
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BONDI SYAD MULIA SURABAYA

Siti Patimah¹; Wardha Nilawati²; Ni Made Nadia Suta³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945

Banyuwangi^{1,2,3}

Email : faatimm69@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya, baik secara simultan maupun parsial. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya yang berjumlah 55 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan *probability* sampling pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Data yang dikumpulkan dengan observasi, kuisisioner dan wawancara. Jenis penelitian ini kuantitatif diskriptif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, uji instrument yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji hipotesis yang terdiri dari uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, dan uji normalitas. Berdasarkan hasil analisis yang di dapatkan dari nilai uji t bahwa pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Uji F (Simultan), mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan statistik yang ditunjukkan oleh nilai F yaitu F Hitung (7,226) > F tabel (2,79) dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The aim of this research is to find out how leadership style, organizational culture and work discipline influence employee performance at PT. Bondi Syad Mulia Surabaya both simultaneously and partially. The population in this study were employees of PT. Bondi Syad Mulia Surabaya totaling 55 people. The sampling method used was probability sampling, sampling used the Slovin formula. Data was collected by observation, questionnaires and interviews. This type of research is descriptive quantitative using multiple linear regression analysis, instrument testing consisting of validity and reliability tests, hypothesis testing consisting of partial tests (t tests), simultaneous tests (F tests), and classical assumption tests consisting of tests. heteroscedasticity, multicollinearity test, and normality test. Based on the analysis results obtained from the t test value, it is clear that the influence of leadership style partially has no effect on employee performance, while organizational culture and work discipline partially have a significant effect on employee performance. In the F Test (Simultaneous) research, the influence of leadership style, organizational culture and

work discipline simultaneously had insignificant effect on employee performance at PT. Bondi Syaif Mulia Surabaya. This is proven through the results of statistical calculations which are shown by the F value, namely calculated $F (7.226) > F \text{ table} (2.79)$ with significance of $0.000 < 0.005$ so that H_0 is rejected and H_1 is accepted.

Keywords : leadership style; organizational culture; work discipline; employee performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan kunci penting berjalannya sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Di era globalisasi saat ini banyak tantangan bagi setiap organisasi. Memperbaiki kualitas dari sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan salah satu cara menjamin keberlangsungan hidup atau eksistensi suatu organisasi. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus dapat mempengaruhi bawahannya untuk bertindak sesuai dengan visi, misi dan tujuan Perusahaan. Pemimpin harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, dan mengembangkan sikap hormat dan percaya kepada pengikut. Seorang pemimpin yang efektif adalah orang yang mengakui kekuatan penting yang dimiliki individu. Setiap orang memiliki kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Setiap orang memiliki tingkat keahlian yang berbeda-beda. Pemimpin harus fleksibel dalam memahami semua potensi yang dimiliki individu dan berbagai masalah yang dihadapi individu tersebut. (H.P et al., 2022)

Menurut Adhitya (2021) gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan individu yang bertujuan untuk menggugah orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Etiana (2022:6) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, kertampilan dan sikap pemimpin dalam politik. PT. Bondi Syad Mulia gaya kepemimpinannya sudah berjalan ideal, namun ditemukan adanya pemimpin yang tidak bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan tidak mampu mensejahterakan karyawan dalam pengembangan diri karyawan. Hal ini terbukti dari menurunnya kinerja karyawan selama satu tahun terakhir yang menyebabkan fluktuasi dalam meraih laba yang kurang efisien di banding tahun- tahun sebelumnya.

Disamping gaya kepemimpinan, aspek yang membantu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu budaya organisasi. Adhitya (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi ini yaitu sangat diperlukan bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu dikaitkan dengan kehidupan di perusahaan dan cara kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di lingkungan kerja.

Menurut Wildhawati & Damayanthi (2018) dalam sebuah perusahaan budaya organisasi merupakan tingkah laku para karyawan yang dijadikan sebuah pedoman dalam berorganisasi di lingkungan kerja. Budaya organisasi juga berperan sebagai perekat dalam suatu organisasi.

