangan. Data primer dicari melalui narasumber atau responden. Diharapkan dengan penyebaran kuesioner

dapat diperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei dan validitas yang sesempurna mungkin. Kuesioner yang dibagikan pada responden tergolong kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah ditentukan oleh peneliti (Noor, 2011: 139).

### **Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini meliputi variabel dependen yaitu disiplin kerja dan variabel independen yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi dan budaya organisasi.

### **Variabel Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam suatu perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar maka dianggap karyawan tersebut memiliki kedisiplinan yang buruk. Data yang sudah lengkap diberikan oleh responden dengan menggunakan uji skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan pada responden tergolong kuesioner yang bersifat tertutup, artinya



jawaban responden telah ditentukan oleh peneliti (Noor, 2011 : 139). Alternative jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. S (Setuju)
4. SS (Sangat Setuju)

### **Variabel Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sendiri mendefinisikan pada hal-hal yang ada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di sebuah organisasi. Seperti yang berkaitan dengan struktur penugasan, desain pekerjaan, pola kerjasama, adanya sarana dan prasarana kerja dan imbalan atau reward. Jika hal-hal berikut sudah terpenuhi maka tidak akan sulit untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik guna untuk meningkatkan motivasi kinerja karyawan dan kedisiplinan kinerja karyawan. Dan akan terlihat pada beberapa peningkatan seperti semangat kerja karyawan meningkat, kohesitas kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik dan menurunnya angka absensi. Data yang sudah lengkap diberikan oleh responden dengan menggunakan uji skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan pada responden tergolong kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah ditentukan oleh peneliti (Noor, 2011: 139). Alternative jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. S (Setuju)
4. SS (Sangat Setuju)

### **Variabel Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan berarti sifat yang diterapkan oleh seorang individu yang bertindak sebagai pemimpin untuk mempengaruhi anggota kelompoknya dan mencapai sasaran tujuan yang telah disepakati bersama. Kepemimpinan dalam penelitian ini berkaitan dengan adanya

pengaruh atau kekuasaan, hubungan kerjasama, komunikasi pimpinan dengan bawahan serta usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Data yang sudah lengkap diberikan oleh responden dengan menggunakan uji skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan pada responden tergolong kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah ditentukan oleh peneliti (Noor, 2011 : 139). Alternative jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. S (Setuju)
4. SS (Sangat Setuju)

### **Variabel Pola Komunikasi**

Di dalam suatu organisasi terbentuknya pola komunikasi adalah salah satu hal yang mendasari kenyamanan kerja, komunikasi akan memudahkan individu maupun organisasi mengimplementasikan berbagai macam aktivitas yang berkaitan dengan virtual. Setiap anggota di organisasi harus menjalin pola komunikasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika pola komunikasi tidak berjalan dengan baik maka akan berdampak pada permasalahan kedisiplinan kerja, dimana karyawan akan lebih sering melampaui batasan seperti datang terlambat, tidak masuk kerja dengan dan tanpa alasan, ketidakpatuhan, dan peningkatan kerja semakin menurun. Data yang sudah lengkap diberikan oleh responden dengan menggunakan uji skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan pada responden tergolong kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah ditentukan oleh peneliti (Noor, 2011: 139). Alternative jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. S (Setuju)
4. SS (Sangat Setuju)

#### **Variabel Budaya Organisasi**

Budaya organisasi mengandung unsur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga bisa dikatakan sebagai pedoman atau acuan untuk menjalankan kegiatan maupun aktivitas didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi didalam sebuah perusahaan adalah sarana untuk mempersatukan antar individu yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda sehingga individu dapat menjalankan dan melaksanakan kegiatan secara bersama-sama yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Data yang sudah lengkap diberikan oleh responden dengan menggunakan uji skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing pertanyaan. Kuesioner yang dibagikan pada responden tergolong kuesioner yang bersifat tertutup, artinya jawaban responden telah ditentukan oleh peneliti (Noor, 2011: 139). Alternative jawaban diberi skor sebagai berikut :

