

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

FIRDA LARASATI

Manajemen, Universitas Putra Bangsa

e-mail : firdalarasati27@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting bagi berjalannya perusahaan. Sumber daya manusia tidak hanya menjadi faktor utama dalam pelaksanaan tujuan perusahaan tetapi sumber daya manusia kini dianggap sebagai aset bagi perusahaan. Kinerja pegawai yang tinggi dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puspita Warna. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi kepustakaan dan penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada 35 karyawan Puspita Warna. Menggunakan SPSS 23 sebagai alat uji statistik untuk menguji uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji regresi linier berganda dan uji residual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap nilai perusahaan.

Kata Kunci ; Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, kinerja

I. ABSTRACT

Human resources are one of the most important factors for the running of the company. Human resources are not only a major factor in the implementation of the company's goals but human resources are now considered an asset for the company. High employee performance can be influenced by leadership style, work discipline and organizational culture. This study aims to determine how much influence leadership style, work discipline and organizational culture have on the performance of Puspita Warna employees. This research was conducted in 2021. The research method used is quantitative method, data collection used is literature study and questionnaires are distributed to 35 employees of Puspita Warna. Using SPSS 23 as a statistical test tool to test descriptive statistics ui, classical assumption test, hypothesis test, multiple linear regression test and residual test. The results of the study show that leadership style, work discipline and organizational culture have a significant effect on company value.

Keywords ; Leadership style, work discipline, organizational culture, performance

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

bagian “Hasil dan Pembahasan”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Permasalahan yang dibahas dalam Manajemen SDM sangat kompleks dan berpengaruh terhadap semua kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Manajemen SDM merupakan acuan keberhasilan suatu organisasi untuk berjalan dengan baik sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut.

Hampir setiap perusahaan pada umumnya memiliki pegawai atau karyawan, yang keberadaannya merupakan asset penting yang wajib dijaga. Oleh karena itu, selain menjadi salah satu faktor penting dalam menjalankan berbagai aktifitas perusahaan, karyawan juga harus selalu diperhatikan, dipertahankan dan dikembangkan agar visi dan misi suatu perusahaan bisa tercapai. Bukan hanya sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi gaya kepemimpinan yang dimiliki sebuah perusahaan juga memiliki peran penting dalam perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan.

Namun setiap individu dalam melakukan aktivitasnya selalu mempunyai dasar dan tujuan yang berbeda. Demikian juga yang terjadi pada karyawan atau pegawai, setiap karyawan atau pegawai mempunyai kebutuhan yang berbeda dan dapat menimbulkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Aktivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi kerja secara ideal akan berjalan dengan lancar apabila karyawan mempunyai kinerja yang baik, sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah dan kurang memadai akan cenderung mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Torang (2014:74) “Kinerja adalah kualitas atau kuantitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma,

standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Mangkunegara (2013) terdapat beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- a. Kualitas kerja;
- b. Kuantitas kerja;
- c. Tanggung Jawab;
- d. Kerjasama;
- e. Inisiatif;

Dari beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen yang penting dalam suatu organisasi. Karena kinerja yang baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai selama periode waktu tertentu dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan.

gaya kepemimpinan yang baik, dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Menurut (Busro, 2018:226) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan penelitian terdahulu (Luis Aparicio Guterres dan Wayan Gede Supartha, 2016) Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian tersendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasi dengan baik
- b. Kepedulian kepada anggota dan lingkungan
- c. Merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi
- d. Menjaga kekohesian tim
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan

Kedisiplinan ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Mangkuprawira (2007 : 122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan, karena kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan penjelasan menurut para ahli. Disiplin sangat penting untuk perkembangan perusahaan karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Rivai (2005)

menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. Kehadiran
- b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja.
- c. Ketaatan Pada Standar Kerja.
- d. Tingkat Kewaspadaan Tinggi.
- e. Bekerja Etis (bekerja dengan norma)