Menurut (H.P et al., 2022) budaya organisasi adalah pola, keyakinan, norma, dan nilai yang berlaku pada suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi perilaku atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, sehingga berdampak pada perilaku karyawan yang ada. Budaya ini juga memiliki nilai-nilai dan kebijakan organisasi yang kuat yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam memenuhi misinya untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi harus menjadi salah satu variable yang relevan. Dalam kasus ini, PT. Bondi Syad Mulia dalam nilai budaya organisasinya peduli dalam bekerja untuk perusahaan , yaitu peduli antar karyawan, peduli pada pelanggan, peduli pada lingkungan, peduli pada peralatan kerja dan peduli pada prosedur kerja. Peduli antar karyawan tidak hanya mencakup karyawan tetap perusahaan, melainkan peduli kepada antar segenap karyawan yang bekerja di PT. Bondi Syad Mulia.

Menurut Adhitya (2021) disiplin kerja merupakan disiplin lebih banyak berasal dari pekerja itu sendiri, yang diwujudkan melalui penghormatan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Dengan mematuhi segala peraturan dalam organisasi, maka keadaan ini akan menjadi penunjang aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Namun sebaliknya apabila karyawan tidak menerapkan kedisiplinan maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Seperti teori yang di kemukakan oleh Muhazir et al (2021) tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi maka sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Berdasarkan observasi pada PT. Bondi Syad Mulia kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini sangat kurang karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat

dan karyawan yang pulang awal waktu sebelum jam yang sudah ditentukan. Hal ini merupakan salah satu kasus terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kesiapan.

Tujuan penelitian dari masalah di atas yaitu menguji dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.

Kontribusi Penelitian berdasarkan kontribusi teoritis, yaitu hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, dan sebagai referensi jika diadakan penelitian lebih lanjut pada pihak yang ingin mempelajari tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan kontribusi praktis, yaitu: manfaat bagi perusahaan terkait pembahasan tentang hal yang positif terhadap kinerja karyawan. Sehingga menjadi acuan bagi perusahaan untuk meningkatkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja, dan manfaat bagi penulis yaitu: diharapkan penulis dapat mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dari nilai uji t bahwa pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian Uji F (Simultan), mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan statistik yang ditunjukkan oleh nilai F yaitu $F_{hitung} (7,226) > F_{tabel} (2,79)$ dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Saran praktis berdasarkan hasil penelitian ini yaitu perusahaan diharapkan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang ideal, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang ideal membuat karyawan semakin betah bekerja, keberhasilan suatu organisasi dapat tercapai, dan mampu menciptakan karyawannya dengan kesungguhan hati mampu mempercayai pemimpinnya. Dalam nilai budaya organisasinya hendaknya terus konsisten memperhatikan dan mempertahankan peduli dalam bekerja untuk perusahaan, yaitu peduli antar karyawan, peduli pada pelanggan, peduli pada lingkungan, peduli pada peralatan kerja dan peduli pada prosedur kerja. Dengan adanya disiplin kerja yang

baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dapat dijelaskan seperti berikut;

- a. Djampagau (2019) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu.
- b. Noviyanti (2019) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang Pariaman.
- c. Dewi dan Wibowo (2019) melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja dosen tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Dosen Tetap.
- d. Penelitian yang dilakukan oleh Antika, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”. Hasil regresi linear berganda, menunjukkan variable motivasi

kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan Hasil Uji F menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variable Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PTPN X Pabrik Gula Lestari (Kertosono).

