

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, SERTA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN AGROTEKNOPARK KABUPATEN OGAN ILIR**

*Rina Dwi Wulandari*

Dosen Tetap Ekonomi Syari'ah FAI UM Palembang

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, serta Disiplin Kerja baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir. Penelitian ini dilaksanakan di Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 71 Orang, metode pengambilan sample menggunakan metode sensus yaitu keseluruhan jumlah populasi dijadikan sample. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, serta Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir. Pengujian yang dilakukan secara parsial bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir, sedangkan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir.

**Keywords:** Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.

## A. Pendahuluan

Bangsa Indonesia saat ini dihadapkan pada rendahnya kualitas sumber daya manusia dan jumlahnya besar. Jumlah sumber daya manusia di Indonesia yang besar apabila digunakan secara efektif dan efisien, bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Melimpahnya sumber daya manusia yang ada saat ini mengharuskan pemerintah berfikir secara seksama untuk dapat memanfaatkan sumber daya manusia tersebut secara optimal. Agar di masyarakat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka diperlukan pendidikan yang berkualitas, penyediaan berbagai fasilitas sosial, lapangan pekerjaan yang memadai. Kelemahan dalam penyediaan berbagai fasilitas tersebut akan menyebabkan keresahan sosial yang akan berdampak kepada keamanan masyarakat. Saat ini kemampuan sumber daya manusia masih rendah baik dilihat dari kemampuan intelektualnya maupun keterampilan teknis yang dimilikinya.

Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dan ditangani secara serius oleh perusahaan, Karena karyawan merupakan sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, kinerja yang dihasilkan akan semakin baik jika suatu perusahaan memandang setiap karyawan adalah asset yang bernilai tinggi untuk mencapai tujuan.

Secara umum kinerja diartikan sebagai hasil yang ditampilkan oleh karyawan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per satuan periode waktu, dalam melaksanakan tugas kerjanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang, yang dicapai dengan kemampuan dan

perbuatan dalam situasi tertentu. Untuk mengukur kinerja seseorang dapat dilihat pada situasi dan kondisi kerjanya sehari-hari.

Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumberdaya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan suatu organisasi dapat tercapai. Produktivitas kerja merupakan tuntutan utama bagi suatu organisasi agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Produktivitas suatu badan usaha dapat memberikan kontribusi kepada pemerintah daerah maupun pusat, artinya dari produktivitas regional maupun nasional dapat menunjang otonomi propinsi dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi di bidang pertanian dan peternakan.

Pelaksanaan visi dan misi di Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir sangat penting, untuk mewujudkan Instansi Agroteknopark yang mandiri, berdaya guna dan berhasil guna, serta meningkatkan sumber daya manusia yang terampil, handal dan mandiri sehingga kawasan Agroteknopark dapat menjadi contoh penerapan teknologi pertanian, peternakan, perikanan, dan pasca panen secara terpadu dari hulu sampai hilir dalam skala besar tanpa limbah.

Kinerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh banyak hal, diantaranya kepuasan kerja, budaya kerja, kompensasi yang diterima, gaya kepemimpinan, motivasi, sikap kerja, disiplin kerja ataupun variabel-variabel lainnya.

Salah satu input kinerja yang paling penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya dalam organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja tim, kepemimpinan dan karakteristik organisasi serta proses administrasi yang berlaku (Koesmono, 2005). Mengapa budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi.

Budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain (Mas'ud, 2004). Budaya organisasi dapat menjadi basis adaptasi dan kunci keberhasilan organisasi sehingga banyak penelitian dilakukan untuk mengidentifikasi nilai-nilai atau norma-norma perilaku yang bisa memberikan kontribusi besar bagi keberhasilan organisasi. Namun relatif sedikit yang mencoba menghubungkan budaya organisasi dengan variabel-variabel sumber daya manusia yang penting, khususnya kinerja karyawan.

Budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Koesmono (2005) mengatakan bahwa didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, dan merupakan suatu sistem makna bersama. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan bersama para anggota dalam suatu organisasi atau perusahaan sehingga mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas untuk kepentingan perorangan. (Robbins; 2010). Salah satu tugas organisasi yaitu mendorong agar karyawannya memiliki semangat kerja dan moril yang tinggi serta ulet dalam bekerja.

