



## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Kokapura Ahmad Yani Semarang)

Dwi Maharani <sup>a\*</sup>, Rezty Fauziah Novianti <sup>b</sup>

<sup>a</sup> Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, [21091084@students.sttkd.ac.id](mailto:21091084@students.sttkd.ac.id), Sekolah Tinggi Teknologi  
Kedirgantaraan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

<sup>b</sup> Program Studi D-IV Manajemen Transportasi Udara, [rezty.fauziah@sttkd.ac.id](mailto:rezty.fauziah@sttkd.ac.id), Sekolah Tinggi Teknologi  
Kedirgantaraan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

\* korespondensi

### ABSTRACT

*Quality human resources and effective managerial skills are crucial elements in driving employee performance, which ultimately determines the success of a business in achieving its goals. The main problems identified in this study are the presence of unwise leaders, bad habits in the organization, and lack of punctuality at work. Management must recognize and embrace human resources as the most important strategic component. This will ensure that goals are achieved on time and accordingly. The purpose of this study was to determine how the influence of employee performance, organizational culture and work discipline on employee performance. Quantitative method is a research method used to determine the relationship between variables through data collection that can be counted or measured numerically. Quantitative research focuses on measuring and analyzing numerical data, with the aim of describing phenomena, testing hypotheses, and making generalizations or conclusions that apply broadly. This study uses saturated sampling technique with a population of 21 people. The comparison of the significance value with the error rate determined at 0.05 is  $0.017 < 0.05$ . Based on this, it can be concluded that the alternative hypothesis ( $H_4$ ) in this study is accepted, while the null hypothesis ( $H_0$ ) is rejected.*

**Keywords:** *leadership style, organizational culture, work discipline, employee performance.*

### Abstrak

Sumber daya manusia yang berkualitas dan keterampilan manajerial yang efektif merupakan elemen krusial dalam mendorong kinerja karyawan, yang pada akhirnya menentukan keberhasilan suatu bisnis dalam mencapai tujuannya. Permasalahan utama yang teridentifikasi dalam penelitian ini adalah adanya pemimpin yang kurang bijak, kebiasaan yang kurang baik dalam organisasi, dan kurangnya ketepatan waktu dalam bekerja. Manajemen harus mengakui dan merangkul sumber daya manusia sebagai komponen strategis yang paling penting. Ini akan memastikan bahwa tujuan tercapai tepat waktu dan sesuai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kinerja karyawan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengumpulan data yang dapat dihitung atau diukur secara numerik. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran dan analisis data yang bersifat numerik, dengan tujuan untuk menggambarkan fenomena, menguji hipotesis, serta membuat generalisasi atau kesimpulan yang berlaku secara luas. Penelitian ini menggunakan Teknik saturated sampling dengan populasi sebanyak 21 orang. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,017 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif ( $H_4$ ) dalam penelitian ini diterima, sementara hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

**Kata Kunci:** gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kinerja karyawan.

## 1. PENDAHULUAN

Karyawan memegang peranan penting dalam setiap perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian integral dari setiap strategi manajemen yang sukses dan harus bekerja sama dengan area fungsional lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen harus mengakui dan merangkul sumber daya manusia sebagai komponen strategis yang paling penting. Memiliki sumber daya manusia yang hebat dan keterampilan manajemen yang efektif dan sesuai untuk kinerja karyawan sangat penting bagi suatu bisnis untuk mencapai tujuannya. Ini akan memastikan bahwa tujuan tercapai tepat waktu dan sesuai.

Setiap perusahaan harus memiliki kemampuan untuk bersaing agar dapat bertahan di pasar global. Pendekatan untuk persaingan yang sedang berlangsung adalah dengan meningkatkan kemampuan organisasi dan sumber daya manusianya.