Gaya Kepemimpinan

Menurut Adhitya (2021) gaya kepemimpinan adalah suatu kegiatan individu yang bertujuan untuk menggugah orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan. Menurut Dwiyanti (2024) gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dipengaruhi oleh cara mereka berinteraksi dan membujuk anggota kelompok lainnya. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan sukses dan efisien, seorang merasa nyaman dalam bekerja. Pemimpin harus mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat agar anggota kelompok Kepemimpinan merupakan salah satu masalah yang sangat penting dalam manajemen. Beberapa bahkan menilai bahwa kepemimpinan merupakan jantung atau inti darimanajemen. Pemimpin atau gaya kepemimpinan merupakan faktor yang berkaitan erat dengan tugas manager. Seorang manager diharapkan mampu untuk mengelola organisasinya dengan baik. Namun begitu dikarenakan manager dan pemimpin memiliki arti yang berbeda, seorang manager yang baik belum tentu pemimpin yang baik, begitupun sebaliknya Mamduh (2017: 362). Kepemimpinan memiliki konotasi mengenai citra individu-individu yang berkuasa dan dinamis yang mengendalikan atau mengarahkan kepada tujuan perusahaan Yuki (2018:45).

Kepemimpinan akan membentuk komitmen dan antusiasme yang dibutuhkan untuk menerapkan bakat seseorang sepenuhnya untuk membantu menyelesaikan rencana dan memastikan semuanya berubah seperti yang diinginkan dengankendali yang penuh. Shchermerhorn (2017: 4). Walaupun memiliki banyak pengertian, secara umum dapan diartikan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan dari orang-orang yang berada dalam suatu kelompok. Kepemimpinan merupakan sebuah proses seseorang memberikan pengaruh terhadap orang lain. PT. Bondi Syad Mulia gaya kepemimpinannya sudah berjalan ideal, namun ditemukan adanya pemimpin yang tidak bisa mengoptimalkan potensi organisasi dan tidak mampu mensejahterakan karyawan dalam pengembangan diri karyawan. Hal ini

terbukti dari menurunnya kinerja karyawan selama satu tahun terakhir yang menyebabkan fluktuasi dalam meraih laba yang kurang efisien di banding tahun-tahun sebelumnya.

Budaya Organisasi

Adhitya (2021) mengatakan bahwa budaya organisasi ini yaitu sangat diperlukan bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu dikaitkan dengan kehidupan di perusahaan dan cara kerja yang ditunjukkan oleh karyawan di lingkungan kerja. Menurut Taylor (2017), istilah budaya mula-mula muncul dari ilmu antropologi sosial. Dalam *American Heritage Dictionary*, definisi budaya diartikan sebagai totalitas pola, kesenian, kepercayaan, kelembagaan dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan secara bersama. Dalam hal ini budaya organisasi yang dimaksud adalah dimana setiap orang mempunyai sikap dan perilaku berbeda, kepribadian yang tetap, sehingga memberikan acuan untuk mereka berperilaku secara organisasi. Schein (2016: 80) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola dari asumsi-asumsi yang sudah diterima bersama dalam organisasi, dan bisa memecahkan masalah adaptasi ke luar dan integrasi ke dalam organisasi yang sudah dianggap sah oleh organisasi tersebut dan karena itu harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara bertindak, cara berfikir, cara merasa yang benar dalam berinteraksi dan memecahkan masalah-masalah.

Persepsi umum bersama ini merupakan karakter penting yang dijadikan nilai dalam organisasi, sehingga karakter ini dijadikan panutan oleh anggota organisasi. Dari definisi-definisi budaya organisasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai, norma-norma, keyakinan dan sikap bersama di dalam organisasi atau kelompok yang disepakati bersama mulai dari inti manajemen sampai kepada karyawan terbawah dalam mewujudkan visi organisasi dan berfungsi sebagai identitas organisasi. Dengan demikian budaya organisasi sangatlah signifikan dengan sikap, citarasa, keyakinan seorang karyawan akan nilai-nilai dalam organisasi, jika dilihat dari segi lahiriah adalah sebuah perwujudan sikap batin, seperti perilaku dan hal lain yang dapat diamati secara indera. PT. Bondi Syad Mulia dalam nilai budayanya peduli dalam bekerja untuk perusahaan, yaitu peduli antar karyawan, peduli kepada pelanggan, peduli pada lingkungan, peduli pada peralatan kerja dan peduli pada prosedur kerja.