1. STS (Sangat Tidak Setuju)
2. TS (Tidak Setuju)
3. S (Setuju)
4. SS (Sangat Setuju)

#### **Teknik Analisis Data**

Berdasarkan karakteristik masalah, penelitian ini termasuk dalam kategori dua analisis yaitu analisis deskriptif dan analisis statistic. Analisis deskriptif adalah gambaran hasil penelitian di lapangan yang telah diberikan oleh responden penelitian guna untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul, sedangkan analisis statistic digunakan untuk menjawab permasalahan yang ada. Analisis statistic yang digunakan dalam penelitian ini antara lain adalah regresi

linier berganda dan uji berbeda dua sampel bebas. Data yang sudah lengkap diberikan oleh responden dengan menggunakan uji skala likert. Skala likert adalah skala yang digunakan secara luas yang meminta responden menandai derajat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap masing-masing dari serangkaian pernyataan mengenai objek stimulus (Noor, 2011: 298).

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Analisis dan Pembahasan**

#### **1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi pengukurannya, uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menganalisis faktor dengan menggunakan alat uji SPSS. Uji ini dilakukan guna untuk mengetahui apakah pernyataan pada pengujian layak untuk diteliti. Pernyataan akan layak atau valid apabila  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ . Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory Factor Analysis* (CFA), adalah analisis faktor untuk menguji undimensionalitas sebuah konstruk atau variabel (Ghozali, 2011). Dengan demikian tujuan CFA adalah untuk mengidentifikasi apakah indikator merupakan konstruk dari variabel penelitian yang ada atau dengan kata lain indikator-indikator tersebut merupakan kesatuan atau unidimensionalitas. Analisis CFA akan mengelompokkan masing-masing indikator kedalam beberapa faktor.

Reliabilitas berasal dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur yang berulang pada suatu karakteristik. Pengujian reliabilitas dapat dihitung dengan menggunakan formula *Cronbach's alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Dengan metode *Cronbach alpha*, koefisien yang diukur akan beragam antara 0 hingga 1. nilai *cronbach alpha* yang mendekati angka 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi. Cortina (dalam Fath, 2015) membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- a. 0,80 – 1,00 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima
- c. <0,60 = Reliabilitas Buruk

**Tabel 1**  
**UJI RELIABILITAS**

Variabel	r Alpha	Kesimpulan
Lingkungan Kerja	0,846	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,894	Reliabel
Pola Komunikasi	0,871	Reliabel
Budaya Organisasi	0,822	Reliabel
Disiplin Kerja	0,970	Reliabel

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Lingkungan kerja sebesar (0,846 > 0,6), gaya kepemimpinan sebesar (0,894 > 0,6), pola komunikasi sebesar (0,871 > 0,6), budaya organisasi sebesar (0,822 > 0,6), disiplin kerja sebesar (0,970 > 0,6) yang berarti bahwa semua variabel bernilai lebih dari dan diatas 0,6 dengan jumlah responden sebanyak tiga puluh lima responden. Hal ini berarti bahwa jawaban responden terhadap setiap pertanyaan adalah reliabel.

## 2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk dapat menguji apakah dalam sebuah model

regresi variabel-variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik jika distribusi residualnya normal. Untuk dapat mengetahui normalitas distribusi data dalam penelitian ini maka dapat digunakan uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

## 3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Pada penelitian ini menggunakan alat uji analisis Durbin-Watson.

**Tabel 2**  
**UJI AUTOKORELASI**

Model	Durbin-Watson
1	2,373

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson sebesar 2,373 yang berarti nilai Durbin-Watson terletak antara batas bawah maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol dan menunjukkan bahwa terjadi autokorelasi positif.