Namun, manajemen mengalami kesulitan dalam mengelola sumber daya manusia karena kinerja perusahaan berkorelasi langsung dengan kualitas sumber daya manusianya. Operasional perusahaan akan lancar jika SDM dikelola dengan baik. Handoko (2015). Dengan kata lain, kinerja karyawan sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Kinerja mengacu pada hasil akhir dari upaya karyawan selama periode waktu tertentu yang diukur berdasarkan tujuan yang telah ditentukan. (Rivai, A. 2020). Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila hasil kerja yang diperoleh mencapai atau melebihi standar yang ditetapkan. Hal ini sangat dipengaruhi oleh pentingnya peran pimpinan dalam melakukan komunikasi efektif dengan karyawan agar tim dapat meningkatkan kinerjanya ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, seorang pemimpin yang dapat memengaruhi bawahannya dan secara aktif melibatkan mereka dalam mencapai tujuan-tujuan ini melalui penggunaan gaya kepemimpinan yang dapat diterima merupakan komponen penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Umala (2017) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten Tojo Una-Una.

Kokapura Ahmad Yani adalah sebuah perusahaan *Ground Handling* yang menangani 18 hingga 20 *flight* perharinya, mulai dari maskapai *Batik Air*, *Lion Air*, *Super Air jet*, *Nam Air*, hingga *Airfast indonesia*. Robbins (2016) mengatakan bahwa, gaya kepemimpinan dapat memengaruhi kinerja karyawan, di mana pemimpin yang mendukung, komunikatif, dan menghargai kontribusi karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja tim. Maka dari itu seharusnya dalam sebuah organisasi pemimpin memiliki kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan. Namun, pada saat dilakukan observasi pra penelitian di Kokapura Ahmad Yani Semarang, masih ada pemimpin yang tidak bijak dalam mengambil keputusan. Hal ini dibuktikan pada saat terjadi ketegangan antar dua tim yang berdampak pada produktivitas, pemimpin cenderung memilih untuk membiarkan kedua belah pihak menyelesaikan masalahnya sendiri tanpa memberikan mediasi.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Hal ini sejalan dengan pendapat beberapa ahli. Menurut Hasibuan (2021), Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kemampuan mental dan fisik untuk bekerja sama secara efektif. Perilaku dan watak Sumber daya manusia dipengaruhi oleh keturunan dan lingkungan, serta prestasi kerja yang dipengaruhi oleh motivasi internal. Agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, Sari dan Amri (2018) menyatakan bahwa keberhasilan ini dicapai melalui potensi individu yang bekerja untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Dengan kata lain, sumber daya manusia merupakan kekuatan pendorong di balik keberhasilan setiap organisasi.

### 2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk memaksimalkan potensi individu sehingga mereka dapat menjadi anggota tenaga kerja organisasi yang produktif, bahagia, dan terpenuhi. Mengelola orang adalah fokus dari manajemen sumber daya manusia, sebuah subbidang dari manajemen umum.

### 2.3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat didefinisikan dengan beberapa cara. Kinerja karyawan, juga dikenal sebagai pencapaian kerja, adalah hasil akhir dari upaya karyawan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka secara tepat waktu dan akurat. Anggunegara (2021). Kinerja seseorang atau kelompok di

tempat kerja didefinisikan sebagai hasil akhir dari upaya mereka untuk melaksanakan tugas mereka dengan cara yang etis, sah, dan konsisten dengan tujuan bisnis yang ditetapkan. Sedangkan menurut Supriyatin (2020), kinerja adalah fungsi yang dapat dicapai dengan menunjukkan kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Hal ini memungkinkan terbentuknya model kondisi hasil kinerja. Penulis menarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil akhir dari upaya pekerja untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan cara yang berkontribusi pada tujuan organisasi, sebagaimana didukung oleh pemikiran para ahli tersebut.

#### **2.4. Gaya Kepemimpinan**

Dalam suatu manajemen Organisasi kepemimpinan mempunyai peran yang sangat penting. Kepemimpinan merupakan kriteria untuk pertumbuhan organisasi karena mencapai tujuan organisasi sulit dilakukan tanpa kepemimpinan yang kompeten. Hal ini menciptakan dorongan untuk memimpin dan dipimpin. Untuk memengaruhi perilaku orang lain, seorang pemimpin harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya.

#### **2.5. Budaya Organisasi**

Sutrisno (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka. Setiap orang di perusahaan mengadopsi budaya tempat kerja mereka secara tidak sadar. Selain itu, jika anggota tim baru mencoba menyesuaikan diri dengan suasana yang ada, itu mungkin merupakan tanda ketidakamanan. Dengan cara ini, budaya perusahaan memengaruhi anggotanya secara eksternal dan internal.