Selain dari faktor budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan, ada faktor gaya kepemimpinan. Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (leader) dengan yang di pimpin (follower) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan follower akan menentukan sejauh mana follower mencapai tujuan atau harapan pimpinan.

Kepemimpinan adalah pengaruh antara pribadi yang dijalankan dalam situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam sebuah kelompok atau organisasi.

Gaya kepemimpinan seorang pemimpin atau manajer dalam mengarahkan dan menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang direncanakan merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi. Karyawan yang antara kinerja dan disiplin kerja tidak merasa bahwa pemimpin dalam melakukan tugas kepemimpinannya selalu dapat memperhatikan aspirasi dan juga dapat mengatur tugas-tugas yang harus diperhatikan dengan baik, akan dapat menimbulkan suatu perasaan senang pada karyawan terhadap pemimpin tersebut. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan seorang pemimpin juga merupakan hal yang penting dalam meningkatkan kinerja yang ada pada karyawan.

Pemahaman akan tugas-tugas yang diemban, dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pemimpin akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan disiplin kerja yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya. Dalam banyak penelitian tentang peranan kepemimpinan mampu meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Faktor lain yang penting di dalam menunjang kinerja karyawan adalah disiplin kerja, disiplin kerja tersebut merupakan salah satu faktor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam menuju tercapainya tujuan organisasi. Disiplin disini adalah mengenai disiplin waktu, dan disiplin dalam mentaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi, dengan mentaati peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi yang diwujudkan dengan disiplin yang tinggi dari para karyawan maka kinerja akan tercapai, organisasi tidak perlu terlalu lemah terhadap karyawan didalam menjalankan disiplin, seorang

pemimpin yang lemah akan mengacaukan pula jalannya organisasi dan akan kehilangan rasa hormat karyawan kepadanya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011: 193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi / mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Setiap organisasi dalam usaha pencapaian tujuannya, pastilah tidak terlepas dari kendala walaupun sifatnya hanya sedikit. Hambatan atau kendala tersebut berawal dari kebiasaan atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, sebab walaupun setiap organisasi telah mempunyai aturan dan tata tertib yang harus ditaati oleh karyawan, namun semua peraturan itu tidak dapat ditaati oleh semua karyawan.

Faktor-faktor yang dapat mendukung kedisiplinan yaitu meliputi kepemimpinan, balas jasa / penghargaan, motivasi kerja dan sanksi. Faktor-faktor tersebut akan menimbulkan disiplin yang benar-benar tumbuh dari hati nurani, bukan dari dasar paksaan atau oleh karena keterpaksaan, sehingga disiplin yang timbul dari keterpaksaan tersebut akan menghasilkan dampak kesadaran yang hakiki dan berkelanjutan bukan hanya semasa saja. Disiplin yang terlahir dari kesadaran tersebut akan sangat penting bagi terciptanya kualitas pekerjaan yang maksimal.

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan menjadi tolak ukur untuk mengukur / mengetahui apakah fungsi sumber daya manusia secara keseluruhan telah dilaksanakan dengan baik atau tidak. Jika kedisiplinan karyawan kurang baik, berarti penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia pada perusahaan kurang baik. Dapat dikatakan kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik. (Malayu S.P.Hasibuan, 2011 : 198)

Gambaran secara umum tentang karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir merupakan Instansi Pemerintah dibawah naungan Kementerian Riset dan Teknologi pada tahun 2000. Kemudian pada tahun 2003 di ambil alih oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan berdasarkan SK Gubernur Sumatera Selatan No.01/Kpts-PL/BPN/III/2003 yang kemudian diperpanjang dengan SK No.797/KPTS/I/2008 tanggal 21 November 2008. Lokasi Agroteknopark 1 terletak di Desa Bakung Kecamatan Indralaya Utara, Kabupaten Ogan Ilir berada pada jarak 50 km dari ibu kota propinsi Sumatera Selatan (Kota Palembang), dan kawasan Agroteknopark 2 terletak sekitar 3 km dari kawasan Agroteknopark 1 seluas 900 ha, yang akan difungsikan sebagai kawasan pengembangan tanaman tahunan dan pertanian lahan rawa. Jumlah Karyawan tetap PNS 10 Orang, Karyawan Tetap Honorer 46 Orang, dan Karyawan Tidak Tetap Konorer 15 Orang.