## 4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian regresi terhadap variabel dependen dan independen dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Dari empat variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi, variabel lingkungan kerja tidak signifikan pada 0,408. Variabel gaya kepemimpinan signifikan pada 0,000. Variabel pola komunikasi tidak signifikan pada 0,608. Dan variabel budaya organisasi signifikan pada 0,000. Berdasarkan hasil perhitungan diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,355 + 0,131X_1 + (-1,426X_2) + (-0,78X_3) + 2,230X_4 + e$$

1	0,889
---	-------

Sumber : Data diolah (2019)

### 5. Uji F

Dalam uji ini akan dilakukan pengujian untuk mengetahui dan menganalisis apakah suatu model persamaan regresi dalam penelitian *fit* atau tidak *fit*. Hasil dari regresi uji (Uji F) dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
Regression	67,182	0,000

Sumber : Data diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 diketahui bahwa F hitung sebesar 67,182 dengan tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi *fit* dan dapat digunakan dalam mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mempengaruhi variabel disiplin kerja dosen akuntansi.

### 6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Namun jika sebaliknya yaitu nilai mendekati angka 1 berarti variabel independen hampir semua informasi yang dibutuhkan.

**Tabel 4**  
**Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	Adjusted R Square

Berdasarkan tabel 4.19 diketahui bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,889. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 88,9 persen yang berarti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi dan budaya organisasi mempengaruhi disiplin kerja dosen akuntansi sebesar 88,9 persen sedangkan sisanya 11,1 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel bebas yang diteliti. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 88,9 memperlihatkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tinggi karena  $\leq 50$  persen.

### 7. Uji t

Uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

**Tabel 5**  
**Hasil Uji t**

Model	t	Sig.
(Constant)	2,945	0,006
Lingkungan kerja	0,840	0,408
Gaya kepemimpinan	-9,158	0,000
Pola komunikasi	-0,519	0,608
Budaya organisasi	13,899	0,000

Sumber : Data diolah (2019)

- a. Pengujian Hipotesis Pertama  
Hipotesis pertama dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.19 diketahui nilai t sebesar 0,840 dengan nilai signifikansi sebesar 0,408. Tingkat signifikansi 0,408 lebih dari 0,05 yang

berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga H1 ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Kedua

Hipotesis kedua dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.20 diketahui nilai t sebesar -9.158 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga H2 diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Hipotesis ketiga dilakukan untuk menguji pengaruh pola komunikasi terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.20 diketahui nilai t sebesar -0,519 dengan nilai signifikansi sebesar 0,608. Tingkat signifikansi 0,608 lebih besar dari 0,05 yang berarti pola komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga H3 ditolak.

d. Pengujian Hipotesis Keempat

Hipotesis keempat dilakukan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Berdasarkan tabel 4.20 diketahui nilai t sebesar 13,899 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja sehingga H4 diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dalam sebuah organisasi selalu menciptakan lingkungan kerja. Lingkungan kerja sendiri mendefinisikan pada hal-hal yang ada di sekeliling dan melingkupi kerja karyawan di sebuah organisasi. Seperti yang berkaitan dengan struktur penugasan, desain pekerjaan, pola kerjasama, adanya sarana dan prasarana kerja dan imbalan atau reward. lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu

lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori, yaitu lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja dan sebagainya) dan lingkungan perantara (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan sebagainya). Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Disiplin kerja merupakan salah satu hal yang bisa dipengaruhi oleh lingkungan kerja, baik fisik maupun non fisik. Ketersediaan peralatan kantor yang memadai dan fasilitas kantor yang komplit serta desain tempat kerja yang nyaman dapat mendorong seorang pegawai dalam melakukan sikap disiplin kerja. Hal ini berkaitan dengan teori kepemimpinan yaitu Di dalam lingkungan kerja baik suatu organisasi ataupun suatu perusahaan, peran seorang pemimpin amatlah penting agar organisasi atau perusahaannya dapat berjalan dengan baik. Pemimpin dalam organisasi atau perusahaan dapat diteruskan dalam jabatan-jabatan yang ada didalamnya misalnya direktur, manajer atau koordinator. Jika anda memegang suatu posisi kepemimpinan, anda harus dapat mempergunakan posisi anda itu untuk membantu orang-orang yang bekerjasama dengan anda untuk meningkatkan kreativitas dan munculnya ide-ide yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja sebesar  $0,408 > 0,05$  yang artinya hipotesis