Peduli antar karyawan tidak hanya mencakup karyawan tetap Perusahaan, melainkan peduli kepada antar segenap karyawan yang bekerja di PT. Bondi Syad Mulia.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menjelaskan tentang disiplin kerja merupakan sebuah kesadaran seseorang dan memiliki kesediaan dalam menjalankan dan mematuhi berbagai aturan yang diberlakukan dalam sebuah perusahaan, instansi, norma yang berlaku maupun dalam lingkup organisasi. Menurut Dwiyaniti (2024) disiplin kerja adalah suatu upaya seorang pemimpin organisasi perusahaan untuk menerapkan atau melaksanakan aturan-aturan atau tata tertib yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Sedangkan menurut Sutrisno (2019:86) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Berdasarkan observasi pada PT. Bondi Syad Mulia kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini sangat kurang karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang pulanh awal waktu sebelum jam yang sudah ditentukan. Hal ini merupakan salah satu kasus terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan.

Kinerja karyawan

Dalam buku *Performance Appraisal* (2015) yang ditulis oleh Rivai dan Fawz (2015), kinerja adalah hasil atau keberhasilan keseluruhan sseseorang dalam menyelesaikan tugas selama jangka waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai pilihan seperti standar kinerja, tujuan atau sasaran. Pada dasarnya kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Menurut Ramadanto et al (2020) “kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusinya terhadap organisasi, yang meliputi kuantitas produksi, kualitas produksi, siklus produksi, kehadiran ditempat kerja,

kerjasama dan lain-lain. Sujadi (2017:2) mengrtikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi itu secara sah tanpa melanggarnya menurut hukum dan moral atau etika. Sedangkan menurut As'ad (2018:47-48), kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antar variabel dan hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menurut Djampagau, (2019) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Dewi dan Wibowo (2019) bahwa gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo. Berdasarkan uraian penelitian di atas maka dapat di usulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: diduga gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antar variabel dan hipotesis gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan menurut Djampagau, (2019) budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Dewi dan Wibowo (2019) bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dosen tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo. Berdasarkan uraian penelitian di atas maka dapat di usulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : diduga budaya organisas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh antar variabel dan hipotesis menurut Antika, dkk (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono". Berdasarkan uraian penelitian di atas maka dapat di usulkan hipotesis Penelitian sebagai berikut:

H3 : diduga disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Djampagau (2019) gayakepemimpinan, dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Menurut Antika, dkk

(2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian penelitian di atas maka dapat di usulkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: diduga gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian ini adalah PT. Bondi Syad Mulia yang beralamat di Jalan Rungkut Industri II No. 35 Surabaya, Jawa Timur (60292). Dimana PT. Bondi Syad Mulia merupakan anak perusahaan dari PT. Perusahaan Pengelola Aset (PPA) yang merupakan salahsatu Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Populasi yang digunakan untuk penelitian ini adalah Karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya yang berjumlah 125 orang. Pemilihan sampling pada penelitian ini menggunakan *Probability sampling* ialah teknik untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Maka peneliti mengambil sampel menggunakan rumus slovin dengan margin eror sebesar 10% alasan peneliti menggunakan tingkat 10% karena jumlah populasi kurang dari 1000. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner dilengkapi dengan observasi dan wawancara untuk menggali data yang tidak tergal pada metode kuisisioner. Penelitian ini menggunakan pengukuran yang menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2018:146) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan peneliti sebagai variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen, analisisregresi linear berganda, uji hipotesis yaitu uji F dan uji t, dan uji asumsi klasik yaitu uji normalitas data, uji multikolieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Definisi Operasional