#### **2.6. Disiplin Kerja**

Sutrisno (2019) berpendapat bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai mekanisme bagi manajer untuk terlibat dengan pekerja, mendorong perubahan perilaku, dan meningkatkan pengetahuan dan komitmen individu untuk mematuhi standar perusahaan dan norma sosial yang relevan. Konsep ini menyiratkan bahwa ketika bergabung dengan suatu organisasi, individu diharapkan untuk mematuhi dan menaati aturan dan konvensi yang ditetapkan organisasi tersebut. Ketaatan terhadap norma dan aturan ini penting karena akan mempengaruhi penerimaan individu tersebut di dalam lingkungan organisasi. Jika aturan dan norma tersebut tidak dipatuhi, maka individu tersebut mungkin akan menghadapi kesulitan untuk diterima dan diakui dalam lingkungan tersebut.

#### **2.7. Kokapura Ahmad Yani**

Kokapura Ahmad Yani Semarang bermula dari sebuah usaha yang dikenal sebagai KPN (Koperasi Pegawai Negeri), didirikan pada bulan November 1983 oleh kepala bandara, Bapak Sumarwanto, dengan badan hukum nomor 1283/BH/XI/1983. Usaha ini awalnya fokus pada simpan pinjam dan *ground handling* sebagai bisnis inti.

Perubahan nama dari Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Avia Bhakti menjadi Kokapura Ahmad Yani Semarang terjadi pada tanggal 22 Oktober 1996. Kokapura adalah koperasi simpan pinjam dan usaha ritel yang menawarkan berbagai kebutuhan kepada pelanggannya. Seiring dengan berkembangnya sektor layanan industri penerbangan pada awal tahun 2006, Kokapura memasuki industri tersebut dengan menawarkan layanan "*Ground Handling*". ([kokapurasrg.wordpress.com](http://kokapurasrg.wordpress.com)).

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam bidang sumber daya manusia dan berfokus pada pengujian dua variabel utama, yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X mencakup gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta disiplin kerja, sementara variabel Y mengacu pada kinerja. Menurut Sugiyono (2019), metode kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pengumpulan data yang dapat dihitung atau diukur secara numerik. Penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran dan analisis data yang bersifat numerik, dengan tujuan untuk menggambarkan fenomena, menguji hipotesis, serta membuat generalisasi atau kesimpulan yang berlaku secara luas.

#### **3.2. Jenis Data**

##### **Data Primer**

Data primer didefinisikan oleh Sugiyono (2019) sebagai informasi yang dikumpulkan dari sumber asli atau subjek penelitian itu sendiri. Data primer dikumpulkan oleh peneliti melalui pengamatan, seperti observasi, wawancara, kuesioner, atau eksperimen. Data primer adalah informasi yang telah dikumpulkan secara pribadi oleh peneliti untuk digunakan dalam penelitian saat ini. Para responden sendiri yang memberikan

data utama. Untuk memahami bagaimana karyawan di Kokapura Ahmad Yani Semarang merasakan gaya kepemimpinan, budaya perusahaan, dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja mereka, sangat penting untuk mengumpulkan data dari responden.

### 3.3. Populasi Dan Sampel

Populasi merujuk pada subjek yang diteliti. Semua aspek terkait wilayah penelitian dianggap sebagai studi populasi. Untuk memahami semua aspek populasi, perlu dilakukan studi populasi yang mencakup keseluruhan populasi tersebut. Pengambilan sampel untuk studi ini mencakup 84 orang, semuanya karyawan di kokapura di Bandara Ahmad Yani Semarang. Untuk membuat generalisasi atau menggambarkan populasi, peneliti menggunakan sampel, yang merupakan kumpulan dari populasi, untuk mewakili keseluruhan Sugiyono (2019).

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *saturated sampling*, yang dikenal dengan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) sampel jenuh adalah seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini menggunakan seluruh populasi penelitian sebagai sampel.

Penelitian ini akan menggunakan total 21 orang, yang diambil dari populasi seluruh karyawan pasasi di *ground handling* Kokapura Ahmad Yani Semarang, sebagai sampel jenuh dalam penelitian ini.

