

Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada *Machinery* dan *Spare Part Industries* (Studi Verifikatif pada CV. Indo Karya Teknik di Pameungpeuk Bandung)

Ridma Meltareza¹⁾, Prima Arti²⁾

¹⁾Ilmu Komunikasi, Universitas Indonesia Membangun

²⁾Komunikasi dan Penyiaran Islam, STAI YAPATA Al-Jawami

Email: ridma.meltareza@inaba.ac.id, primaarti@stai-yapataaljawami.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami bagaimana gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan di CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung, serta menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Teori yang akan digunakan pada penelitian ini adalah teori komunikasi organisasi Analisis data menggunakan analisis data regresi dan korelasi. Proses perhitungan statistiknya menggunakan regresi berganda. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan di CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung yang berjumlah 69 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 62,1%.

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

Abstract

This research aims to understand the impact of leadership style, work discipline, organizational culture, and employee performance at CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung, as well as to analyze the influence of leadership style, work discipline, and organizational culture on employee performance in the company. The theory that will be used in this research is organizational communication theory. The data analysis will utilize regression and correlation analysis. The statistical calculations will be done using multiple regression. The research method employed in this study is a quantitative approach with a descriptive and verificative approach. The population of this study consists of a total of 69 employees at CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung. Data collection will be conducted through questionnaire distribution. The results of the analysis indicate that leadership style, work discipline, and organizational culture have a significant impact on employee performance. This is evidenced by the coefficient of determination, which shows that the influence of leadership style, work discipline, and organizational culture on employee performance is 62.1%.

Keywords: Leadership style, work discipline, organizational culture and employee performance.

1 PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan globalisasi saat ini, perusahaan harus selalu siap untuk menghadapi dan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Perkembangan ekonomi yang semakin pesat dan persaingan antara pelaku ekonomi yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk dapat bersaing secara efektif. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, perusahaan harus memiliki pemikiran dan tindakan yang baik serta strategi-strategi baru yang mampu meningkatkan pengembangan dan kinerja karyawan, serta memaksimalkan semua aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan.

Faktor yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Karyawan atau tenaga kerja merupakan aset terpenting dalam perusahaan yang berpotensi menentukan keberhasilan perusahaan.

Oleh karena itu, peran dan fungsi sumber daya manusia tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. Apapun perkembangan teknologi informasi yang digunakan, sebagai sarana pendukung yang tersedia, atau seberapa besar dana yang disiapkan, semuanya menjadi tidak berarti tanpa adanya dukungan sumber daya manusia profesional.

Di tengah-tengah persaingan yang semakin ketat, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan motor utama dalam sebuah perusahaan.

Untuk itu, sangatlah penting bagi perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia dengan maksimal dan memberikan perhatian yang layak serta memastikan bahwa hak-hak pekerja terpenuhi. Selain itu, perusahaan juga perlu memiliki pekerja yang memiliki keterampilan yang sesuai pada bidang perusahaan, loyalitas tinggi, semangat untuk berkembang, serta mampu mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Sedarmayanti (2017:307) beliau menyatakan bahwa Keterlibatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi

memiliki peran krusial dalam mencapai efektivitas organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang mampu berkembang dan berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia di perusahaan, diharapkan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan terjadi secara bersamaan. Setiap perusahaan akan berusaha secara optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan.

Faktor gaya kepemimpinan juga dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku seorang pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan bersama. Gaya kepemimpinan dapat mencakup berbagai aspek, seperti cara berkomunikasi, mengambil keputusan, memotivasi, dan mengorganisasi.

Terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang umumnya digunakan oleh para pemimpin, seperti gaya otoriter dan demokratis. Gaya kepemimpinan otoriter biasanya dipandang sebagai gaya yang sangat memerintah, ketat, dan kurang toleran terhadap opini dan ide bawahan. Gaya kepemimpinan demokratis cenderung lebih terbuka, memperhatikan pendapat bawahan, dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan.

Perusahaan perbengkelan memiliki potensi pasar yang besar karena kendaraan merupakan kebutuhan yang penting bagi masyarakat. Selain itu, perusahaan perbengkelan juga dapat berkembang dengan menawarkan layanan yang berkualitas dan harga yang kompetitif. Namun, persaingan dalam industri ini juga cukup ketat, sehingga perusahaan perbengkelan perlu terus meningkatkan kualitas layanan dan memperhatikan kebutuhan pelanggan untuk tetap bertahan di pasar.

