

## **BAB IV**

### **PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Orientasi Kanchah dan Persiapan**

##### **4.1.1 Orientasi Kanchah**

Tahap pertama yang dilakukan oleh peneliti yaitu mencari tempat instansi penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti kemudian peneliti akan mempersiapkan segala peralatan yang akan diggunakan dalam penelitian ditempat instansi yang akan dituju, apabila persiapan semuanya sudah lengkap maka peneliti sangat siap melakukan penelitian diinstansi yang dituju. Peneliti akhirnya memilih instansi Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu, yang beralamat: Jl. Pembangunan No.838, Jemb. Kecil, Kec. Singaran Pati, Kota Bengkulu, Bengkulu 38225.

Pemilihan instansi Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu sebagai tempat partisipan dikerenakan topik yang ingin dibawakan oleh peneliti yaitu hubungan budaya kerja dengan gaya kepemimpinan Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu.

Tugas dari Denhub 041/Gamas Bengkulu yaitu menyampaikan serta menjaga berbagai informasi dalam operasi maupun non operasi kesatuan tempur atau komando atas, para prajurit harus memiliki kemampuan dalam hal teknis seperti telekomunikasi, elektronika, jaringan hingga hal teknis militer lainnya.

Beranggota 50 orang prajurit yang masih aktif bertugas dikantor maupun tugas diluar, Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu dipimpin oleh Bapak Mayor Chb Mohamad Soleh Hermawan, S.Kom. Selaku Komandan Denhubrem 041 Hubdam II/Sriwijaya Bengkulu, dengan dibantu Bapak Mayor Chb Sulikin. Selaku Wakil Komandan Denhubrem 041 Hubdam II/Sriwijaya Bengkulu, dan sebagai penanggung kordinasi Bapak Kapten Chb Untung Surmaryono. Selaku Pasituud Denhubrem 041 Hubdam II/Sriwijaya Bengkulu dan Bapak Kapten Chb Edi Wirya Wijaya. Selaku Pasi Konbekharstal Denhubrem 041 Hubdam II/Sriwijaya Bengkulu dengan dibantu oleh anggota Bintara dan Tantama Denhubrem 041 Hubdam II/Sriwijaya Bengkulu, ada juga beberapa divisi di Denhubrem 041 Hubdam II/Sriwijaya Bengkulu Subdenhub 1, Subdenhub 2 dan Gudang dan Pemeliharaan.

#### **4.1.2 Persiapan**

Pesiapan yang dilakukan oleh peneliti yaitu seperti perizinan penelitian, penyusunan alat ukur, dan uji coba alat ukur.

##### **a. Perizinan Penelitian**

Sebelum melakukan penelitian, terlebih dahulu peneliti mengajukan permohonan surat izin penelitian dari Dekan Fakultas Ekonomi Dan Sosial Universitas Jenderal Achmad Yani Yogyakarta yang dikeluarkan pada tanggal 19 Juli 2022 dengan nomor surat B/183/FES/VII/2022 yang

ditujukan kepada instansi Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu.

Setelah dikirim surat permohonan izin penelitian kepada pihak Detasemen Perhubungan 041/Gamas Bengkulu. Peneliti mendapat surat balasan dari Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu pada tanggal 25 Juli 2022 dengan nomor surat B/94/VII/2022 dengan surat persetujuan izin penelitian dinstansi tersebut.

b. Penyusunan Alat ukur

Penelitian menggunakan alat ukur budaya kerja dari peneliti terdahulu yaitu Srisinto (2018) dengan menggunakan grand teori Ndaraha, kemudian peneliti memodif skala budaya kerja sesuai dengan subjek yang akan digunakan dalam lingkungan instansi, kemudian untuk skala gaya kepemimpinan mengambil grand teori dari Yukl dimana peneliti membuat sendiri skala untuk disebarkan kedalam lingkungan instansi militer.

1) Skala Budaya Kerja

Berisikan skala dari Srisinto (2018) yang telah di modif oleh peneliti dikarenakan akan digunakan dalam lingkungan instansi militer, ada beberapa aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu ada 5 aspek dari teori Ndraha sebagai berikut: Anggapan dasar tentang kerja, Sikap terhadap kerja, Perilaku Ketika bekerja, Lingkungan kerja dan alat kerja dan Etos kerja.

Terdiri dari 15 item pernyataan dengan perincian 12 item favourable dan 3 unfavourable. Dengan cara pemilihan jawaban skala sebagai berikut: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Table 3.