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Muhammad Ras Muis dkk 2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi dijadikan pengendali dalam bentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi maupun organisasi dalam hal mencapai visi dan misi perusahaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan memahami arti penting dari budaya organisasi, maka perlu diketahui apa saja yang menjadi indikator dalam mengukur budaya organisasi di lingkungan kerja. Indikator budaya organisasi menurut Robbins dan Coulter (2012) terdiri dari :

- a. Inovasi
- b. Memperhatikan detail
- c. Orientasi hasil,
- d. Orientasi individu
- e. Orientasi tim.
- f. Keagresifan.
- g. Stabilitas

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

Rumusan Masalah

Puspita Warna merupakan salah satu percetakan yang cukup besar dikebumen, sebuah perusahaan yang fokus utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada pelanggan. Tentunya dalam memberikan pelayanan haruslah efektif. Berdasarkan wawancara yang penulis lakukan terdapat fenomena yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja kakryawan. Selain itu gaya kepemimpinan di lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan yang baik dari para karyawan. Sikap kepemimpinan yang baik dapat memunculkan energi positif berupa rasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Rumusan masalah yang terbentuk dari latar belakang tersebut adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puspita Warna Kebumen?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puspita Warna Kebumen?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puspita Warna Kebumen?
4. Apakah gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Puspita Warna Kebumen?

KAJIAN TEORI

Kinerja

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa definisi Kinerja yang dikemukakan oleh para ahli salah satunya

menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

GAYA KEPEMIMPINAN

Gaya Kepemimpinan merupakan suatu cara yang dimiliki seorang pimpinan yang menunjukkan suatu sikap yang menjadi ciri khas tertentu untuk mempengaruhi pegawainya dalam mencapai tujuan organisasi (Mulyadi, 2015:150). Sedangkan menurut pendapat (Busro, 2018:226) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi

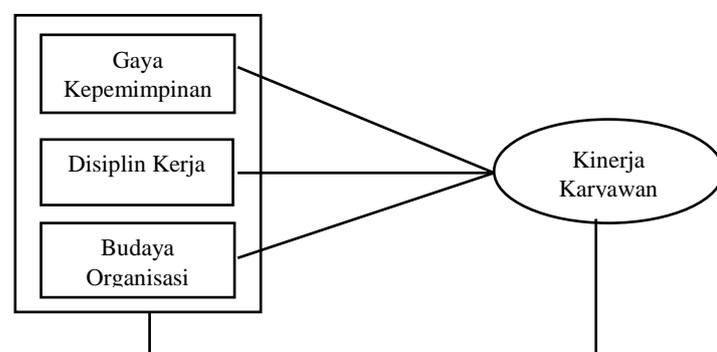
DISIPLIN KERJA

Mangkuprawira (2007:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

BUDAYA ORGANISASI

Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Schein (2012:12), mengatakan budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota.

METODE



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

Pada penelitian ini dalam pengambilan sampel, peneliti menggunakan teknik non probability sampling dengan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini meliputi seluruh karyawan Puspita Warna Kebumen laki – laki maupun perempuan yang berjumlah 35 orang.

Kegiatan dalam analisis data merupakan mengumpulkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Uji validitas digunakan untuk mengukur kualitas data dengan mengukur apa yang sebenarnya diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur kuesioner tersebut. Jadi validitas adalah mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur

Pengajuan reliabilitas dilakukan untuk melihat suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data, apakah instrumen tersebut sudah baik atau belum, sehingga akan menghasilkan data yang dapat dipercaya pula (Ghozali, 2005). Hal ini berarti, uji reliabilitas digunakan untuk menunjukan sejauh mana hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,60 (Ghozali: 2005:129).

