

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Timah Industri Di Cilegon

Anggie Rohima Rullah *

Nurhajati **

Ridwan Basalamah ***

Email: anggierohima.gigi@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership style, organizational culture and work discipline on the performance of PT. Tin Industry in Cilegon. This study used a quantitative approach. The population in this study is employees of PT Timah Industri. The sampling method uses the Slovin formula because in sampling, the number must be representative so that the results of the study can be generalized, in this study the sample amounted to 60 respondents. The analysis technique uses Multiple Linear Regression Analysis. The results showed that the variables of influence of leadership style (X1), organizational culture (X2) and work discipline (X3) contributed to employee performance variables (Y) by 73.5% and the remaining 26.5% was explained by other independent variables that were not in the study. And simultaneously and partially the influence of leadership style, organizational culture and work discipline has a significant effect on employee performance.

Keywords : Influence Of Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance.

Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan upaya dalam mengelola orang-orang dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan usahanya. Edison et al. (2017) menyampaikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen yang memfokuskan anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Saat ini, globalisasi menuntut potensi sumber daya manusia yang mampu bersaing dan berkualitas dalam skala yang besar. Menurut Hasibuan (2009) dalam Edison et al. (2017) menjelaskan bahwa perkembangan MSDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu, upaya mendayagunakan sumber daya manusia secara maksimal diperlukan untuk menghadapi fenomena tersebut dengan memperhatikan kinerja karyawannya.

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Sebuah organisasi harus mempersiapkan sumberdaya manusia yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreatifitas tinggi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Oleh karena itu tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Gaya kepemimpinan merupakan sarana yang digunakan pemimpin untuk menangani bawahan guna mencapai tujuan atau sasaran yang sudah menjadi komitmen bersama (Pawirosumarto et al., 2016). Gaya kepemimpinan adalah kekuatan atau kemampuan dalam diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam hubungan nya dengan pekerjaan, dengan konsep untuk mencapai

sebuah tujuan organisasi tersebut (Nasution, & Manurung, 2015; Lubis, 2017). Alasan diterapkannya Gaya Kepemimpinan ini adalah para karyawan yang baru di rekrut masih banyak yang belum memahami perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja. Dan selanjutnya aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah disiplin kerja. Dengan disiplin kerja yang di berikan kepada karyawan, diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Menurut Arifin, & Nasution, 2017 budaya organisasi adalah untuk mencapai kinerja yang memuaskan. Dalam budaya organisai sebagai pola, keyakinan dan nilai-nilai yang seharusnya dianut. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai menerima nilai-nilai budaya organisasi (Indrawan et al., 2020). Menurut Victor Tan Budaya Organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi Menurut Siagian Budaya Organisasi ialah kemauan, kemampuan dan kesediaan seseorang menyesuaikan perilakunya dengan budaya organisasi, mempunyai relevansi tinggi dengan kemauan, kemampuan dan kesediaannya meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut (Sumadhinata, 2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut (Ramon, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kesuksesan seseorang untuk mencapai perantautarget tertentu yang berasal dari perbuatannya sendiri

Penelitian ini dilakukan di PT Timah Industri yang berlokasi di Jl. Eropa I Kav.A3 Kawasan Industri, KIEC, Kota Cilegon, Banten. Perusahaan ini merupakan salah satu anak perusahaan PT. Timah (Persero) Tbk, yang bergerak dalam Bidang Industri Kimia dan satu-satunya *hilirisasi* timah yang *terintegrasi* di Indonesia, didirikan pada tanggal 02 Agustus 1976, dan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang pertambangan timah dan telah terdaftar di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1995.