*Blue-print* skala Budaya Kerja

| Aspek                           | Item |          | Jumlah    |
|---------------------------------|------|----------|-----------|
|                                 | UF   | F        |           |
| Anggapan dasar tentang kerja    | 3    | 1,2      | 3         |
| Sikap terhadap kerja            |      | 4,5,6    | 3         |
| Perilaku ketika bekerja         | 8    | 7,9      | 3         |
| Lingkungan kerja dan alat kerja | 11   | 10,12    | 3         |
| Etos kerja                      |      | 13,14,15 | 3         |
|                                 |      |          | <b>15</b> |

## 2) Skala Gaya Kepemimpinan

Berisikan skala yang telah dibuat oleh peneliti sendiri digunakan dalam instansi militer untuk menyebarkan skala gaya kepemimpinan, ada beberapa aspek yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu ada 4 aspek dari teori Gary Yukl (2015) sebagai berikut: Visioner, Pembimbing, Afiliatif (menggabungkan) dan Komunikatif.

Terdiri 15 item pernyataan dengan perincian 15 favorable. Dengan cara pemilihan jawaban skala sebagai berikut: Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju.

Table 4.  
*Blue print* skala Gaya Kepemimpinan

| Aspek                        | Item              | Jumlah    |
|------------------------------|-------------------|-----------|
|                              | F                 | F         |
| Visioner                     | 1,2,3             | 3         |
| Pembimbing                   | 4,5,6             | 3         |
| Afiliatif<br>(menggabungkan) | 7,8,9             | 3         |
| Komunikatif                  | 10,11,12,13,14,15 | 6         |
|                              |                   | <b>15</b> |

c. Uji Coba Alat Ukur

Uji coba terhadap alat ukur terlebih dahulu dilakukan sebelum penelitian yang akan dilakukan, dengan tujuan untuk mengetahui validitas dan realibilitas skala yang akan digunakan sehingga hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan, penelitian uji coba mengambil subjek sebanyak 30 orang dan dilaksanakan pada tanggal 11-13 Juli 2022 dengan menyebarkan skala melalui google form secara online.

Uji coba dilakukan di instansi Batalyon Satria Sandi Yudha Kostrad dengan 30 subjek anggota TNI-AD. Perhitungan hasil validitas dan realibilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0. Setelah melakukan uji melalui SPSS versi 20.0, hasil dari uji validasi dan realibilitas telah didapatkan sebagai berikut:

## 1) Skala Budaya Kerja

Table 5.  
Skala Budaya Kerja

| Aspek                           | Item |          | Jumlah    |
|---------------------------------|------|----------|-----------|
|                                 | UF   | F        |           |
| Anggapan dasar tentang kerja    | 3    | 1,2      | 3         |
| Sikap terhadap kerja            |      | 4,5,6    | 3         |
| Perilaku ketika bekerja         | 8*   | 7,9      | 3         |
| Lingkungan kerja dan alat kerja | 11   | 10,12    | 3         |
| Etos kerja                      |      | 13,14,15 | 3         |
|                                 |      |          | <b>15</b> |

Keterangan: (\*) *item* gugur

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur budaya kerja adalah modifikasi dari alat ukur yang digunakan Srisinto (2018) yang terdiri dari 15 item dengan 5 aspek anggapan dasar tentang kerja, sikap terhadap kerja, perilaku terhadap bekerja, lingkungan kerja dan alat kerja, dan etos kerja.

Berdasarkan hasil (*try out*) bahwa skala budaya kerja memiliki *Corrected Item-Total Correlation* berkisaran dari ,217-,697 dan realibilitas *Cronbach's Alpha* ,850. Menurut Sugiyono (2019) apabila item di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut tidak valid sedangkan aitem yang di atas 0,30 dinyatakan item valid dan realibilitas dimana aitem yang dinyatakan lolos adalah aitem yang memiliki nilai *Cronbach,s Alpa If item Deleted* >a (0.535).

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam skala budaya kerja dari 15 item yang mengalami item gugur yaitu 1 dan 14 itemnya tidak gugur dan untuk realibilitas dinyatakan lolos skala budaya kerja.