Perusahaan perbengkelan adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyedia peralatan, perbaikan dan perawatan seperti mobil, motor, truk, dan sejenisnya. Perusahaan ini biasanya memiliki layanan

yang luas, mulai dari perbaikan mesin, sistem kelistrikan, sistem rem, sistem suspensi, hingga pengecatan kendaraan. Perusahaan perbengkelan biasanya mempekerjakan mekanik yang terampil dan berpengalaman dalam melakukan pekerjaan perbaikan kendaraan tersebut.

Berdasarkan data yang di peroleh oleh penulis mengenai kinerja karyawan CV. Indo Karya Teknik, perusahaan masih mengalami suatu masalah dengan kinerja karyawan yang dirasa belum sepenuhnya terpenuhi sesuai yang diinginkan. Hal ini dapat terlihat dari tabel data Kinerja karyawan CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung.

Tabel 1. Target dan Hasil Produksi Divisi Produksi Tahun 2019-2021

Tahun	Target Produksi (Pcs)	Produk yang Dihilangkan (pcs)	Produk yang tidak tercapai
2019	15.000	13.876	1.124
2020	15.500	14.234	1.266
2021	16.000	15.276	724

Sumber: Data Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 1, data hasil produksi pada CV. Indo Karya Teknik, Perusahaan mengalami masalah dalam kinerja karyawan yang dianggap belum mencapai target yang ditetapkan, khususnya dalam hal produksi yang belum memenuhi sasaran perusahaan. Akibatnya, perusahaan mengalami kerugian karena beberapa produk tidak dapat terjual dan menyebabkan pendapatan perusahaan berkurang dari target yang telah ditentukan. Penyebab utamanya diperkirakan adalah kurangnya kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas mereka sehingga terjadi kekurangan target pada saat produksi.

Fenomena ini diduga terjadi karena beberapa faktor, di antaranya faktor lingkungan internal perusahaan yang perlu diperhatikan, terutama gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi formulasi kebijakan dan strategi perusahaan. Oleh karena itu, perlu diberikan perhatian khusus karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memberikan bentuk

sikap yang berbeda yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawannya. Perlu adanya pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan pandangan yang jelas kepada karyawan untuk memastikan kinerja yang optimal dan memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan begitu, perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan menghasilkan produk yang sesuai dengan sasaran perusahaan.

Dari beberapa permasalahan gaya kepemimpinan yang di tulis di atas sangat mempengaruhi dan mengakibatkan kinerja para karyawan menjadi terhambat dalam proses penyelesaian tugas. Berdasarkan hasil observasi peneliti dengan melakukan wawancara kepada kepala bagian kepegawaian CV. Indo Karya Teknik, ditemukan permasalahan yang terjadi yaitu, kurangnya rasa peduli atasan terhadap bawahan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap bawahan, atasan kurang bisa memberi solusi disaat adanya masalah yang terjadi pada karyawan atau di sekitar lingkungan perusahaan, sehingga tidak terciptanya suasana kerja yang nyaman, dan adanya pilih kasih antar sesama karyawan.

Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam dunia bisnis karena pemimpin dapat memberikan pandangan, pola perilaku, dan keterampilan tertentu dalam berkomunikasi kepada bawahan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan mengatur karyawan agar dapat bekerja dengan efektif. Kurangnya perhatian dan tanggung jawab atasan terhadap bawahan, kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah, serta kurangnya kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Disiplin juga merupakan faktor penting dalam mempertahankan kinerja karyawan yang baik. Masalah disiplin dapat terjadi ketika karyawan tidak mematuhi aturan perusahaan seperti terlambat masuk kerja, pulang sebelum jam pulang kerja yang ditentukan, atau bahkan tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Beberapa karyawan mungkin tidak memberikan surat keterangan

sakit dari dokter ketika tidak hadir karena sakit. Selain sakit, beberapa karyawan mungkin meminta izin atau bahkan tidak hadir tanpa memberikan alasan yang jelas.

Untuk lebih jelasnya fenomena kurangnya disiplin karyawan ini dapat dilihat dari Tabel absensi karyawan pada Tabel 2.

Tabel 2. Presentase Jumlah Karyawan Absen.