### 3.4. Teknik pengumpulan data.

Sebagai sarana pengumpulan informasi, kuesioner terdiri dari serangkaian pernyataan atau pernyataan yang ditulis dan dikirim kepada orang-orang untuk diisi. Ketika peneliti memahami faktor-faktor penilaian dan tahu apa yang diharapkan dari responden, pendekatan ini sangat berguna. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner tertutup, yang berarti bahwa semua pertanyaan telah dijawab sebelumnya dan peserta hanya diminta untuk memilih opsi berdasarkan preferensi mereka sendiri (Sugiono, 2019). Karyawan pasasi pada *Ground Handling* Kokapura Ahmad Yani Semarang adalah subjek utama penyebaran kuesioner ini, yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi mereka tentang gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Dalam hal ini pengujian akan menggunakan skala likert. Sugiyono (2019) Skala Likert adalah instrumen pengumpulan data yang menggunakan pernyataan dengan tingkat persetujuan yang berbeda, biasanya dari lima opsi, untuk menilai sikap, pendapat, atau perilaku responden. Skala ini digunakan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan suatu objek. Setiap pertanyaan dapat dinilai menggunakan sistem penilaian per item, sehingga memungkinkan peneliti untuk mengkalkulasi skor total berdasarkan jawaban yang diberikan.

### 3.5. Teknik Analisis Data

#### Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2017), variabel penelitian dapat mengambil bentuk apa pun yang dipilih oleh peneliti untuk dieksplorasi dalam pencarian pengetahuan mereka, dengan harapan menemukan jawaban untuk masalah nyata dan menarik kesimpulan. Dua komponen utama dari variabel penelitian adalah variabel independen dan variabel dependen. Menurut Sugiyono (2017), variabel (X) mewakili variabel independen, yang merupakan variabel yang berubah atau muncul sebagai akibat dari variabel dependen. Sebaliknya, variabel (Y) mewakili variabel dependen, yang merupakan variabel yang dipengaruhi atau merupakan sebab dari variabel independen.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja atau prestasi kerja merujuk pada kuantitas dan kualitas yang dihasilkan oleh pegawai saat melaksanakan tugas pekerjaan mereka sesuai yang ditentukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Ketepatan Waktu</li> <li>• Efektifitas</li> <li>• Kemandirian</li> </ul>
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan suatu organisasi menentukan bagaimana mereka memotivasi karyawan tingkat bawah untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, menyukai	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan Mengambil Keputusan</li> <li>• Kemampuan Memotivasi</li> <li>• Kemampuan Komunikasi</li> <li>• Kemampuan Mengendalikan Bawahan</li> </ul>

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
	apa yang mereka lakukan, dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kemampuan Mengendalikan Emosi</li> </ul>
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah kekuatan sosial tersembunyi yang memiliki kekuatan untuk menginspirasi karyawan agar memberikan usaha terbaik mereka di tempat kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keyakinan Pada diri sendiri</li> <li>• Sikap Yang tegas</li> <li>• Kecakapan dalam mengelola emosi</li> <li>• Kemampuan untuk mengambil inisiatif</li> <li>• Keterampilan dalam melakukan pengawasan</li> </ul>
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah metode yang digunakan oleh manajer untuk membuat karyawan mereka mengubah perilaku dan lebih menyadari kebutuhan untuk mengikuti semua aturan perusahaan dan standar masyarakat yang relevan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kehadiran</li> <li>• Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>• Ketaatan pada standar kerja</li> <li>• Tingkat kewaspadaan tinggi</li> <li>• Bekerja Etis</li> </ul>

### 3.6. Uji Validitas dan Reabilitas

#### 3.6.1. Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk menilai kevalidan sebuah kuesioner. Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk menilai keaslian atau akurasi data yang dikumpulkan. Penilaian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai-nilai signifikan. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka item dinyatakan valid. Kemudian sebaliknya apabila nilai signifikansi > 0,05 maka item dinyatakan tidak valid.

#### 3.6.2. Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat pengukuran untuk mengetahui seberapa andal atau dapat diandalakannya suatu instrumen. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner yang dapat dipercaya adalah kuesioner di mana respons yang diberikan oleh responden tetap konstan atau stabil dari waktu ke waktu. Hal ini membantu untuk menetapkan konsistensi instrumen sebagai alat pengukur, yang memungkinkan keandalan temuan pengukuran. Untuk mengetahui reliabilitas item kuesioner dengan uji *statistic Cronbach Alpha* peneliti menggunakan *software Statistical Product and Service Solution (SPSS) for windows*.