## 2) Skala Gaya Kepemimpinan

Table 6.  
Skala Gaya Kepemimpinan

| Aspek                        | Item              | Jumlah    |
|------------------------------|-------------------|-----------|
|                              | F                 | F         |
| Visioner                     | 1,2,3             | 3         |
| Pembimbing                   | 4,5,6             | 3         |
| Afiliatif<br>(menggabungkan) | 7,8,9             | 3         |
| Komunikatif                  | 10,11,12,13,14,15 | 6         |
|                              |                   | <b>15</b> |

Alat ukur yang digunakan dalam mengukur gaya kepemimpinan adalah dibuat sendiri oleh peneliti yang terdiri dari 15 item dengan 4 aspek visioner, pembimbing, afiliatif (menggabungkan), dan komunikatif. Berdasarkan hasil (*try out*) bahwa skala budaya kerja memiliki *Corrected Item-Total Correlation* berkisaran dari ,581-,812 dan realibilitas *Cronbach's Alpha* ,944.

Menurut Sugiyono (2019) apabila item di bawah 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa item tersebut tidak valid sedangkan item yang di atas 0,30 dinyatakan item valid dan realibilitas dimana aitem yang dinyatakan lolos adalah aitem yang memiliki nilai *Cronbach,s Alpa If item Deleted* >a (0.535).

Maka dapat disimpulkan bahwa dalam skala budaya kerja dari 15 item tidak mengalami gugur dan untuk realibilitas dinyatakan lolos skala budaya kerja.

#### **4.2 Laporan Pelaksanaan Penelitian**

Pelaksanaan penelitian selama 4 hari dari tanggal 25-28 Juli 2022 yang dilakukan di instansi Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu hasil dari penelitian diinstansi, peneliti menyebarkan skala budaya kerja dan skala gaya kepemimpinan dengan menggunakan google form melalui online dikarenakan ada sebagian anggota sedang satgas keluar, peyebaran skala melalui grup kantor Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu.

Sebelum melakukan pengisian google form berisikan skala peneliti meminta para partisipan melakukan pengisian terlebih dahulu yaitu *informed consent*, setelah melakukan pengisian *informed consent*, bisa melanjutkan mengisi pernyataan skala budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang telah disediakan oleh peneliti, dari hasil penyebaran skala ada 50 anggota Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas telah mengisi skala dari penelitian yang dilakukan, setelah mendapatkan hasil dari subjek peneliti melakukan uji validasi dan realibilitas lagi dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 20.0.

Kendala dalam pelaksanaan pengambilan data di instansi Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu yaitu waktu barengan dengan kegiatan di instansi, pada tanggal 25-28 juli 2022 ada acara di instansi sehingga banyak penugasan dilakukan oleh para anggota dibagi beberapa daerah,



sehingga pengambilan data sedikit terhambat dikarenakan banyak anggota yang sedang bertugas keluar, tapi pada akhirnya pengambilan data terlaksana dengan baik sampai terkumpul subjek untuk data penelitian.

Hasil dari uji validasi yang dilakukan di aplikasi SPSS versi 20.0 maka hasil dari uji validasi budaya kerja yang paling kecil sampai besar yaitu ,14 item memiliki nilai *Corrected Item-Total Correlation* ,136-,828, 13 item masuk kategori valid, jadi dari hasil validasi budaya kerja ada 1 item tidak valid dan 13 item valid. Sedangkan untuk uji validasi gaya kepemimpinan didapatkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* ,714-,912, jadi hasil dari uji validasi gaya kepemimpinan 15 item dikategorikan valid.

Sedangkan uji realibilitas budaya kerja *Cronbach's Alpha* ,938 dan uji realibilitas gaya kepemimpinan *Cronbach's Alpha* ,972, jadi hasil uji realibilitas budaya kerja dan gaya kepemimpinan dinyatakan lolos.

### **4.3 Hasil Penelitian**

#### **4.3.1 Deskripsi Data Penelitian**

##### **a. Uji Empirik dan Hipotetik**

Deskripsi data penelitian diperlukan guna mengetahui gambaran data yang diperoleh peneliti dalam penelitian ini sehingga mempermudah peneliti dalam menginterpretasikan data tersebut.

Table 7.  
Uji Empirik dan Uji Hipotetik

| Variabel          | Statistik       | Hipotetik | Empirik |
|-------------------|-----------------|-----------|---------|
| Budaya Kerja      | Xmin            | 13        | 50      |
|                   | Xmax            | 65        | 70      |
|                   | Mean            | 78        | 61,86   |
|                   | Standar Deviasi | 8,6       | 5,551   |
| Gaya Kepemimpinan | Xmin            | 15        | 52      |
|                   | Xmax            | 75        | 75      |
|                   | Mean            | 45        | 65,80   |
|                   | Standar Deviasi | 10        | 6,866   |

Keterangan :