PT. Timah merupakan produsen dan eksportir logam timah, dan memiliki segmen usaha penambangan timah terintegrasi mulai dari kegiatan eksplorasi, penambangan, pengelolaan hingga pemasaran. *“Together in Creating Value”* merupakan visi perusahaan tersebut. Sejalan dengan visi PT.Timah industri untuk menjadi perusahaan pertambangan terkemuka di dunia, kegiatan tanggung jawab sosial perusahaan menjadi salah satu perhatian khusus bagi Perseroan. PT. Timah Industri meyakini bahwa salah satu kunci dalam menciptakan nilai dan keberlangsungan adalah interaksi positif antara Perusahaan dan lingkungan sekitar, termasuk interaksi positif antara pemimpin dan karyawan yang nantinya akan berpengaruh kedalam budaya organisasi untuk bersama-sama mewujudkan visi perusahaan. Pada hal ini interaksi yang dilakukan oleh pimpinan dan karyawan PT Timah dengan menjaga komunikasi yang baik. Komunikasi sendiri tidak harus bertemu secara langsung atau bertatap muka, komunikasi dapat dilakukan melalui perantara misalnya media elektronik seperti *handphone* atau berupa tulisan, misalnya melalui surat. Para pelaku interaksi sosial di PT. Timah sangat mengikuti kemajuan zaman, khususnya pada kemajuan teknologi dan komunikasi. Adanya hal tersebut dapat memudahkan pekerjaan atau kerja sama apabila pemimpin perusahaan sedang sibuk dan sedang berada jauh dari lingkungan kerja, tidak ada kesulitan yang dirasakan oleh pemimpin dan para karyawan saat melakukan komunikasi.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai Pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Timah Industri Di Cilegon”**

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Gaya Kepemimpinan

Menurut Madura (2017: 87) Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi kebiasaan-kebiasaan orang lain demi mencapai sasaran bersama. Artinya keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada dan dari gaya kepemimpinan inilah suasana lingkungan kerja sangat ditentukan. Sedangkan menurut Siagian (2003:121) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepercayaan, yaitu melakukan tugas sesuai dengan aturan main yang telah ditetapkan organisasi.
2. Mengapresiasi terhadap gagasan bawahan, yaitu selalu mengikut sertakan partisipatif bawahan untuk memberikan gagasan agar tujuan organisasi bisa dicapai.
3. Bertanggung jawab terhadap pekerjaan bawahan, yaitu seorang pemimpin harus melakukan pengontrolan dan bersedia menanggung resiko dan konsekuensi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahan.
4. Prioritaskan pada kesejahteraan bersama, yaitu lebih mementingkan pada aspek kemanusiaan.
5. Empati terhadap bawahan, yaitu ikut merasakan terhadap masalah yang menimpa pada bawahan.

Budaya Organisasi

Menurut Jones 2016:274 budaya organisasi ialah suatu bentuk acuan interaksi para anggota organisasi dan bentuk acuan interaksi dengan pihak luar. Bentuk acuan itu adalah nilai, norma-norma dan aturan-aturan sebagai dasar para anggota untuk berpikir dan berperilaku. Berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan system social, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.

Menurut Kusumawati (2008), ada beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Konsisten
2. Visi misi
3. Adaptabilitas
4. Pelibatan

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan (Jepry & Mardika, 2020)

Menurut (Wahab, 2020) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standart kerja

4. Tingkat kewaspadaannya tinggi
5. Bekerja etis

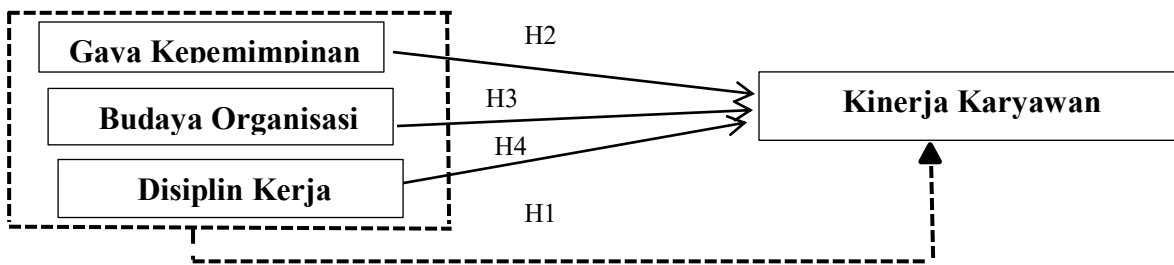
Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hal yg sangat penting buat kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, meningkat kinerja pegawai maka akan semakin gampang bagi organisasi buat mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Arifin et al (2019) beropini bahwa kinerja pegawai merupakan output kerja yg sudah dicapai sang sekelompok pegawai yg sinkron menggunakan tugas & kewajiban yg pada berikan kepadanya.