Bulan	Keterangan					Jumlah Absensi Karyawan
	Mangkir	Izin	Sakit	Cuti	Karyawan Absen	Presentase Ketidakhadiran
Agustus	21	21	24	4	70	1,01%
September	48	23	43	2	114	1,65%
Oktober	72	39	55	4	166	2,40%
Presentase=Jumlah Karyawan Absen:Jumlah Karyawan X 100						

Sumber: Data Penelitian (2021)

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa disiplin kerja CV. Indo Karya Teknik masih sangat kurang pada 3 bulan terakhir yaitu pada bulan Agustus sampai Oktober, dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang sering mangkir untuk bekerja bahkan setiap bulannya memiliki kenaikan persentase ketidakhadiran. Hal ini sangat disayangkan karena dapat membuat rugi dan mengganggu kinerja dari kegiatan perusahaan yang disebabkan oleh ketidaksiplinan para karyawan saat bekerja.

Selain fenomena Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja masalah yang dihadapi CV. Indo Karya Teknik adalah Budaya Organisasi, Selama survei pendahuluan, penulis memperhatikan bahwa budaya organisasi yang ada belum optimal dan tidak berjalan dengan baik. Misalnya tidak disiplinnya karyawan untuk bekerja banyak yang bersantai atau sekedar mengobrol dengan yang lain. Budaya organisasi yang diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan memang tidaklah sama antara satu dengan yang lain, tetapi mereka mempunyai tujuan yang sama yaitu memajukan organisasi. Begitupun perusahaan yang kurang memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma serta tingkah laku para karyawan, maka perusahaan yang dijalankan tidak akan berjalan dengan baik seperti yang diharapkan.

Hasil wawancara penulis dengan kepala bagian kepegawaian CV. Indo Karya Teknik

mengenai permasalahan Budaya Organisasi adalah terdapatnya karyawan yang kurang mengemban tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Lalu beberapa karyawan tidak responsif terhadap tugas yang diberikan dan tidak dapat menyelesaikan tugas tersebut dengan tepat waktu. Sementara itu masih ada karyawan yang mengalami kesulitan saat bekerja secara tim dan beberapa karyawan memiliki konflik atau hubungan yang buruk dengan rekan kerja, sehingga menghambat efektivitas tim dalam menjalankan tugas, dan terdapat karyawan yang tidak mematuhi aturan dan normal yang berlaku diperusahaan.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan terutama meningkatkan kinerja karyawan, seperti halnya pimpinan harus bisa mengendalikan sifat dan tingkah laku karyawannya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada.

2 KAJIAN PUSTAKA

Konsep manajemen perilaku organisasi adalah pendekatan yang digunakan oleh manajer dan pemimpin organisasi untuk memahami, mengelola, dan mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam konteks organisasi. Tujuan dari manajemen perilaku organisasi adalah menciptakan lingkungan kerja yang produktif, efektif, dan harmonis dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok serta menggunakan strategi yang tepat untuk mengelola perilaku tersebut.

Teori Hubungan Manusia, dikembangkan oleh Elton Mayo dan rekan-rekannya, menyoroti pentingnya faktor sosial dan psikologis dalam organisasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya hubungan antara manajer dan karyawan, komunikasi yang efektif, partisipasi karyawan, dan kebutuhan sosial individu.

2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2016 : 9), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam mewujudkan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Sedangkan Fahmi (2016:176) menyatakan kinerja adalah hasil yang di peroleh oleh organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan dalam suatu periode waktu.

Menurut Robbin (2016:260) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku suatu pekerjaan.

2.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya atau pola perilaku yang dimiliki oleh pemimpin dalam menjalankan tugasnya untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Ada beberapa ahli yang telah mengemukakan teori mengenai gaya kepemimpinan. Berikut adalah penjelasan dari beberapa ahli beserta sumbernya:

Sedangkan menurut Heidjrachman dan Husnan dalam Frengky Basna (2016:320), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku orang tersebut pada saat berusaha mempengaruhi aktivitas orang lain. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Thoha (2017:310), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dipilih oleh pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Hasibuan (2014:171), gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.

2.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan dan tanggung jawab

karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya.

Menurut Soemardi (2013:92-94) disiplin kerja adalah ketaatan seseorang terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin akan mampu memenuhi standar kualitas dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2016:236-238) disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang berlaku di dalam organisasi. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena dapat meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja. Karyawan yang disiplin akan mampu menjaga kualitas dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.

Menurut Siagian (2013: 257-258) disiplin kerja adalah suatu sikap yang menunjukkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Disiplin kerja sangat penting bagi keberhasilan organisasi, karena dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Karyawan yang disiplin akan mampu memenuhi standar kualitas dan jumlah pekerjaan yang ditetapkan.

Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:86) menyatakan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu perilaku dimana seseorang memiliki kesiapan dan kesediaan untuk mematuhi serta menaati aturan yang ada di sekitarnya. Hal ini berkaitan dengan norma-norma peraturan yang berlaku.

Menurut Edy Sutrisno (2016:89) “Disiplin dapat didefinisikan sebagai perilaku yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang berlaku di lingkungan sekitarnya. Disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis”.

2.4 Budaya Organisasi

Menurut Emron (2017:117) budaya Organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam meghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Menurut Schein dalam Kaswan (2017:488), Budaya organisasi adalah pola asumsi yang tersirat yang di pelajari oleh suatu kelompok ketika kelompok tersebut mengatasi masalah-masalah penyesuaian diri dengan lingkungan eksternal dan integrase dengan lingkungan internal.

3 METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:2) penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Untuk itu didalam proses penyusunan penelitian tugas akhir ini. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif.

Metode penelitian menurut Sugiyono adalah serangkaian prosedur yang harus dilakukan secara sistematis, terencana, dan terstruktur untuk memperoleh informasi yang valid dan reliabel mengenai suatu fenomena. Dalam penelitian, metode penelitian digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data sehingga dapat digunakan untuk mengambil kesimpulan yang objektif mengenai suatu permasalahan atau fenomena.

Sugiyono (2017) dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D" mengemukakan bahwa metode penelitian terdiri dari beberapa tahapan, yaitu:

1. Perencanaan penelitian, yaitu tahapan awal dalam penelitian yang meliputi pemilihan topik penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis, dan kerangka konsep.
2. Desain penelitian, yaitu tahapan yang berkaitan dengan pemilihan jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik

pengumpulan data, dan instrumen penelitian. Jumlah sampel diputuskan menggunakan metode Sampel Kuota (*Quota Sampling*) Metode ini mirip dengan sampel purposif, di mana unit sampel dipilih berdasarkan kuota atau proporsi tertentu dari populasi. Peneliti akan memilih unit sampel yang memenuhi kriteria tertentu hingga mencapai kuota yang ditetapkan.

3. Pengumpulan data, yaitu tahapan yang melibatkan proses pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang.
4. Analisis data, yaitu tahapan yang berkaitan dengan pengolahan data yang telah terkumpul dengan menggunakan teknik analisis data yang sesuai dengan jenis penelitian yang dilakukan.
5. Interpretasi dan penyajian data, yaitu tahapan yang melibatkan proses penginterpretasian data dan penyajian data dalam bentuk tabel, grafik, atau narasi.
6. Penarikan kesimpulan dan pelaporan hasil penelitian, yaitu tahapan terakhir yang melibatkan proses penarikan kesimpulan dari hasil analisis data dan penyusunan laporan penelitian.
7. Uji validitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur konsep atau variabel yang dimaksud dengan tepat. Validitas adalah ukuran keabsahan atau keakuratan instrumen pengukuran dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas membantu memastikan bahwa data yang diperoleh dari instrumen tersebut dapat diandalkan dan akurat.

Uji realibilitas untuk mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran konsisten dan dapat diandalkan dalam memberikan hasil yang stabil dan akurat. Reliabilitas mengukur tingkat keseragaman atau konsistensi instrumen pengukuran dalam mengukur suatu konsep atau variabel.

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 23,4% dan hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,484 atau 48,4% yang berarti terdapat hubungan yang rendah artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Farida Agustin yang meneliti hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan pada Pada sebuah Perusahaan di Tangerang. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi Gaya Kepemimpinan maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,4% dan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,471 atau 47,1% yang berarti terdapat hubungan yang rendah artinya jika disiplin kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Angles Williams, Purnama Yanti Purba, Vina Prenita dan Melinawaty Lumban Tobing meneliti hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Pada sebuah Perusahaan di Tangerang. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,4% dan

hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,689 atau 68,9% yang berarti terdapat hubungan yang kuat artinya jika budaya organisasi meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian lainnya yang dilakukan oleh Eunike Nababan dan Mauli Siagia meneliti hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan pada Pada PT. Sanwa Engineering Batam. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berhubungan positif dan signifikan dengan Kinerja Karyawan, berarti semakin tinggi Budaya Organisasi maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.