satu ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, dikarenakan meskipun lingkungan dan penyediaan fasilitas kerja sudah memadai. Jika di dalam lingkungan tersebut ada kecemburuan social, konflik ditempat kerja dan hubungan yang tidak harmonis maka tidak akan mempengaruhi kedisiplinan kerja para pegawai, beberapa pegawai lebih meningkatkan kinerjanya untuk memiliki nilai tambah kepada pimpinan.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu Diah Indriani (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karena nilai sig lebih dari 0,05. Dan juga dapat dilihat dalam analisis deskriptif mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dimana dijelaskan bahwa dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya didominasi oleh dosen-dosen senior dan berusia lebih dari 35 tahun, lama bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini berkaitan dengan teori perilaku yang dikemukakan oleh (skinner : 2014) seorang ahli psikolog merumuskan bahwa perilaku merupakan reaksi seseorang terhadap sesuatu, meskipun dalam lingkungan kerja di STIE Perbanas Surabaya sudah baik dan sarana prasarana mencukupi namun semakin bertambah usia maka akan mengalami perilaku yang tertutup dan lingkungan kerja juga tidak lagi mempengaruhi disiplin kerja mereka karena dianggap sudah lama bekerja dengan adanya faktor usia. Penelitian ini berbanding dengan penelitian terdahulu yaitu Noor Rika (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karena memiliki nilai sig sebesar 0,586 yaitu  $0,586 > 0,000$ .

## **2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Gaya kepemimpinan merupakan faktor kunci di dalam organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk mampu membawa dan memaksimalkan organisasi yang di

pimpinnya untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan adanya peraturan yang ditetapkan organisasi, peraturan-peraturan salah satunya adalah peraturan jam masuk, jam pulang dan jam istirahat. Hal ini berkaitan dengan teori kepemimpinan yang mengidentifikasi situasi kerja seperti motivasi dan nilai-nilai bawahan, situasi dinilai dalam istilah situasi yang menguntungkan atau merugikan apabila dikombinasikan dengan gaya kepemimpinan. Pendekatan sifat dan perilaku belum sepenuhnya dapat menjelaskan kepemimpinan. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya hipotesis dua diterima. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja, dikarenakan gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Suatu organisasi akan berjalan lancar dalam mencapai tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan. Seperti halnya di STIE Perbanas Surabaya dari sisi disiplin kerja para pegawai yang memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma social yang berlaku tanpa adanya paksaan. Sehingga akan memudahkan pemimpin dalam memperhitungkan pencapaian target lebih baik dari segi kualitas dan kuantitas. Serta dengan adanya cara pandang yang sama maka pemimpin dapat mengontrol dan mengarahkan para pegawai untuk satu visi dan satu misi.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu Mochammad Djudi (2016), Eka Wahyuni (2015), Sandy Trang (2013) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dan juga didukung oleh teori yang dikemukakan

oleh Strogdill menyatakan bahwa “Kepemimpinan sebagai konsep manajemen dapat dirumuskan dalam berbagai macam definisi tergantung dari mana titik tolak pemikirannya”. Dalam mulyadi dan Rivai (2009) adanya salah satu karakteristik dalam satu teori kepemimpinan yaitu teori sifat adalah teori yang memandang pemimpin sebagai suatu kombinasi sifat-sifat yang tampak dari pemimpin. Asumsi dasar dari teori ini adalah keberhasilan pemimpin disebabkan karena sifat atau karakteristik, dan kemampuan yang luar biasa yang dimiliki seorang pemimpin, dan oleh sebab itu seseorang dirasa layak untuk memimpin. Penelitian ini berbanding dengan penelitian terdahulu yaitu Dewi Lina (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