Menurut (Hasibuan, 2011) kinerja dapat di ukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Efektifitas
2. Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini termasuk deskriptif yang merupakan suatu rumusan masalah yang memadu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam.

Populasi dan Sampel

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan PT. yang berjumlah 147 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 147 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen:

a. Uji Validitas

Sugiyono (2019: 203) mendefinisikan instrumen yang valid sebagai instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0,817	0,254	Valid
	Y2	0,850	0,254	Valid
	Y3	0,858	0,254	Valid
	Y4	0,742	0,254	Valid
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,793	0,254	Valid
	X1.2	0,871	0,254	Valid
	X1.3	0,869	0,254	Valid
	X1.4	0,770	0,254	Valid
	X1.5	0,585	0,254	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,852	0,254	Valid
	X2.2	0,756	0,254	Valid
	X2.3	0,857	0,254	Valid
	X2.4	0,791	0,254	Valid
Disiplin Kerja	X3.1	0,800	0,254	Valid
	X3.2	0,822	0,254	Valid
	X3.3	0,885	0,254	Valid
	X3.4	0,879	0,254	Valid
	X3.5	0,549	0,254	Valid

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan ketentuan perhitungan uji validitas dengan tingkat signifikan 5% dalam Priyono (2016), instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid) jika r hitung $>$ r tabel. Berdasarkan tabel 1 pada uji validitas menunjukkan bahwa setiap data instrumen pada bagian total correlation lebih besar dari r tabel sehingga dapat diketahui bahwa semua data instrumen dari penelitian tersebut valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017:130) mengatakan bahwa reliabilitas mengarah pada sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden sehingga kesungguhan jawaban dapat dipercaya.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,830	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,843	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi	0,831	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	0,853	0,60	Reliabel

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan bahwa pada pengujian reliabilitas dilakukan berdasarkan item pernyataan pada setiap variabel yang dapat dilihat hasilnya adalah nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada 0,60 maka item pernyataan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah sebaran data kelompok atau variabel yang digunakan berdistribusi normal atau tidak normal, "Normalitas model regresi variabel disruptif atau residual diperiksa menggunakan uji normalitas (Ghozali, 2015).

Tabel 3 Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.22809522
Most Extreme Differences	Absolute	0.076
	Positive	0.049
	Negative	-0.076
Test Statistic		0.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data diolah 2023

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig. (2-tailed) masing-masing memiliki nilai lebih besar daripada 0,05 (5%), maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik:

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi yang ditemukan adanya suatu korelasi antar variabel independen (bebas). Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi multikolenieritas.

Tabel 4 Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.318	3.145	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	0.318	3.142	Tidak terjadi multikolinearitas
Disiplin Kerja	0.810	1.235	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah 2023

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi ini terdapat ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan satu dengan pengamatan yang lain. Untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji Glesjer. Ketentuan dalam uji heteroskedastisitas adalah apabila nilai signifikan pada masing-masing variabel > 0,05 atau 5% maka variabel tersebut bebas dari heteroskedastisitas.

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Nilai Glesjer	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.360	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.076	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0.927	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data diolah 2023

Analisis Regresi Berganda

Model regresi yang disebut regresi linier berganda menggunakan satu variabel batas dan banyak variabel bebas. Regresi linier berganda sangat membantu untuk menentukan berapa banyak faktor yang terhubung dengan variabel yang diuji dapat berdampak.

Tabel 6 Regresi Linier Berganda

Model variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	<i>Std. Error</i>	Beta		
(Constant)	4.652	1.317		3.532	0.001
X1	0.302	0.094	0.381	3.206	0.002
X2	0.576	0.117	0.586	4.930	0.000
X3	0.134	0.060	0.167	2.249	0.028

Sumber: data diolah 2023

Dari hasil uji regresi Linear berganda diatas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta (a) sebesar 4.652 artinya bahwa ketika skor variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai kepuasan wisatawan adalah 4.652.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0,302 artinya bahwa ketika gaya kepemimpinan yang dilakukan wisata meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketika ketika gaya kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.
- Koefisien regresi variabel budaya organisasi (β_2) sebesar 0,576 artinya bahwa ketika budaya organisasi meningkat maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, ketika budaya organisasi menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

- d. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (β_3) sebesar 0,134 artinya bahwa ketika disiplin kerja yang dirasakan meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Sebaliknya, ketika disiplin kerja yang dirasakan menurun maka kinerja karyawan akan menurun.

Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Tabel 7 Uji F

Model variabel	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	264.665	3	88.222	55.520	0.000
Residual	88.985	56	1.589		
Total	353.650	59			

Sumber: data diolah 2023

Uji F (simultan) bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel bebas (X) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh terhadap variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y), dan apakah model tersebut sesuai atau tidak. Hasil dari uji F (Simultan) yang didapat dalam penelitian ini adalah berdasarkan tabel 7 didapat nilai F hitung 55.520 lebih besar dari F tabel 2.69 dengan nilai Sig. 0.000 dimana nilai sig. 0.000 lebih kecil daripada 0,05 (5%) maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

b. Uji t (Parsial)

Tabel 8 Uji t

Model variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(X1)	0.302	0.094	0.381	3.206	0.002
(X2)	0.576	0.117	0.586	4.930	0.000
(X3)	0.134	0.060	0.167	2.249	0.028

Sumber: data diolah 2023

Uji t (parsial) bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial (per variabel) terhadap variabel terikat, apakah variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya atau tidak. Berdasarkan hasil uji t yang sudah didapatkan pada tabel 8, maka dapat dihasilkan keterangan sebagai berikut:

- Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) didapatkan sebesar 3.206 dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel budaya organisasi (X2) didapatkan sebesar 4.930 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji t variabel disiplin kerja (X3) didapatkan sebesar 2.249 dengan tingkat signifikan $0,028 < 0,05$ yang dimana hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.865	0.748	0.735	1.26056

Sumber: data diolah 2023

Uji Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R^2 adalah antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Nilai *adjusted* R^2 pada penelitian

ini sebesar 0,735 (73,5%), maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 73,5% dan sisanya sebesar 26,5% diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian.

Pembahasan

- a. Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan peneliti, bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan terhadap karyawan, budaya organisasi yang sesuai serta disiplin kerja yang baik maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Timah Industri Cilegon. Hasil ini sesuai dengan penelitian Kho dkk (2019) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pimpinan selalu menerima kritikan dari karyawan berarti dapat kita lihat bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang mempunyai karakter menghargai karyawan. Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan kepada karyawan seperti menghargai, merangkul, dan memotivasi maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Dalimunthe (2018) yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan didorong untuk mempunyai inisiatif dalam mengerjakan pekerjaan, sehingga dapat kita lihat bahwa dengan budaya organisasi yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Dunggio (2020) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan wisatawan.
- d. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa karyawan hadir di kantor sesuai dengan jam yang diberikan oleh perusahaan sehingga dapat kita perhatikan bahwa dengan disiplin kerja yang baik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan hasil menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik disiplin kerja dalam perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil ini sesuai penelitian Burhannudin dkk (2019) memperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Timah Industri Cilegon, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pengujian regresi secara simultan dengan menggunakan uji F yang menguji pengaruh variabel secara bersama-sama didapatkan hasil bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- b. Gaya Kepemimpinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila gaya kepemimpinan selalu memberikan pengaruh baik terhadap karyawan maka itu akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Timah Industri Cilegon.
- c. Variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Dalam konteks ini budaya organisasi selalu menjadi tolak ukur dalam kinerja karyawan, dengan adanya budaya organisasi yang baik maka bisa dilihat dengan meningkatnya kinerja karyawan sehingga memiliki pengaruh baik terhadap perusahaan PT. Timah Industri Cilegon.
- d. Faktor disiplin kerja merupakan faktor penting yang memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timah Industri Cilegon. Dengan adanya disiplin kerja yang sesuai dan baik maka perusahaan akan mendapatkan efek yang baik dari kinerja karyawan. Ini menandakan bahwa disiplin kerja harus tetap di pertahankan demi kelancaran jalannya perusahaan. Semakin baik disiplin kerja dalam suatu perusahaan maka akan semakin lancar dalam mencapai visi dan misi perusahaan.