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018:69) variabel bebas merupakan variabel yang dapat mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen terikat. Vriabel bebas dalam penelitian ini adalah:

a. Gaya Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dan mengarahkan kegiatan dari orang-orang yang berada dalam suatu kelompok. Kepemimpinan merupakan sebuah proses seseorang memberikan pengaruh terhadap orang lain. Adapun beberapa indikator gaya kepemimpinan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- a) Kemampuan Komunikasi
- b) Kemampuan mengendalikan bawahan.
- c) Kemampuan motivasi
- d) Ketegasan

b. Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi merupakan nilai, norma-norma, keyakinan dan sikap bersama di dalam organisasi atau kelompok yang disepakati bersama mulai dari inti manajemen sampai kepada karyawan terbawah dalam mewujudkan visi organisasi dan berfungsi sebagai identitas organisasi. Beberapa indikator budaya organisasi pada penelitian ini sebagai berikut:

- a) Kesatuan
- b) Keakraban
- c) Perilaku pemimpin
- d) Motivasi

c. Disiplin Kerja (X3)

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan individu untuk mentaati segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Indikator yang digunakan untuk disiplin kerja yaitu:

- a) Sanksi hukum
- b) Ketegasan
- c) Frekuensi Kehadiran
- d) Ketaatan pada peraturan kerja

2. Variabel Terikat (Dependen)

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil karya yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan

mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Adapun indikator Kinerja karyawan yang digunakan yaitu:

- a) Efektivitas
- b) Ketepatan Waktu
- c) Kuantitas
- d) Tanggung Jawab

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian yang dilakukan berdistribusi normal atau tidak. Data dikatakan normal apabila nilai signifikansi (p) > nilai $\alpha = 0,05$.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan one sample Kolmogorov-smirnov test dengan teknik Monte Carlo, nilai signifikan sebesar 0,819 dan dilihat dari Asymp, nilai signifikan 0,200 artinya sudah berada diatas 0,05 dan data dapat dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dengan menganalisa matriks korelasi variabel bebas jika terdapat korelasi antar variabel bebas yang cukup tinggi (lebih besar dari 0,90) hal ini merupakan indikasi adanya multikolinearitas, ketika terjadi hubungan korelasi antara Variabel independen maka tidak baik.

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada table diketahui bahwa seluruh variabel yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) adalah tidak terjadi multikolinearitas yang ditunjukkan oleh nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk

mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara uji Harvey. Uji Harvey adalah meregresikan nilai absolute residual terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $p \text{ value} \geq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai $p \text{ value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

Berdasarkan tabel, hasil dari uji heteroskedastisitas penelitian ini variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2), dan disiplin kerja (x3) tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas karena, hasil residualnya pada variabel independent mempunyai nilai signifikan $>0,05$ (5%).

Diskusi

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin kerja (X3), Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Simultan

Berdasarkan hasil analisis olah data menggunakan bantuan program SPSS versi 25 pada penelitian Uji F (Simultan), mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Hal ini dibuktikan melalui hasil perhitungan statistik yang ditunjukkan oleh nilai F yaitu F hitung (7,226) > F tabel (2,79) dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Seorang pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinannya, budaya organisasi dan disiplin kerja pada perusahaan untuk meningkatkan kinerja dari karyawannya, sebab dengan adanya penerapan tersebut maka karyawan akan merasa bertanggung jawab dengan segala tugasnya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Djampangau (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Menurut Antika, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”. bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari gaya

kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian dari Uji t (parsial) dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yang didapat melalui hasil perhitungan statistik bahwa nilai t hitung $(-1,679) < t$ tabel $(2,00758)$ maka H_0 diterima karena t hitung $< t$ tabel, dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Karena setiap perusahaan memiliki system operating procedur (SOP) yang jelas serta adanya pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas menjadikan *system* kerja sudah berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan yang ketat dari pimpinan, sehingga kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu karyawan sadar akan *job description* nya sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Noviyanti (2019) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Padang Pariaman”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian dari Uji t (parsial) dapat diketahui bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yang didapat melalui hasil perhitungan statistik bahwa nilai t hitung $(2,402) > t$ tabel $(2,00758)$ maka H_0 ditolak karena t hitung $> t$ tabel, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Pada akhirnya akan membentuk perilaku karyawan ke arah tertentu sesuai yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Hal