Uji hipotetik : Skor yang diperoleh dari skala

Uji Empirik : Skor yang diperoleh dari hasil penelitian

Bedasarkan deskripsi di atas dapat diketahui bahwa variable budaya kerja memiliki mean empirik 61,86 dengan standar devisian 5,551. Dibandingkan dengan mean hipotetik yang telah dilakukan di variable budaya kerja sebesar 78 mean hipotetik bisa dilihat dari perbandingan hipotetik dan empirik ditabel telah disediakan oleh penelitian. Kemudian dalam variabel gaya kepemimpinan mean empirik 65,80 dengan standar deviasi sebesar 6,886, dari mean hipotetik didapatkan 45. Maka dapat disimpulkan bahwa variable budaya kerja dan gaya kepemimpinan pada setiap variable memiliki nilai mean empirik lebih tinggi daripada mean hipotetik.

### b. Uji Kategorisasi

Perhitungan untuk kategorisasi variabel budaya kerja dan variabel gaya kepemimpinan akan dikelompokkan ke dalam 5 kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Table 8.  
Rumus Norma Kategorisasi

| No | Kategorisasi  | Rumus Norma                                |
|----|---------------|--|
| 1. | Sangat Rendah | $X < \mu - 1.5\sigma$                      |
| 2. | Rendah        | $\mu - 1.5\sigma \leq X < \mu - 0.5\sigma$ |
| 3. | Sedang        | $\mu - 0.5\sigma \leq X < \mu + 0.5\sigma$ |
| 4. | Tinggi        | $\mu + 0.5\sigma \leq X < \mu + 1.5\sigma$ |
| 5. | Sangat Tinggi | $X \geq \mu + 1.5\sigma$                   |

Berdasarkan rumus kategorisasi diatas, perhitungan untuk kategorisasi variabel budaya kerja dan variabel gaya kepemimpinan akan dikelompokkan kedalam 5 kategori sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi.

Table 9.  
Kategorisasi Skala Budaya Kerja

| Kategori      | Skor  | Frekuensi | Persen |
|---------------|-------|-----------|--------|
| Sangat Rendah | 56,52 | 13        | 26%    |
| Rendah        | 72,84 | 37        | 74%    |
| Sedang        | 84    | -         | -      |
| Tinggi        | 93,48 | -         | -      |
| Sangat Tinggi | 94,48 | -         | -      |
|               |       | 50        | 100%   |

Table 10.  
Kategorisasi Skala Gaya Kepemimpinan

| Kategori      | Skor | Frekuensi | Persen |
|---------------|------|-----------|--------|
| Sangat Rendah | 27   | -         | -      |
| Rendah        | 39   | -         | -      |
| Sedang        | 51   | -         | -      |
| Tinggi        | 63   | 23        | 46%    |
| Sangat Tinggi | 64   | 27        | 54%    |
|               |      | 50        | 100%   |

Berdasarkan hasil kategorisasi yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa dalam variable budaya kerja terdapat 5 kategorisasi yaitu, sangat rendah: 56,25, rendah: 72,84, sedang: 84, tinggi: 93,48 dan sangat tinggi: 94,48. Kemudian untuk kategorisasi variable gaya kepemimpinan: sangat rendah: 27, rendah: 39, sedang: 51, tinggi: 63 dan yang sangat tinggi: 64.

### c. Uji Normalitas

Uji normalitas menurut Sugiyono (2019) yaitu untuk mengetahui data yang didapatkan apakah normal atau tidak normal, apabila data yang didapatkan normal berkisaran nilai signifikansi sebesar  $> 0,05$  maka data yang didapatkan bisa masuk data normal, sedangkan untuk nilai signifikansi data dari kurang  $< 0,05$  maka data yang didapatkan tidak normal.

Table 11.  
Normalitas Kolmogrov-Smirnov

|                   | <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |       |                      |      |              |
|-------------------|---|-------|----------------------|------|--------------|
|                   | Mean                                      | Std   | Kolmogorov-Smirnov Z | Sig  | Keterangan   |
| Budaya Kerja      | 61,86                                     | 5,551 | 1,030                | ,239 | Normal       |
| Gaya Kepemimpinan | 65,80                                     | 6,866 | 1,562                | ,015 | Tidak Normal |

Bedasarkan hasil dari uji normalitas menggunakan Kolmogrov-Smirnov untuk variable budaya kerja dengan nilai signifikan ,239 ( $>,0,05$ ) maka data normalitas variable budaya kerja normal dan variable gaya kepemimpinan ,015 ( $<, 0,05$ ) dinyatakan data tidak normal.