Menurut Sugiyono (2016:192) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Disiplin Kerja

X3 = Budaya Organisasi

b1 = Koefisien Regresi Variabel Gaya Kepemimpinan

b2 = Koefisien Regresi Variabel Disiplin Kerja

b3 = Koefisien Regresi Variabel Budaya Organisasi

e = *Standard error*

Penelitian ini menggunakan statistik parametrik dengan model regresi linear berganda, maka sebelumnya perlu dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi 1) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). 2) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. 3) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data yang akan digunakan dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Pengujian suatu data berdistribusi untuk mengetahui normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.. Jika data menyebar diatas garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Koefisien determinasi (R²) pada penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

HASIL PEMBAHASAN ANALISIS STTISTIK UJI VALIDITAS

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Gaya Kepemimpinan

| Butir | Nilai.sig | R.tabel | R.hitung | Keterangan |
|-------|-----------|---------|----------|------------|
| X1 | 0,000 | 0,3338 | 0,700 | Valid |
| X2 | 0,000 | 0,3338 | 0,796 | Valid |
| X3 | 0,000 | 0,3338 | 0,795 | Valid |
| X4 | 0,000 | 0,3338 | 0,848 | Valid |

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Puspita Warna Kebumen

| | | | | |
|----|-------|--------|-------|-------|
| X5 | 0,000 | 0,3338 | 0,802 | Valid |
|----|-------|--------|-------|-------|

Sumber : Data Karyawan Puspita Warna, 2022

Dari tabel I diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari gaya kepemimpinan (X1) yang berisi 5 butir pertanyaan lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel gaya kepemimpinan dikatakan valid. Selanjutnya hasil uji validitas kuesioner disiplin kerja (X2) yang terdiri dari 5 butir pertanyaan, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Disiplin Kerja

| Butir | Nilai.sig | R.tabel | R.hitung | Keterangan |
|-------|-----------|---------|----------|------------|
| X1 | 0,000 | 0,3338 | 0,848 | Valid |
| X2 | 0,000 | 0,3338 | 0,866 | Valid |
| X3 | 0,000 | 0,3338 | 0,855 | Valid |
| X4 | 0,000 | 0,3338 | 0,860 | Valid |
| X5 | 0,000 | 0,3338 | 0,878 | Valid |

Sumber : Data Karyawan Puspita Warna, 2022

Dari tabel 2 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari disiplin kerja (X2) yang berisi 5 butir pertanyaan lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel disiplin kerja dikatakan valid. Selanjutnya Hasil Uji Validitas Kuesioner budaya organisasi (X3) yang terdiri dari 7 butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Budaya Organisasi

| Butir | Nilai.sig | R.tabel | R.hitung | Keterangan |
|-------|-----------|---------|----------|------------|
| X1 | 0,002 | 0,3338 | 0,510 | Valid |
| X2 | 0,000 | 0,3338 | 0,711 | Valid |
| X3 | 0,000 | 0,3338 | 0,682 | Valid |
| X4 | 0,000 | 0,3338 | 0,758 | Valid |
| X5 | 0,000 | 0,3338 | 0,810 | Valid |
| X6 | 0,000 | 0,3338 | 0,718 | Valid |
| X7 | 0,000 | 0,3338 | 0,732 | Valid |

Sumber : Data Karyawan Puspita Warna, 2022

Dari tabel IV-7 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari budaya organisasi (X3) yang berisi 5 butir pertanyaan lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel budaya organisasi dikatakan valid. Selanjutnya Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja (Y) yang terdiri dari 7 butir pertanyaan dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Kuesioner
Kinerja

| Butir | Nilai.sig | R.tabel | R.hitung | Keterangan |
|-------|-----------|---------|----------|------------|
| Y1 | 0,000 | 0,3338 | 0,851 | Valid |
| Y2 | 0,000 | 0,3338 | 0,861 | Valid |
| Y3 | 0,000 | 0,3338 | 0,807 | Valid |
| Y4 | 0,000 | 0,3338 | 0,876 | Valid |
| Y5 | 0,000 | 0,3338 | 0,719 | Valid |

Sumber : Data Karyawan Puspita Warna, 2022

Dari tabel IV-8 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan dari kinerja (Y) yang berisi 5 butir pertanyaan lebih kecil dari 0,05 dan nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Hal ini dapat diartikan bahwa seluruh pertanyaan yang digunakan dalam variabel Kinerja dikatakan valid.