Keterbatasan

Dalam penelitian ini, peneliti mempunyai beberapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. meningkatkan jumlah responden karena dalam penelitian ini hanya menggunakan 60 responden, sehingga data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi secara luas yang menimbulkan meningkatnya kinerja karyawan.
2. hanya menganalisis variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan pada PT. Timah Industri Cilegon.
3. Teknik pengumpulan data yang dilakukan hanya berupa kuesioner dan tidak menggunakan teknik wawancara mendalam karena keterbatasan peneliti, sehingga data yang didapatkan pada kuesioner hanya berupa jawaban dari opsi yang telah dibuat.

Saran

Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Dapat menambah item-item pernyataan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik.
2. Agar dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti insentif, komitmen organisasi dll.
3. Menambah teknik pengumpulan data seperti wawancara agar mendapatkan informasi secara rinci dan hasil penelitian yang lebih baik.

Referensi

- Andriyani, I W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-KALAM: JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Anggraeni, D. A., & Rahardja, E. (2018). Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt Leo Agung Raya , Semarang. 7.
- Ayu, A. (2013). Metode Penelitian. *Metode Penelitian*, 53(9), 28–38. <http://repository.unika.ac.id/13381/4/12.30.0248> Amanda Ayu Dany BAB III.pdf
- Burhannudin, zainul, dan harliy. (2019). Pengaruh Disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 8.No.2.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan usaha pembungkusan Garam.

- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Ester Suniastuti, N., & Suana, I. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 1(1), 255056.
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). 濟無No Title No Title No Title. 10–21.
- Ii, B. A. B. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi terhadap kepuasan kinerja karyawan. 000(2), 6–27.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Pada PT. XL AXIATA Tbk. Dan PT. INDOSAT Tbk”, Jurnal EMBA, 63 IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kusumo, I. J., & Etna, N. A. Y. (2018). Pengaruh Independensi, Kompetensi, Dan Tekanan Waktu Terhadap Kualitas Audit. Diponegoro Journal of Accounting, 8(1), 1–10. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/accounting>
- Maharani, A. P., & Willian, R. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Jambi. 9(3), 137–148.
- Novitaningsih, T., Santoso, S. I., & Setiadi, A. (2019). Analisis Profitabilitas Usahatani Padi Organik Di Paguyuban Al-Barokah Kecamatan Susukan Kabupaten Semarang. Mediagro, 14(01), 42–57. <https://doi.org/10.31942/md.v14i01.2619>
- Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja. (2016). 1–87.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Prasada, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Konstruksi di Tangerang Selatan. Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 3(2), 629–636. <https://doi.org/10.34007/jehss.v3i2.381>
- Puteri, J. H. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Sekretariat Utama pada Badan Pengawasan Keuangan Dan Pembangunan Pusat. 10–30.
- Priyono, Agus. 2015. Analisis Data Dengan SPSS. Cetakan pertama. Malang: FE UNISMA.
- Rijanto, A., & Mukaram, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures). Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 4(2), 35. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v4i2.1185>
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari Hestini, & Haryani. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Barat. Dharma Ekonomi, 37(51), 50. <https://ejurnal.stiedharmaputra-smg.ac.id/index.php/DE/article/view/368>
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perseroan Terbatas Perusahaan Listrik Negara (Persero) Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI), 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Sugiyono. (2018). Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 2008, 32–41.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sularmi, L. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Lestari Kirana Persada Jakarta Selatan. 4(1), 36–43.
- Suparyanto dan Rosad (2015. (2020). 濟無No Title No Title No Title. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.

- Tanzeh, A., & Arikunto, S. (2020). Metode Penelitian Metode Penelitian. Metode Penelitian, 43, 22–34.
- Engel. (2018). Metode penelitian. Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents, 2008, 21–27.
- Ester Suniastuti, N., & Suana, I. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 1(1), 255056.

Anggie Rohima Rullah (*) Adalah Mahasiswa FEB UNISMA

Nurhajati () Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**

Ridwan Basalamah (*) Adalah Dosen Tetap FEB UNISMA**