### 3.7. Uji Hipotesis

#### 3.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Ghazali (2018), arah dan ukuran pengaruh antara variabel X dan Y dapat ditentukan menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi berganda adalah jenis analisis regresi yang menggunakan dua atau lebih variabel independen. Fokus di sini adalah pada variabel X, variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X beban kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel Y kinerja karyawan. Rumus di bawah ini digunakan dalam persamaan regresi linier berganda (Sugiono, 2019):

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

$\alpha$  = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$  = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Disiplin Kerja

e = Standar error

#### 3.7.2. Uji Parsial (Uji t)

Tujuan dari uji parsial (uji-t) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dengan menggunakan uji parsial (uji-t) (Sugiyono, 2019), kita dapat memastikan apakah setiap variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Sugiyono, 2019). Tingkat signifikansi 0,05

digunakan dalam uji ini. Dengan menggunakan kriteria ini dapat memutuskan apakah akan menerima atau menolak hipotesis sebagai berikut:

- Jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka secara parsial variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.
- Jika nilai signifikansi  $> 0,05$  maka secara parsial variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y.

### 3.7.3. Uji Simultan (uji t)

Menurut Ghazali (2018) Uji f merupakan pengujian yang dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi sebesar  $\leq 0,05$  dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai p-value F-statistik  $\geq 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Yang berarti variabel independen X1 X2 dan X3 secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Y.
- Apabila nilai p-value F-statistik  $\leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Yang berarti variabel independen X1 X2 dan X3 secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen Y.

### 3.7.4. Koefisien Determinasi

Tujuan dari uji determinasi adalah untuk mengukur seberapa baik model dapat menginterpretasikan variasi dari variabel X. Koefisien determinasi dapat memiliki nilai antara 0 dan 1. Kolom yang diberi label "*adjusted R Square*" dalam menu tabel ringkasan model sebuah variabel dianggap tidak menjelaskan varians total dari variabel X ketika nilai *adjusted R Square* adalah 0. Ketika nilai *adjusted R Squared* adalah 1 berarti variabel X memiliki peluang 100% untuk mempengaruhi variabel Y (Ghozali 2018).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Uji Instrumen

#### 4.1.1. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Signifikansi	Alpha (0,05)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	P1	0,037	0,05	Valid
	P2	0,041	0,05	Valid
	P3	0,000	0,05	Valid
	P4	0,025	0,05	Valid
	P5	0,010	0,05	Valid
	P6	0,025	0,05	Valid
	P7	0,010	0,05	Valid
	P8	0,027	0,05	Valid
	P9	0,047	0,05	Valid
	P10	0,032	0,05	Valid
	P11	0,049	0,05	Valid
	P12	0,044	0,05	Valid
	P13	0,032	0,05	Valid
	P14	0,047	0,05	Valid
	P15	0,028	0,05	Valid
Budaya Organisasi (X2)	P1	0,041	0,05	Valid
	P2	0,031	0,05	Valid
	P3	0,003	0,05	Valid
	P4	0,005	0,05	Valid
	P5	0,048	0,05	Valid
	P6	0,037	0,05	Valid
	P7	0,013	0,05	Valid
	P8	0,030	0,05	Valid
	P9	0,020	0,05	Valid
	P10	0,045	0,05	Valid
	P11	0,015	0,05	Valid
	P12	0,027	0,05	Valid
	P13	0,029	0,05	Valid
	P14	0,041	0,05	Valid
	P15	0,031	0,05	Valid
Disiplin Kerja (X3)	P1	0,000	0,05	Valid

	P2	0,040	0,05	Valid
	P3	0,034	0,05	Valid
	P4	0,052	0,05	Valid
	P5	0,044	0,05	Valid
	P6	0,047	0,05	Valid
	P7	0,015	0,05	Valid
	P8	0,032	0,05	Valid
	P9	0,011	0,05	Valid
	P10	0,013	0,05	Valid
	P11	0,054	0,05	Valid
	P12	0,044	0,05	Valid
	P13	0,048	0,05	Valid
	P14	0,029	0,05	Valid
	P15	0,016	0,05	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	P1	0,049	0,05	Valid
	P2	0,046	0,05	Valid
	P3	0,004	0,05	Valid
	P4	0,030	0,05	Valid
	P5	0,025	0,05	Valid
	P6	0,017	0,05	Valid
	P7	0,028	0,05	Valid
	P8	0,035	0,05	Valid
	P9	0,040	0,05	Valid
	P10	0,016	0,05	Valid
	P11	0,051	0,05	Valid
	P12	0,047	0,05	Valid
	P13	0,036	0,05	Valid
	P14	0,036	0,05	Valid
	P15	0,014	0,05	Valid