#### d. Uji Linearitas

Uji linearitas pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan yang bersifat linear dari variable budaya kerja dan variable gaya kepemimpinan, apabila terdapat hubungan dengan nilai signifikan berkisaran ( $>0,05$ ) maka ada hubungan antara kedua variable kemudian dengan nilai signifikan ( $<0,05$ ) maka tidak ada hubungan antara kedua variable.

Table 12.  
Uji Linearitas

|                                     | <b>Deviation from Linearity</b> |    |             |       |       |
|-------------------------------------|---------------------------------|----|-------------|-------|-------|
|                                     | Sum of Squares                  | Df | Mean Square | F     | Sig.  |
| Gaya Kepemimpinan *<br>Budaya Kerja | 2310,000                        | 49 | 22,193      | 0,511 | 0,902 |

Bedasarkan hasil dari uji linearitas di atas terdapat hubungan dengan nilai signifikannya lebih dari 0,05, jadi nilai dari variable budaya kerja dan gaya kepemimpinan mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,902 ( $>0,05$ ) maka terdapat hubungan kedua variabel budaya kerja dan gaya kepemimpinan.

**e. Uji Hipotesis**

Kenapa peneliti menggunakan hipotesis nonparametric *spearman,s rho* bertujuan mencari hubungan antar variabel, melihat signifikan hubungan antara variabel, dikarenakan dalam uji normalitas menyatakan bahwa data penelitian satu yang normal dan satu tidak normal, sehingga dalam uji hipotesis peneliti tidak bisa menggunakan parametric kemudian peneliti memakai nonparametric dalam uji hipotesis yang dilakukan.

Uji hipotesis yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan nonparametric *spearman,s rho* bertujuan mencari hubungan antar variabel, melihat signifikan hubungan antara variabel, jika nilai signifikansi antara ( $<0,05$ ) maka terdapat hubungan kedua variabel dan untuk nilai signifikansi ( $>,0,05$ ) maka tidak terdapat hubungan.

Table 13.

Uji Hipotesis

| Variabel                            | R     | P     | Keterangan |
|-------------------------------------|-------|-------|------------|
| Gaya Kepemimpinan<br>* Budaya Kerja | 0,769 | 0,000 | Signifikan |

Bedasarkan hasil dari uji hipotesis dilakukan maka bahwa terdapat hubungan positif dari kedua variabel budaya kerja dan gaya kepemimpinan dengan nilai signifikan  $p=0,000$  ( $\text{sig} < 0,005$ ) dengan *corelation* sebesar  $R=0,769$ , maka dapat disimpulkan bahwa hubungan positif antara variabel budaya kerja dengan gaya kepemimpinan sangat kuat.

#### 4.4 Pembahasan

Pembahasan yang akan disampaikan oleh peneliti yaitu dari hasil uji yang telah dilakukan oleh peneliti sudah sesuai dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan, dari hasil hipotesis yang dilakukan mendapatkan dengan nilai signifikan  $p=0,000$  ( $\text{sig} < 0,005$ ) dengan *corelation* sebesar  $R=0,769$ , koefisien determinasi sebesar  $R=0,775$ ,  $R^2=0,600=60\%$  gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 60% terhadap budaya kerja sedangkan 40% pengaruh dari budaya kerja datang dari faktor lain seperti perilaku pemimpin, seleksi pekerja, budaya organisasi, budaya luar di dalam suatu organisasi, Menyusun misi dengan jelas, mengedepankan misi, keteladanan pemimpin, proses pembelajaran dan motivasi. Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan positif dan signifikan antara variabel budaya kerja dengan gaya kepemimpinan sangat kuat, jadi hasil yang didapatkan dari hipotesis bahwa terdapat hubungan budaya kerja dengan gaya kepemimpinan di Detasemen Perhubungan Korem 041/Gamas Bengkulu.

Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan budaya kerja dengan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh dengan anggota Denhub 041/Gamas

Bengkulu, dimana budaya kerja di lingkungan instansi bisa diterima dengan baik oleh para anggota dengan gaya kepemimpinan yang sangat baik dilakukan sehingga budaya kerja di instansi bisa berpengaruh dengan produktivitas kerja dan kinerja para anggota. Grand teori dari budaya kerja Ndraha menyatakan bahwa setiap anggota harus bisa beradaptasi dalam budaya kerja di ruang lingkup kerja instansi, sehingga budaya kerja bisa dimaksimalkan oleh para anggota, dengan bantuan gaya kepemimpinan maka budaya kerja akan berjalan sesuai rencana dan bisa membuat kinerja dan produktivitas para anggota akan semakin baik untuk kedepannya, dalam grand teori Yukl gaya kepemimpinan akan muncul apabila pemimpin bisa menyesuaikan dalam organisasi di instansi seperti memberikan arahan dengan jelas, mentor atau pemimbing dengan komunikasi yang jelas saat bertugas.