### **3. Pengaruh Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja**

Komunikasi merupakan hal yang amat penting dalam perilaku organisasi. Komunikasi tidak hanya proses penyampaian informasi yang simbol-simbolnya dapat dilihat, didengar dan dimengerti, tetapi proses penyampaian informasi secara keseluruhan termasuk didalamnya perasaan dan sikap dari orang yang menyampaikan tersebut. Istilah komunikasi berpangkal pada perkataan latin *Communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua atau lebih. Komunikasi timbul karena seseorang ingin menyampaikan informasi kepada orang lain. Informasi ini membuat seseorang sama pengertiannya dengan orang lain dan ada kemungkinan berlainan, karena informasi yang dikomunikasikan tersebut membuat orang-orang mempunyai kesamaan dan perbedaan pengertian. Komunikasi mengalir dari satu tingkat yang lebih rendah merupakan komunikasi ke bawah. Dan membuat budaya kedisiplinan akan terjalin dengan baik. Teori perilaku dalam pola komunikasi organisasi adalah sekumpulan teori komunikasi organisasi menurut para ahli yang menitikberatkan

pada interaksi antar individu, faktor-faktor yang memotivasi karyawan, dan pengaruh setiap individu terhadap organisasi. Teori ini mengasumsikan bahwa kerja dilakukan oleh anggota organisasi dan menitikberatkan pada kerjasama, partisipasi, kepuasan, dan keterampilan interpersonal dari anggota organisasi. Hasil dari pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pola komunikasi tidak berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi pola komunikasi terhadap disiplin kerja sebesar  $0,608 > 0,05$  yang artinya hipotesis tiga ditolak. Pola komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja karena jika pola komunikasi di dalam organisasi sudah terjalin dengan baik, namun dalam individu cenderung malas bekerja sehingga target tidak tercapai dengan baik maka akan menimbulkan sikap yang indiscipliner. Pola komunikasi tidak mempengaruhi seorang individu atau kelompok untuk bias disiplin karena ada beberapa factor yang lebih mampu mempengaruhi kedisiplinan yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi. Ada tidaknya teladan pimpinan dalam suatu organisasi, ada tidaknya aturan atau budaya dalam organisasi yang wajib untuk di taati, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan sanksi dan menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya kedisiplinan.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu Windy J Sumaki (2015) yang menyatakan bahwa pola komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, dan juga dapat dilihat dalam analisis deskriptif mengenai karakteristik responden berdasarkan usia dan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, dimana dijelaskan bahwa dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya didominasi oleh dosen-dosen senior dan berusia lebih dari 35 tahun, lama bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini berkaitan dengan teori perilaku yang dikemukakan oleh (skinner : 2014) seorang ahli psikolog merumuskan bahwa perilaku merupakan

reaksi seseorang terhadap sesuatu, meskipun dalam pola komunikasi di STIE Perbanas Surabaya terjalin dengan baik, namun semakin bertambah usia maka akan mengalami perilaku yang tertutup pola komunikasi juga tidak lagi mempengaruhi disiplin kerja mereka karena dianggap sudah lama bekerja dengan adanya faktor usia.

#### **4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja**

Budaya organisasi mengandung unsur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga bisa dikatakan sebagai pedoman atau acuan untuk menjalankan kegiatan maupun aktivitas didalam organisasi tersebut. Budaya organisasi didalam sebuah perusahaan adalah sarana untuk mempersatukan antar individu yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda sehingga individu dapat menjalankan dan melaksanakan kegiatan secara bersama-sama yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi. Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja. Budaya organisasi menjadi bagian dari teori komunikasi. Teori komunikasi yang membahas seluruh simbol dalam berinteraksi seperti action, kebiasaan, obrolan, dan prinsip yang terkait. Pada kasus perusahaan maka budaya organisasi perusahaan menjadi bagian dari strategi yang diterapkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Berdasarkan hal tersebut maka ada berbagai persepsi yang mendasar mengenai teori budaya organisasi perusahaan. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi budaya organisasi terhadap disiplin kerja sebesar  $0,000 > 0,05$  yang artinya hipotesis empat diterima. Budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karena dengan adanya budaya maka sebuah organisasi akan menciptakan jiwa yang disiplin. Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dari individu untuk mematuhi segala peraturan organisasi dan