Dari hasil pra survey yang peneliti lakukan terhadap karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir. Di dapat gambaran bahwa budaya organisasi ada gejala yang pengembangan norma-norma dan nilai-nilai yang ada. Pada prinsipnya pelaksanaan kegiatan di Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir telah diatur baik berdasarkan peraturan pemerintah dalam hal ini Pemerintah Propinsi (Gubernur), sesuai dengan petunjuk Pemerintah Pusat yang berdasarkan surat keputusan, yang seyogyanya berjalan dengan baik sesuai dengan koridor yang ada tetapi dalam kenyataannya karyawan Instansi Agroteknopark sendiri belum maksimal bekerja baik secara inovasi, pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, bekerja berorientasi hasil, orang, tim dan kegresipan serta kemantapan kesemuanya itu belum begitu terasa didalam keseharian karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir ditunjukkan dengan sering menunda-nunda pekerjaan, menunggu perintah, malas, kurang inisiatif dalam menyikapi masalah, sering terlambat menyelesaikan dan menyampaikan laporan capaian kinerja bulanan dan masih banyak pekerjaan lain yang tidak diselesaikan tepat waktu.

Menanggapi fenomena ini tentu erat kaitannya dengan kepemimpinan yang ada, pemimpin dan manajer terutama pemimpin tertinggi atau top manajer merupakan faktor penentu terhadap sukses atau gagalnya suatu organisasi/ perusahaan. Sebab pemimpin yang sukses itu dapat mengelola organisasinya, dia pasti mampu mengantisipasi perubahan yang tiba-tiba, dapat mengoreksi kelemahan-kelemahan, sanggup membawa organisasi kepada sasaran dalam jangka waktu yang sudah ditetapkan.

Di Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir masih terdapat berbagai masalah sehubungan dengan kepemimpinan yang berdampak pada masalah kinerja yang belum berjalan secara baik dan optimal. Pemimpin sering membuat keputusan dan memberi perintah semaunya sendiri tanpa berorientasi pada tugas dan fungsi masing-masing bagian serta adanya rasa ketidakadilan dari bawahan terhadap pemimpin di dalam pemberian tugas. Pemimpin kurang memiliki kesadaran untuk menjadikan kualitas kepemimpinannya sebagai pusat perhatian yang positif karna bagaimana pun pimpinan adalah orang yang menjadi contoh bagi bawahannya, pemimpin juga hendaknya mengerti akan kesulitan dan kebutuhan bawahannya. Pemimpin harus mampu menciptakan komunikasi yang harmonis antara pimpinan dan bawahan.

Disamping itu pula masih banyak karyawan yang terlambat masuk kantor sesuai jam kerja yang telah menjadi ketentuan, dan keluar pada jam-jam kerja tanpa minta izin terlebih dahulu pada pimpinannya. Karyawan yang hadir melebihi pukul 07.15 (batas toleransi) cukup tinggi, sedangkan pada saat pulang beberapa karyawan yang datang terlambat tidak menambah waktu pulanginya, misalnya dia datang pukul 07.16, sebaiknya dia pulang pukul 16.16. Pada bulan september dan bulan oktober pada saat bulan Ramadhan, jam kerja di Instansi Agroteknopark jam 7.30, tetapi masih ada beberapa karyawan yang masih datang terlambat walaupun sedikit berkurang dari biasanya. Rata-rata karyawan yang masih sering datang terlambat tiap bulannya adalah 27 karyawan yaitu 38 % dari sumber daya manusia 71 orang. Yang terdiri dari Karyawan tetap PNS, karyawan tetap honorer, dan karyawan tidak tetap honorer.



Selain itu pula Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir ini karyawan-karyawannya sering menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang seharusnya misalnya dibagian Tanaman pelindung sering lamban melayani pelanggan yang ingin membeli bibit tanaman buah seperti matoa, akasia, dan bunga tanjung yang kadang-kadang memakan waktu berminggu-minggu sehingga membuat pelanggan merasa kesal menunggu pembelian tersebut. Masih banyak karyawan yang menunda-nunda pekerjaan dan hanya mengobrol di waktu jam kerja dan masih ada karyawan yang mangkir dan tidak berada pada posisi tugasnya pada saat jam-jam kerja dan adanya karyawan yang sudah pulang kerja sebelum saatnya jam pulang.