UJI RELIABILITAS

Ghozali (2018) berpendapat bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Hasil uji reliabilitas dari variabel penelitian ini dapat dijelaskan melalui tabel berikut:

Tabel IV-9
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

| No | Kuesioner | Cronbach Alpha | a | Keterangan |
|----|------------------------------|-------------------|------|------------|
| 1 | Gaya Kepemimpinan (X1) | 0,845 | 0,60 | Reliabel |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 0,880 | 0,60 | Reliabel |
| 3 | Budaya Organisasi (X3) | 0,915 | 0,60 | Reliabel |

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

| | | | | |
|---|-------------|-------|------|----------|
| 4 | Kinerja (Y) | 0,828 | 0,60 | Reliabel |
|---|-------------|-------|------|----------|

Sumber : Data Karyawan Puspita Warna, 2022

Dari tabel IV-9 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan hasil survey terhadap 35 responden diketahui bahwa seluruh komponen dalam variabel penelitian ini adalah reliabel, karena Cronbach Alpha yang diperoleh semuanya lebih besar dari 0,60. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas yang telah dipaparkan, dapat diketahui bahwa seluruh komponen variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3) dan kinerja (Y) semuanya valid dan reliabel.

Hasil Analisis Deskriptif

Tabel IV-10
Hasil Analisis Deskriptif

| N | Varia | Me | Stand | Nilai | Nilai | JM |
|---|-------|-------|---------|-------|--------|----|
| O | bel | an | art | minm | maksim | L |
| | | | Deviasi | um | um | |
| | | | si | | | |
| 1 | X1 | 17,43 | 2.279 | 11 | 20 | 35 |
| 2 | X2 | 17,20 | 2.220 | 15 | 20 | 35 |
| 3 | X3 | 23,77 | 2.591 | 19 | 28 | 35 |
| 4 | Y | 17,20 | 2.041 | 15 | 20 | 35 |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel IV-10 tersebut dapat dijelaskan bahwa untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) mempunyai skor rata-rata (mean) sebesar 17,43 dengan simpangan baku (standar deviasi) 2.279 nilai minimum 11 dan nilai maksimum 20. Selanjutnya untuk variabel disiplin kerja (X2) mempunyai skor rata-rata (mean) sebesar 17,20 dengan simpangan baku (standar deviasi) 2.220, nilai minimum 15 dan nilai maksimum 20. Budaya Organisasi (X3) mempunyai skor rata-rata (mean) sebesar 23,77 dengan simpangan baku (standar deviasi) 2.591, nilai minimum 19 dan nilai maksimum 28. Dan untuk variabel kinerja (Y) mempunyai skor rata-rata (mean) sebesar 17,20 dengan simpangan baku (standar deviasi)

2.041 nilai minimum 15 dan nilai maksimum 20.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

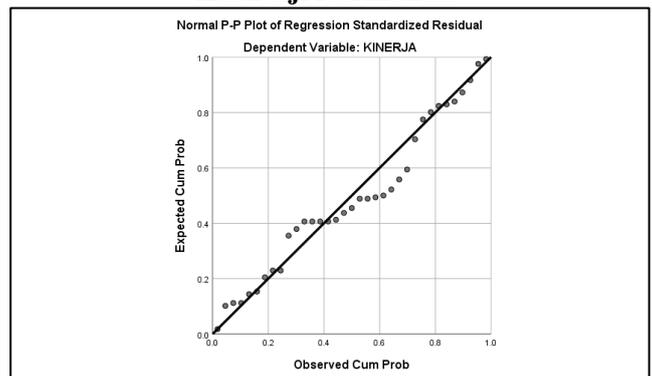
Tabel 1
Uji Multikolinearitas
Nilai Collinearity Diagnostics

| Model | Collinearity Statistic | |
|----------------|------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| (Constant) | | |
| Gaya | 0,980 | 1,020 |
| Kepemimpinan | | |
| Disiplin Kerja | 0,960 | 1,042 |
| Budaya | 0,954 | 1,048 |
| Organisasi | | |

