

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 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

3. komunikasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja.
4. 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.
5. 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.

## 5.2 **Keterbatasan Penelitian**

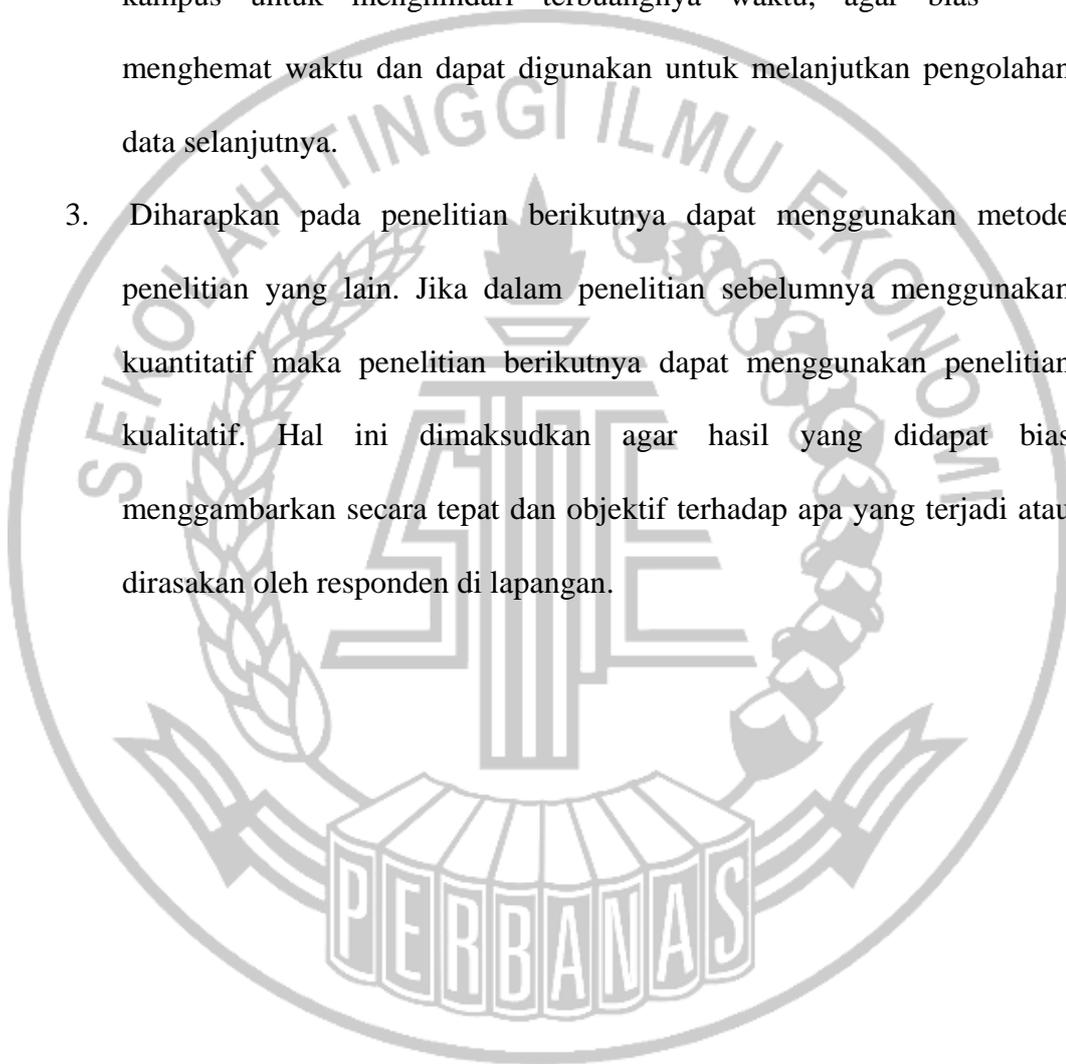
Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dalam hal pengambilan sampel, antara lain :

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.

### **5.3 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.
2. Penyebaran kuesioner sebaiknya memperhatikan penanggalan akademik kampus untuk menghindari terbuangnya waktu, agar bias 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 di lapangan.



## DAFTAR PUSTAKA

- 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., & Sulisty, 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).