#### 4.1.2. Uji Reabilitas

Hasil uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai lebih besar dari koefisien Alpha sebesar 0,60. Oleh karena itu, seluruh variabel dinyatakan reliabel atau memiliki tingkat keandalan yang baik.

Variabel	Nilai Reliability	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan (X1)</b>	0,740	Reliabel
<b>Budaya Organisasi (X2)</b>	0,780	Reliabel
<b>Disiplin Kerja (X3)</b>	0,834	Reliabel
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	0,727	Reliabel

#### 4.2. Uji Asumsi Klasik

##### 4.2.1. Uji Normalitas

Berdasarkan ketentuan yang berlaku, data dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansinya berada di atas 5% atau 0,05. Sebaliknya jika nilai signifikansi berada di bawah 5% atau 0,05 maka data dianggap tidak berdistribusi normal. Berikut adalah data hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

N	<i>Unstandardized Residual</i>	
	21	
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	0.000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.61182003
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.123
	<i>Positive</i>	0.123
	<i>Negative</i>	-0.103
<i>Test Statistic</i>		0.123
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		<b>0.200</b>

Dapat dilihat hasil uji normalitas pada uji *Kolmogorov Smirnov* memperoleh nilai signifikansi dari angka *Exact Sig.* yang berada diatas nilai signifikansi yaitu  $0,200 > 0,050$ . Maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan untuk *unstandardized residual* variabel tersebut dihasilkan sudah memenuhi nilai signifikansi yaitu lebih besar dari 0,050, dengan begitu bisa diambil kesimpulan bahwa data penelitian sudah terdistribusi dengan normal atau sudah lolos memenuhi asumsi pengujian normalitas.

#### 4.2.2. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	48.082	10.492		4.583	0.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.364	0.121	0.586	3.009	0.008
Budaya Organisasi (X2)	0.093	0.186	0.103	0.503	0.621
Disiplin Kerja (X3)	0.374	0.128	0.639	2.928	0.009

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 48.082 + 0.364 + 3.009 + 0.093 + 0.503 + 0.374 + 2.928$$

Interpretasi persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Konstanta* sebesar 48.082 satuan artinya apabila gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja ada, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 48.082 satuan.
- Koefesien regresi* positif (searah) sebesar 3.009 satuan artinya apabila gaya kepemimpinan (X1) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi budaya organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 3.009.
- Koefesien regresi* positif (searah) sebesar 0.503 satuan artinya apabila budaya organisasi (X2) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi disiplin kerja diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0.503.
- Koefesien regresi* positif (searah) sebesar 2.928 satuan artinya apabila disiplin kerja (X3) ditingkatkan sebesar satu satuan, dengan asumsi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi diabaikan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 2.928.

#### 4.3. Uji Hipotesis

##### 4.3.1. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	<i>Regression</i>	108.520	3	36.173	4.507	<b>.017<sup>b</sup></b>
	<i>Residual</i>	136.432	17	8.025		
	<b>Total</b>	<b>244.952</b>	<b>20</b>			

Bahwa nilai  $F_{hitung}$  diperoleh sebesar 68,461 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,072. Sehingga,  $F_{hitung} 4,507 > F_{tabel} 3,072$  dengan nilai signifikan  $0,017 < 0,050$ . Artinya hal ini menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan dan bersama-sama terhadap variabel dependen.