norma-norma sosial yang ada. Bagi organisasi maupun bagi pegawai adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata terbit dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dan bagi anggota organisasi yang lainnya akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Budaya perusahaan dan kedisiplinan harus di pegang teguh oleh suatu organisasi, seperti STIE Perbanas Surabaya yang merupakan perguruan tinggi unggulan dan menghasilkan lulusan yang mampu terjun di bidang bisnis dan perbankan berwawasan global, dinyatakan sebagai INSTITUSI PERGURUAN TINGGI TERAKREDITASI "A" atau Perguruan Tinggi Unggul Anugerah Kampus Unggul "Kartika" sejak tahun 2011. Memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi, baik dosen maupun anggota organisasi yang lainnya. Disiplin sudah sepatutnya menjadi nilai-nilai utama yang mendominasi perhatian dan kepentingan seluruh karyawan. Serta menjadi bagian penting dari budaya kerja, sehingga disiplin tidak hanya menjadi slogan semata-mata tetapi benar-benar diwujudkan dan menjadi sikap dan perilaku sehari-hari. Maka dari itu, tentunya nilai-nilai disiplin perlu diinterpretasi ulang dan dirumuskan kembali agar menjadi norma pokok yang benar-benar efektif. Menjadi pedoman perilaku dan mampu menginspirasi seluruh karyawan maupun dosen-dosen di STIE Perbanas Surabaya.

Hasil penelitian ini berkaitan dengan penelitian terdahulu yaitu Widya Dwi (2017), Eka Wahyuni (2015), Windy J Sumaki (2015), Dedek Kurniawan (2014), Sandy Trang (2013) dan Yohanas Oemar (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini juga didukung oleh teori pembelajaran yang mengamati dan mempelajari perubahan tingkah laku seseorang akibat adanya interaksi sosial, teori behaviour merupakan sebuah teori yang dicetuskan oleh Gage dan Berliner



tentang perubahan tingkah laku sebagai hasil pengalaman dan mempengaruhi pengembangan teori pendidikan dan pembelajaran seperti adanya budaya mutu dan nilai-nilai di STIE Perbanas Surabaya menjadikan semua pihak kampus mengikuti arahan perbaikan terus menerus, orientasi ke depan dan global, hasil terbaik, saling menghargai, peduli dan ramah lingkungan. Penelitian ini berbanding dengan penelitian terdahulu yaitu Dewi Lina (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

## KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu dengan mendatangi langsung responden sehingga diperoleh 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis menggunakan pengujian program SPSS 23. Berdasarkan hasil pengujian statistika dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari uji validitas dan uji reliabilitas maka diketahui empat variabel yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi dan budaya organisasi independen dan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja. Semua variabel dinyatakan valid dan reliabel hal ini dilihat dari uji validitas masing-masing variabel nilai  $>0,05$ , sedangkan dilihat dari

uji reliabilitas masing-masing variabel nilai  $>0,06$ .

2. Berdasarkan hasil uji F diketahui bahwa model regresi *fit* yang artinya variabel independen yaitu lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja.
3. Berdasarkan hasil dari pengujian koefisien determinasi (Uji  $R^2$ ) mendapatkan nilai sebesar 88,9 persen variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, pola komunikasi dan budaya organisasi mampu mempengaruhi disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya, dan sisanya sebesar 11,1 persen dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar variabel yang digunakan oleh peneliti.
4. Berdasarkan pengujian hipotesis (uji t) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :
  - a. Hipotesis satu ditolak, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.
  - b. Hipotesis kedua diterima, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.
  - c. Hipotesis ketiga ditolak, pola komunikasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.
  - d. Hipotesis keempat diterima, budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam hal pengambilan

sampel, antara lain :