ini PT. Bondi Syad Mulia Surabaya dalam nilai budaya organisasinya sudah berhasil dalam mendukung perkembangan kinerja karyawannya, peduli dalam bekerja untuk perusahaan, mmengedepankan kesatuan karyawan untuk selalu bekerja sama menjadi tim yang solid sehingga dapat membantu meningkatkan laba perusahaan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Dewi dan Wibowo (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Maarif Hasyim Sidoarjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Secara Parsial

Berdasarkan hasil penelitian dari Uji t (parsial) dapat diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan yang didapat melalui hasil perhitungan statistik bahwa nilai t hitung (3,796) > t tabel (2,00758) maka H₀ ditolak karena, t hitung > t tabel, dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X₂) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya. Berdasarkan observasi pada PT. Bondi Syad Mulia Surabaya kedisiplinan karyawan pada perusahaan ini sangat kurang karena masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan karyawan yang pulang awal waktu sebelum jam yang sudah ditentukan. Hal ini merupakan salah satu kasus terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan. Sebaiknya PT. Bondi Syad Mulia Surabaya harus lebih baik lagi dalam menegaskan kepada seluruh karyawan perusahaan, baik bawahan maupun atasan secara adil. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dalam perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh Perusahaan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Antika, dkk (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh dari disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

- a. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil Uji F (Simultan), mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.
- b. Berdasarkan hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung $(-1,679) < t$ tabel $(2,00758)$ maka H_0 diterima karena, t hitung $< t$ tabel, dapat dinyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) secara parsial tidak memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.
- c. Hasil perhitungan variabel budaya organisasi menunjukkan bahwa nilai t hitung $(2,402) > t$ tabel $(2,00758)$ maka H_0 ditolak karena, t hitung $> t$ tabel, dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.
- d. Hasil perhitungan variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa nilai t hitung $(3,796) > t$ tabel $(2,00758)$ maka H_0 ditolak karena, t hitung $> t$ tabel, dapat dinyatakan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bondi Syad Mulia Surabaya.

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, penulis dapat menyelesaikan jurnal ini. Penulisan jurnal ini dilakukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh mata kuliah wajib lulus pada Program Studi Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Banyuwangi. Skripsi yang telah disusun oleh penulis dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Syad Bondi Mulia Surabaya". Jurnal ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu berkat bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, tidak lupa kami ucapkan terimakasih kasih kepada

1. Ayah, Ibu, dan keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa.
2. Suami, yang telah memberikan dukungan moral dan materil.
3. Ibu Wardha Nilawati, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan jurnal ini.

4. Ibu NI MadeNadia Suta P., SE. MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan jurnal ini.
5. Semua sahabat-sahabatku yang selalu memberikan semangat dan dukungan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, W. R., & et al. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sumut Cabang Sukaramai. Jurnal Akumulasi*, 3 (1): 28-41.
- Amalia, S., & Siagian, M. 2021. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kumah Indonesia Shipyards. Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4 (1):719-730.
- Antika, N. D., & et al. 2021. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12 (2):99-108.
- Auliya, A. 2017. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Saileandra Hotel Jw Marriott Jakarta. Jurnal Hospitality dan Pariwisata*, 3 (2):294-374.
- Bahri, M. S. 2016. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Guru di SMK Hidayatul Islam Clarak Kecamatan Leci Kabupaten Probolinggo. Jurnal Penelitian Ilmiah Ekonomi WIGA*, 6 (2):144 -152.
- Dwiyanti, F. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 423–433.
<http://journal.stiepertiba.ac.id/index.php/jem/article/view/66>
- Fatimah, N., & Ratnasari, Y. 2018. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bagian Marketing di PT. Diparanui Rucitra Property Surabaya. Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia*, 2(1), 12. <https://doi.org/10.26805/jmkli.v2i1.16>
- Harahap, I. H. 2019. *Analisis Gaya Kepemimpinan Leei Kuun Yew dalam Mengantarkan Singapura menjadi Negara Maju Management, and Industry (JEMI)*, 2(1), 1–8.
- Hardjana, A. 2010. *Sosialisasi dan Dampak Budaya Organisasi. Ilmiah Ekonomi*, 7 (1): 1-128. Lijan Poltak Sinambela. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- H.P, M. I., Santoso, H. T., & GS, A. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MAKMUR JAYA Surabaya. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 111–131.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3305793%5C&val=29013%5C&title=Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Ptmakmur Jaya Surabaya](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3305793%5C&val=29013%5C&title=Pengaruh%20Gaya%20Kepemimpinan%20Dan%20budaya%20Organisasi%20Terhadap%20Kinerja%20Karyawan%20Studi%20Kasus%20Pada%20Pt%20makmur%20jaya%20surabaya)
- Marimin, A. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. Jurnal Muqtasid*, 2(1), 24–39.
- Marpung, A. P., & Darmawan, A. 2022. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–33.