#### 4.3.2. Uji Parsial (Uji T)

Variabel	Koefisien Regresi	T <sub>hitung</sub>	Sig. T	Keterangan
Konstanta	48.082			
Gaya Kepemimpinan (X1)	<b>0.364</b>	3.009	0.008	Signifikan
Budaya Organisasi (X2)	0.093	0.503	0.621	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0.374	2.928	0.009	Signifikan
<b>T<sub>tabel</sub></b>	<b>1.720</b>			

#### 4.3.3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
<b>1</b>	0,666 <sup>a</sup>	0,443	0,345	2,83292

Hasil analisis koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,443 atau 44,3%. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja sebesar 44,3%, sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

#### 4.4. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar 0,008 yang berada jauh di bawah batas 0,05.

Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan juga bahwa persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya ialah terletak pada variabel X yang sama yaitu Gaya Kepemimpinan dan sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Gemini (2021) dalam jurnalnya yang membahas pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Bank Sulawesi Barat Cabang Jeneponto. Penelitian tersebut juga menunjukkan adanya pengaruh antara gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian ini dilakukan di PT. Citra Pembina Pengangkutan Industries Batam.

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis kedua yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang dibuktikan nilai sebesar 0,621, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dimana disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan yang memiliki nilai jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.009.

Hasil pengujian regresi untuk hipotesis 4 dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.6. Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja merupakan tiga faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan. Perbandingan nilai signifikansinya dengan tingkat kesalahan yang ditentukan sebesar 0,05 adalah  $0,017 < 0,05$ . Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H4) dalam penelitian ini diterima, sementara hipotesis nol (Ho4) ditolak. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Sunarsi (2018), yang menyatakan bahwa secara simultan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Marvin.

#### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kokapura Ahmad Yani Semarang. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, gaya kepemimpinan,

budaya organisasi, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Sehubungan dengan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk terus mempertahankan kehadiran dan kedisiplinan karyawan melalui pemberian penghargaan, pujian, serta peluang promosi dari pimpinan. Selain itu, perusahaan perlu lebih memperhatikan ketepatan waktu kerja dengan cara meningkatkan motivasi dan pengawasan agar karyawan dapat memanfaatkan waktu secara optimal untuk menyelesaikan setiap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Bagi peneliti selanjutnya, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat, khususnya dalam mengkaji disiplin kerja, serta dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, beban kerja, dan faktor-faktor lainnya yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] S. Dunggio, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo," *J. Manaj. Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, vol. 7, no. 1, 2020.
- [2] Fachrurrazi *et al.*, *Teori dan Konsep Sumber Daya Manusia*. Batam: Yayasan Cendekia Mulya Mandiri, 2021.
- [3] C. F. Fey and D. R. Denison, "Organizational Culture and Effectiveness: A Multiple Case Study Approach," *J. Organizational Culture, Communications and Conflict*, vol. 21, no. 2, 2017.
- [4] P. Gemini, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar," *J. Online Manajemen ELPEI*, 2021, doi: 10.58191/jomel.v1i1.16.
- [5] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 2018.
- [6] W. S. Girsang, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan," *AJIE-Asian J. Innov. Entrepreneurship*, vol. 4, no. 2, pp. 159–170, 2019.
- [7] Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 2nd ed. 2015.
- [8] W. Hutahaean, *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahli Media Press, 2021.
- [9] M. Irfan, "The Influence of Work Discipline, Work Motivation and Leadership Style on Employee Performance," *Int. J. Serv. Sci. Manag. Eng. Technol.*, vol. 2, no. 1, 2022.
- [10] Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press, 2016.
- [11] Kokapura, "Sejarah Kokapura," *kokapurasrg.wordpress.com*, 2024. [Online]. Available: <https://kokapurasrg.wordpress.com>. [Accessed: Oct. 15, 2024].
- [12] Lee *et al.*, "Paradoxical organizational culture, authoritarian leadership, and international firm performance: Evidence from international firms in China," *J. Int. Manag.*, 2024, doi: [DOI belum lengkap].
- [13] T. Makalew, L. F. Tamengkel, and A. Y. Penuindoong, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. AKR Land Wenang Golf Manado," *Productivity*, vol. 2, no. 5, 2021.
- [14] Mufarrohah and Sumartik, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilm. Manaj. dan Ilmu Kewirausahaan*, vol. 1, no. 2, 2022, doi: 10.33998/jumanage.2022.1.2.47.
- [15] Mustika and Bhirawa, "Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Trenggalek," in *Prosiding Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi*, 2023.
- [16] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- [17] M. Umala, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Tojo-Una," *J. Katalogis*, vol. 5, no. 10, 2017.