## **B. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian yang dilakukan oleh **Widyo Yudo.P (2004)** dengan Judul “Budaya Kerja, Kemampuan Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil Di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur”. Penelitian ini termasuk penelitian analitik *design cross sectional* dimana populasinya adalah pegawai negeri sipil di Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 156 pegawai dengan lamanya bekerja minimal 2 tahun. Besar sampel ditentukan berdasarkan rumus  $n$  yaitu sejumlah 102 pegawai. Oleh karena populasi memiliki karakteristik tertentu maka penentuan sample dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Variabel dalam penelitian ini adalah variabel bebas budaya kerja yang terdiri dari budaya kejujuran (X1), budaya ketekunan (X2), budaya kreativitas (X3), budaya kedisiplinan (X4) dan budaya iptek (X5) sedangkan variabel terikatnya adalah kemampuan (Y1) dan komitmen (Y2). Data dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regresi*).

Hasil penelitian membuktikan bahwa besarnya pengaruh variabel bebas budaya kerja terdiri dari budaya kejujuran, budaya ketekunan, budaya kreativitas, budaya kedisiplinan dan budaya iptek secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kemampuan pegawai. Sedangkan secara parsial variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen pegawai PNS.

Penelitian yang dilakukan oleh **M. rohamsi Oktaryadi (2011)** yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi serta Budaya Organisasi terhadap Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin” Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin dari semua divisi perusahaan baik yang memiliki jangka kontrak kerja kurang dari satu tahun maupun lebih dari satu tahun. Populasi ini berjumlah 183 pegawai.

Dalam penelitian ini digunakan metode sensus yaitu dengan memberikan kuesioner pada seluruh populasi yang berjumlah 183 orang yang terdiri dari Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis SPSS for Windows.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin sangat dipengaruhi oleh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi, ini dibuktikan dengan analisis regresi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ), Uji t dan Uji F, bahwa baik secara parsial maupun secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Banyuasin. Adapun pengaruhnya sebesar 0,605 yang artinya 60,5%, dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi( $X_2$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_3$ ) sedangkan sisanya 39,5% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti.

Penelitian yang dilakukan oleh Rani Mariam (2009) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini dilakukan di PT. Asuransi Jasa Indonesia (persero), responden yang digunakan sebanyak 115 karyawan, menggunakan Structural Equation Modeling (SEM).

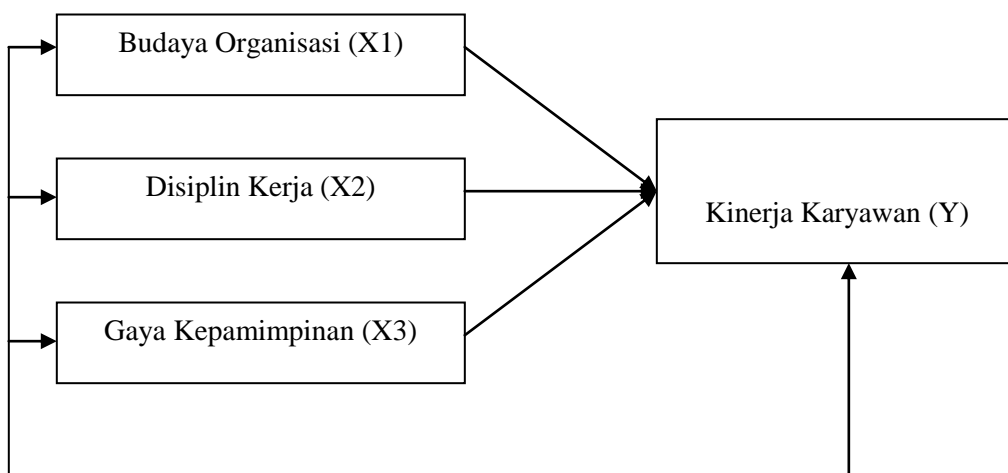
Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh dari

gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif, pengaruh dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah signifikan dan positif; pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif; dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah signifikan dan positif.