- Mathis Robert L. Dan Jhon H. Jackson. (2016). *Manajemein Sumber Daya*. Noviyanti, P. R. 2020. *Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Padang Pariaman Dilihat Dari Motivasi dan Disiplin Kerja*. *Jurnal JAMIN*, 2(1), 36– 44.
- Octavia, R. H. 2020. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Keencana Rodo*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta.
- Pashyah, A. R. 2023. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kementerian Pertanian Bppsdp*. Universitas Nasional.
- Patmarina, H., & Erisna, N. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimeiasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung Selatan Jaya In Bandar Lampung*. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 19(37), 3–1.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. 2021. *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01).
- Purnawati, & Kusumayadi, F. 2022. *Analisis Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Cv. Asakota Kota Bima*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3 (4).
- Putra, B. A., & et al. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi*. *Jurnal Al-Misbah*, 3 (1):32-40.
- Purnawati, & Kusumayadi, F. 2022. *Analisis Disiplin Kerja Sumber Daya Manusia Pada Karyawan Cv. Asakota Kota Bima*. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3 (4).
- Putra, B. A., & et al. 2022. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi*. *Jurnal Al-Misbah*, 3 (1):32-40.
- Ramadanto, Y., Saragih, R., Bandung, U. T., & Kerja, D. (2020). *Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Karyawan Pt Ikimura*. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(3), 326–336.
- Raspaty, D., Gosal, R., & Mantiri, M. 2018. *Kinerja Aparatur Sipil Negara Kantor Imigrasi Kelas I Manado Dalam Penerbitan Paspor*. *Jurnal Eksekutif*, 1(1), 1–10.
- Safitri, A. N. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11 (20):14-25.
- Sari, A. P. 2013. *Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Suriadi, W., & et al. 2022. *Pengaruh Sanksi Terhadap Kedisiplinan Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Kabupaten Bombana*. *Jurnal Unismuh*, 3 (1).
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Susan, Ei 2019. *Manajemein Sumber Daya Manusia*. *Jurnal ADAARA*, 9(2), 952– 963.
- Wijaya, P. H., Catur, W. C., & Chichi, R. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Ekonomi*, 13(3), 319–333.
- Wulan, S. 2019. *Kajian Teori Hubungan Disiplin Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Guru*. *Jurnal STKIP*, 2(1), 19–34.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Table 1 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		55	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	1.22015584	
Most Extreme Differences	Absolute	.083	
	Positive	.070	
	Negative	-.083	
Test Statistic		.083	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.819 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.809
		Upper Bound	.829

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 299883525.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Table 2 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	Gaya Kepemimpinan	.943	1.060	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Budaya Organisasi	.952	1.050	Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Disiplin Kerja	.973	1.027	Tidak Terjadi Multikolinearitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS, 2024

Table 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.854	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0.793	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja (X3)	0.678	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Olahan Spss, 2024