Hasil penelitian yang sejalan yaitu Hartoko dan Fauzan (2020) hasil dari penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0,474 artinya gaya kepemimpinan dan budaya kerja memberikan kontribusi sebesar 47,4% terhadap kinerja karyawan. Dimana dalam perusahaan memiliki pengaruh yang sangat kuat seperti dari segi budaya kerja dan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh pemimpin perusahaan sehingga para karyawan sangat cocok dengan lingkungan diperusahaan sehingga mereka menerima budaya kerja dan gaya kepemimpinan dalam bekerja membuat kinerja mereka meningkat yang menghasilkan kontribusi setiap karyawan dalam bertugas.



Kemudian dari hasil penelitian yang lain Cahyantara dan Subadi (2015) hasil dari penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan partisipasi, budaya kerja dan disiplin kerja terdapat berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana dalam lingkungan kerja diterapkannya budaya kerja dengan baik, gaya kepemimpinan dengan tepat serah diterapkannya disiplin membuat produktivitas karyawan akan semakin meningkat dalam bekerja.

Hasil selanjutnya Prasetyo (2017) dari hasil yang didapatkan melalui analisa penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang kuat antar budaya organisasi terhadap kinerja prajurit batalyon perhubungan. Budaya organisasi didalam instansi sangat kuat sehingga berdampak kinerja para prajurit dalam bekerja.

Berikutnya dari Nunes, Hendrajaya, Apriliyani dan Supriyanto (2021) hasil dari budaya kerja terhadap kinerja tenaga pendidik yaitu menunjukkan bahwa nilai signifikan untuk variable budaya kerja  $0,003 < 0,005$  maka  $H_0$  diterima sedangkan kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima. Berpengaruhnya budaya kerja dan kepemimpinan dalam instansi bagi para pendidik sangat berpengaruh dengan kinerja maupun produktivitas bekerja para pendidik dalam lingkungan instansi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Srisinto (2018) hasil dari nilai koefisien regresi budaya kerja sebesar  $b_2=0,272$  memiliki probabilitas hitung (Sig.t) sebesar  $0,002 < 0,05$  maka  $H_0$  diterima terdapat pengaruh signifikan

budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dalam sebuah badan statistik bisa diterima dengan baik bagi para pegawainya sehingga menghasilkan kinerja dalam bekerja.

Hasil dari penelitian Pinatih dan Gorda (2017) didapatkan nilai p value berpengaruh sebesar 0,028 dengan nilai estimate sebesar 0,449 terdapat positif dari variable gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan diperusahaan berdampak dengan kinerja karyawan semakin meningkat dikarenakan gaya kepemimpinan dalam perusahaan bisa diterima dengan baik oleh para karyawan. Sehingga dalam segi kinerja para karyawan bisa berdampak dengan produktivitas mereka meningkat untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Dinamika psikologi yang terlihat dari setiap individu akan terjadinya saat dalam lingkup kerja seperti dalam aspek budaya kerja teori dari Ndraha dimana dinamika yang terlihat dari aspeknya seperti bagaimana setiap individu menanggapi pekerjaannya, perilaku terhadap kerja, sikap kerja, lingkungan kerja dan etos kerja. Setiap individu pasti akan terlihat dari hasil dinamika psikologi terhadap budaya kerja di lingkungan kerja. Kemudian dinamika psikologi terhadap anggota yang didalam lingkungan kerja seperti memiliki sikap yang jelas saat melakukan tugasnya, merencanakan dan melaksanakan tugas dinamika psikologi yang didapatkan apabila pemimpinnya melakukan gaya kepemimpinan dengan benar dalam lingkungan kerja, seperti gaya kepemimpinan yang dari aspek Gary Yukl

seperti visioner, pembimbing, afiatif serta komunikatif. Dinamika yang akan dihasilkan seperti para anggota akan mengerti tentang budaya kerja di instansi dengan dibantu gaya kepemimpinan di dalam instansi membuat kinerja dan produktivitas mereka akan membaik untuk kedepannya.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA  
PERPUSTAKAAN