1. Penyebaran kuesioner dilakukan pada saat mendekati libur hari raya Idul Fitri 2019, Ujian Akhir Semester dan libur ujian akhir semester. Sehingga penyebaran kuesioner sedikit mengalami kendala dan penundaan hingga perkuliahan aktif kembali dan dosen-dosen berada diruang dosen.
2. Penelitian ini menggunakan responden dosen, maka seringkali mengalami banyak kendala seperti dosen tidak ada diruangan, dosen sedang rapat, dosen sedang keluar kota, sehingga penyebaran kuesioner mengalami penundaan waktu.
3. Awal penyebaran kuesioner peneliti menggunakan cara manual yaitu membagikan langsung kepada responden dosen akuntansi. Dikarenakan beberapa faktor maka peneliti menggunakan 2 metode penyebaran kuesioner yaitu beberapa kuesioner di sebar secara manual dan beberapa dengan google form.
4. Pada penelitian ini hanya menggunakan metode penyebaran kuesioner sehingga peneliti tidak melakukan metode yang lainnya seperti wawancara langsung kepada dosen akuntansi di STIE Perbanas Surabaya.
5. Dari jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 40 lembar, namun hanya 35 kuesioner yang kembali.
2. Penyebaran kuesioner sebaiknya memperhatikan penanggalan akademik kampus untuk menghindari terbuangnya waktu, agar bias lebih menghemat waktu dan dapat digunakan untuk melanjutkan pengolahan data selanjutnya.
3. Diharapkan pada penelitian berikutnya dapat menggunakan metode penelitian yang lain. Jika dalam penelitian sebelumnya menggunakan kuantitatif maka penelitian berikutnya dapat menggunakan penelitian kualitatif. Hal ini dimaksudkan agar hasil yang didapat bias menggambarkan secara tepat dan objektif terhadap apa yang terjadi atau dirasakan oleh responden dilapangan.

### **Saran**

Penelitian ini tentunya masih memiliki keterbatasan dan kekurangan, maka peneliti memberikan saran untuk penelitian selanjutnya dengan topik yang sama, yaitu :

1. Penyebaran kuesioner sebaiknya dari awal menggunakan metode yang paling mudah agar tidak mengalami penundaan seperti pada penelitian sebelumnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- sosialisasi budaya & nilai-nilai Stie Perbanas Surabaya*. (2018, Februari). Retrieved from <http://eprints.perbanas.ac.id/78/>.
- Alvin Fadilla, H. (1996). *Disiplin kerja buletin psikologi*. Edisi khusus ulang tahun XXXII.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang, Universitas Diponegoro: edisi kelima.
- Gultom, D. K. (2014, Oktober). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen*, 14(Nomor 2).
- Inbar, N. R., Astuti, E. S., & Sulistyono, M. W. (2018, Mei). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 58, No 2.
- Lina, D. (2014, Maret). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(Nomor 1).
- Liyas, J. N., & Reza, P. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Pengkreditan Rakyat, Rokan Hulu. *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, II(Nomor 1).
- Mansor, M., & Muhammad, T. (2010). An Empirical Examination of Organisational Culture, Job Stress and Job Satisfaction within the Indirect Tax Administration in Malaysia. *Journal of Business and Social Science*, 1(1), 81-95.
- Mansor, M., & Tayib, M. (2010). An Empirical Examination of Organisational Culture, Job Stress and Job Satisfaction within the Indirect Tax Administration in. *Journal of bussines and Social Science*, 1(1), hal 81-95.
- Mariam, R. (2009). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT Asuransi Jasa Indonesia*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Muttaqin, S., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016, Desember). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 41(No. 1).
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Norianggono, Y. C., Djamhur, H., & Ika, R. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(Nomor 2), 1-10.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oemar, Y. (2013, Maret). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pegawai pada Bappeda Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(Nomor 1).
- Oktaviani, W. D., & Saragih, R. (2017, April). Pengaruh Budaya

- Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Kereta Api Indonesia (Persero). *e-proceeding of management, Vol.4*(No.1), page 688.
- Pabundu, M. T. (2014). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi AKsara.
- Rivai, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Cetakan kesembilan.
- Satyawati, N. R., & Suartono, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(Nomor 1), 17-32.
- Sedarmayanti. (2007). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Suciati. (2001). *Teori Belajar dan Motivasi*. Jakarta: PT Dep. Pendidikan Nasional.
- Sudarmin, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan Iv Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Sugiyono. (2013). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sumaki, W. J., Taroreh, R. N., & Soepeno, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal Berkala Imliah Efisiensi*, 15(Nomor 5).
- Sutikno, S. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan Tips Praktis untuk Mnejadi Pemimpin yang Diidolakan*. Lombok: Holistica.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015, September). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(Nomor 2), 135-144.
- Trang, D. S. (2013, September). Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 1(Nomor 3), 208-216.
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Nominal*, IV(Nomor 1).