### C. Kerangka Pemikiran

Dalam melakukan analisis penelitian ini budaya organisasi (X1), kepuasan kerja (X2), gaya kepemimpinan (X3), merupakan variabel independent, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependent (Y). kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Pemikiran**



#### **D. Hipotesis**

Dari konsep kerangka pemikiran penelitian, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Institusi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir.
2. Ada pengaruh yang signifikan budaya organisasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Institusi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir.

#### **E. Metode Penelitian**

##### **1. Desain Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian assosiatif yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. (Duwi Priyatno, 2012 : 89).

Penerapan dalam penelitian ini adalah akan meregresikan variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dengan menggunakan model regresi berganda (multiple regression model).

##### **2. Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah apa yang menjadi titik perhatian, dengan tujuan untuk menguji ada tidaknya pengaruh antar variabel yang dilibatkan dalam penelitian. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas (independent) yaitu budaya organisasi (X1), disiplin kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3) yang akan dilihat pengaruhnya terhadap variabel tidak bebas (dependent) yaitu kinerja karyawan (Y).

##### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir yang berjumlah 71 orang.

Metode pengambilan sample menggunakan menggunakan metode sensus yaitu populasi dijadikan responden.

#### 4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber informasi baik wawancara langsung maupun jawaban dari responden atau pernyataan kuesioner yang diberikan, sedangkan data sekunder yaitu berupa data yang diperoleh melalui data yang telah dibuat oleh pihak lain yang ada hubungannya dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara, observasi, dan kuesioner. Teknik kuesioner dimaksud untuk memperoleh data primer. Pertanyaan dalam kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert, yaitu pernyataan yang dimaksudkan untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi responden, terhadap suatu objek.

### **F. Penutup**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan dan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir.
2. Gaya Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir, sedangkan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan pengaruh positif secara parsial terhadap Kinerja Karyawan Instansi Agroteknopark Kabupaten Ogan Ilir.

## Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen SDM Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosdakarya.
- Binawan Nur Tampubolon. 2007. *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang telah Menerapkan SNI 19-9001-2001*. Jurnal Standarisasi (Online) Vol.9 No.3 (<http://www.bsn.or.id/files@litbang/formulir>, diakses 26 Oktober 2011)
- Dewi Priyatno. 2010. *Paham Analisa Statistik Data Dengan SPSS*. Yogyakarta : Mediakom
- Eva Kris Diana Devi. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening ( Studi Pada Karyawan Outsourcing Pt Semeru Karya Buana Semarang )*
- Fuad, Mas'ud, 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)* Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Koesmono, Teman H. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol. 7 No. 2*
- Handoko T. Hani. 2006. *Manajemen Personalia dan SDM Edisi 2*. Yogyakarta : BPFPE.
- , 2003. *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta. : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada.
- Istijanto. 2002. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Maria Renata Caldas de Jesus. 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Kementerian Luar Negeri dan Kerjasama Republik Demokratik Timor Leste di Dili*. Jurnal Manajemen Publik dan Bisnis

- (Online), Vol 5 No. 17 (<http://isjd.pdi.go.id> diakses 14 Februari 2012)
- Rani Mariam (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 (Persero). (Online) Vol 9 No. 3 (<http://eprints.undip.ac.id>. diakses 31 Januari 2009.
- Robbins, Stephen P., 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep-Kontroversi-Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Prenhalindo.
- Robbins Stephen, Timothy A Judge. 2002. *Perilaku Organisasi (Terjemahan : Diana Angelica)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins Stephen, P. 2010. *Manajemen (Edisi Kesepuluh Jilid Dua)*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2008. *Statistik Untuk Penelitian (Cetakan Keduabelas)*. Bandung : CV.AlfaBeta.
- Siswoyo Haryono. 1999. *Manajemen Personalidan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF.
- Siswoyo. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV.AlfaBeta.
- Uma Sekaran. 2006. *Metodelogi Penelitian Untuk Bisnis. (Edisi Keempat Buku 1 dan 2)*. Jakarta : salemba Empat.
- Widyo Yudo. P (2004). *BUDAYA KERJA, KEMAMPUAN DAN KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BIRO KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA TIMUR*. (Online) (<http://damandiri.or.id>. diakses 26 Oktober 2011)
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : PT.Raja Grafindo Persada.