4.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan mempunyai tingkat kesesuaian yang sangat tinggi. Hal ini tercermin dari tingginya nilai koefisien determinasi diketahui *R-Square* adalah sebesar 0,621, hal ini menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi sebesar 62,1% sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5 SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil dari pengolahan data atas variabel Kinerja Karyawan (Y) di CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung, menunjukkan hasil dengan kategori kurang Baik karena hanya memiliki nilai keseluruhan enam puluh lima persen. Skor tertinggi dengan nilai enam puluh sembilan persen diperoleh dari pernyataan "Saya mampu memilih dan

- melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dengan orang lain”, Sedangkan skor yang kurang diperoleh melalui pernyataan “Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu mengutamakan kualitas pekerjaan”.
2. Hasil dari pengolahan data atas variabel Gaya Kepemimpinan (X1) di CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung, menunjukkan hasil dengan kategori Baik. Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan “Atasan lebih mengutamakan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan”, Sedangkan skor yang kurang, diperoleh melalui pernyataan “Atasan melimpahkan sepenuhnya tanggung jawab mengenai pekerjaan kepada saya bilamana dibutuhkan”.
 3. Hasil dari pengolahan data atas variabel Disiplin Kerja (X2) di CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung, menunjukkan hasil dengan kategori Baik. Skor tertinggi dengan diperoleh dari pernyataan “Saya selalu bersikap dan bertingkah laku sopan dalam pekerjaan”, sedangkan skor yang kurang diperoleh melalui pernyataan “Saya selalu menaati jam masuk kerja”.
 4. Hasil dari pengolahan data atas variabel Budaya Organisasi (X3) di CV. Indo Karya Teknik Pameungpeuk-Bandung, menunjukkan hasil dengan kategori Baik dengan nilai keseluruhan tujuh puluh tujuh persen. Skor tertinggi diperoleh dari pernyataan “Saya selalu menghargai pendapat orang dalam bekerja”, sedangkan skor yang kurang diperoleh melalui pernyataan “Saya selalu berdiskusi dan disinergi dalam menjalankan tugas-tugas tim yang diberikan”.
 5. Gaya kepemimpinan berpengaruh kurang dari setengahnya terhadap kinerja karyawan. Sementara hubungan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan memperoleh setengahnya yang berarti terdapat hubungan yang rendah. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 6. Pengaruh disiplin kerja terhadap terhadap kinerja karyawan dan hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan memiliki presentase yang serupa. Hal ini berarti jika disiplin kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 7. Terdapat hubungan yang kuat antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sehingga jika budaya organisasi meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 8. Hasil perhitungan regresi berganda menunjukkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan mempunyai tingkat kesesuaian yang sangat tinggi. Hal ini tercermin dari tingginya nilai koefisien determinasi diketahui *R-Square* adalah sebesar 0,621, hal ini menunjukkan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi sebesar 62,1% sisanya 37,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- Penulis menyarankan pada akademisi dan lembaga yang bergerak pada bidang kewirausahaan dan bisnis untuk dapat mengembangkan penelitian sejenis dengan lebih mendalam dan populasi yang lebih luas. Sebab melalui banyaknya penelitian sejenis diharapkan mampu memberikan informasi untuk para pengelola usaha, pemilik modal, dan lembaga untuk meningkatkan sumber daya manusia dan manajemen usahanya. Sehingga unit-unit usaha di Indonesia dapat bertahan lama dan maju hingga ke kancah internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, F. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gama Panca Makmur Di Tangerang. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 128-136.

- Aksara, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, S. (2011). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Basna, F. (2016). Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(3).
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014) *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPPE.
- Hasibuan, M. S. P. (2016) *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maulani, V. H., Widiartanto, W., & Dewi, R. S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Masscom Graphy Semarang). *Jurnal Ilmu Bisnis Dan Administrasi*, 4 (3)
- Meltareza, R., Wiryany, D., Lubis, I. A. R., Tawakal, R. S., & Ramdan, A. T. M. (2022). The English Proficiency Training In Bandung Orphanages. *Inaba of Community Services Journal (Inacos-J)*, 1(1), 13-24.
- Nababan, E., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sanwa Engineering Batam. *Jurnal Ilmiah Core It*, 8(1), 157-166.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Soemardi, I. (2013). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sondang, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: CV Alfabet.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanuwibowo, M. H. & Setiawan, R. (2015). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Lestari Purnama Perkasa. *Agora*, 3(2), 60-69.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- William, A., Purba, P. Y., Prenita, V., & Tobing, M. L. (2020). Pengaruh Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nasatech Sukses Abadi. *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting*, 3(2), 267-273.