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel coefficients diatas dapat dijelaskan bahwa pada bagian collinearity statistic menunjukkan angka VIF kurang dari 10 dan atau nilai tolerance lebih dari 0,01, maka dapat dikatakan model regresi ini tidak terdapat multikolinearitas sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Gambar IV-1
Hasil Uji Normalitas



Tabel 2
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Unstandardized Residual |
|---|-------------------------|
| N | 35 |

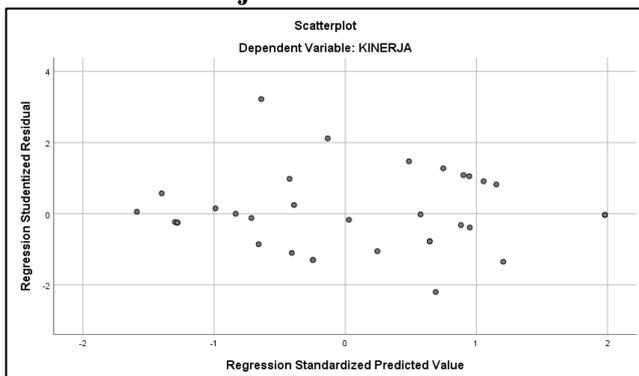
Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------|
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.44940345 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .134 |
| | Positive | .134 |
| | Negative | -.092 |
| Test Statistic | | .134 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .111 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel 2 uji kolmogorov smirnov di atas, diketahui bahwa signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,111 > 0,05. Sesuai dengan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Maka model regresi memnuhi asumsi normalitas.

Gambar 2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan gambar 2 diatas dari hasil *output spss* dapat diketahui bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Tabel 3
Analisis Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coef | Standardized Coefficients |
|-------|---------------------|---------------------------|
|-------|---------------------|---------------------------|

| | B | Std. Error | Beta | T | Sig |
|------------------------|--------|------------|-------|--------|-------|
| (constant) | -0,462 | 3,300 | | -0,140 | 890 |
| Gaya kepemimpinan (X1) | 0,418 | 0,115 | 0,467 | 3,624 | 0,001 |
| Disiplin kerja (X2) | 0,297 | 0,120 | 0,323 | 2,483 | 0,019 |
| Budaya organisasi (X3) | 0,221 | 0,103 | 0,281 | 2,152 | 0,039 |

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi linearnya sebagai berikut :

$$Y = -0,462 + 0,418X_1 + 0,297X_2 + 0,221X_3 + e$$

Adapun persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (a) = -0,462

Konstanta pada persamaan di atas menunjukkan nilai tetap kinerja karyawan yang tidak dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya organisasi pada kinerja karyawan Puspita Warna. Konstanta bernilai -0,462 memiliki makna bahwa tanpa adanya perubahan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi maka kinerja karyawan tetap -0,462.

2. b1 = 0,418

Koefisien regresi artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja . Jika variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,418.

3. b2 = 0,297

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

Koefisien regresi artinya variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja. Jika variabel Disiplin Kerja (X2) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,297.

4. $b_3 = 0,221$

Koefisien regresi artinya variabel Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja. Jika variabel Budaya Organisasi (X3) mengalami kenaikan 1 satuan maka Kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,221.

Tabel 4
Output Uji t

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| (constant) | -0,462 | 3,300 | | - | 890 |
| Gaya kepemimpinan (X1) | 0,418 | 0,115 | 0,467 | 3,624 | 0,001 |
| Disiplin kerja (X2) | 0,297 | 0,120 | 0,323 | 2,483 | 0,019 |
| Budaya organisasi (X3) | 0,221 | 0,103 | 0,281 | 2,152 | 0,039 |

Sumber : data primer diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, maka dapat dijelaskan untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

- Variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka thitung sebesar 3,624 > ttabel sebesar 2,039 dengan tingkat signifikansi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,001 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna.
- Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka angka thitung sebesar 2,483 > ttabel sebesar 2,039

dengan tingkat signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,012 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Puspita Warna.

- Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja
Hasil uji t pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa hasil perhitungan diperoleh angka angka thitung sebesar 2,152 > ttabel sebesar 2,039 dengan tingkat signifikansi untuk variabel budaya organisasi (X2) sebesar 0,012 < 0,05, maka H0 ditolak dan H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Karyawan Puspita Warna

Tabel 5
Output Uji F

| Model | | Sum of squares | df | Mean square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 70.174 | 3 | 23.391 | 10.152 | .000 ^b |
| | Residual | 71.426 | 31 | 2.304 | | |
| | Total | 141.600 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Hasil uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 23.0 diperoleh sebagai berikut: Berdasarkan tabel IV-16 diatas menunjukkan bahwa perolehan nilai F hitung = 10.152 > F tabel 3,30 dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .704 ^a | .496 | .447 | 1.518 |

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 diatas, dapat dianalisis bahwa angka Adjusted R Square sebesar 0,447. Hal ini berarti 0,447 atau 44,7% variasi dari Kinerja bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, dan Budaya Organisasi sedangkan sisanya sebesar 55,3% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Puspita Warna. Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja dengan hasil t hitung sebesar $3,624 > 2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$.

Hasil penelitian ini membuktikan variabel Gaya kepemimpinan yang kuat mampu meningkatkan kinerja. Dengan menginspirasi karyawan untuk menanggapi visi dan misi perusahaan, dengan mengutamakan kepuasan pelanggan, membuat strategi yang jelas dan dapat dikomunikasikan antar karyawan akan menjaga kekompakan tim. Untuk meningkatkan kompetensi para karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2021) yang mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Puspita Warna. Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan hasil t hitung sebesar $2,483 > 2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,019 < 0,05$.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya indikator disiplin kerja yang meliputi kehadiran karyawan setiap hari, ketetapan jam kerja, penggunaan pakaian kerja, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan hubungan seperti ini terkandung arti bahwa makin tinggi disiplin kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Kehadiran pegawai merupakan sebuah hal dasar untuk mengukur kedisiplinan. Dengan menaati kewajiban dan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muslimat, Wahid (2021) yang mengemukakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Puspita Warna. Berdasarkan hasil perhitungan, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja dengan hasil t hitung sebesar $2,152 > 2,039$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$.

Budaya organisasi berhubungan dengan bagaimana perusahaan membangun komitmen mewujudkan visi dan misi, memenangkan hati pelanggan. Budaya organisasi pada Puspita Warna yaitu setiap pagi melakukan pengarahan terdahulu terkait pekerjaan sebelum para karyawan beraktivitas. Dengan memperhatikan hal kecil dalam pekerjaan akan berfokus pada hasil. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizal, Zamzam, Marnisah. (2021) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dianalisis dengan bantuan alat analisis SPSS 23.0 *for windows* mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada karyawan Puspita Warna maka peneliti dapat menarik simpulan sebagai berikut:

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

- 1 Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Puspita Warna. Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dapat meningkatkan Kinerja pada Karyawan Puspita Warna.
- 2 Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan Puspita Warna. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja karyawan Puspita Warna .
- 3 Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan . Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dapat meningkatkan Kinerja pada karyawan Puspita Warna.
- 4 Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pada karyawan Puspita Warna . Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pada karyawan Puspita Warna.

Keterbatasan

Penelitian ini diupayakan semaksimal mungkin supaya dapat memperoleh hasil yang baik, akan tetapi pada kenyataannya masih banyak kekurangannya yang disebabkan oleh keterbatasan, diantaranya:

- 1 Penelitian ini dilakukan pada karyawan Puspita Warna, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada subjek yang berbeda kemungkinan hasil dalam penelitian akan berbeda.
- 2 Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti, motivasi kerja, efikasi diri, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian ini mencakup dua hal yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan perilaku kinerja pada

karyawan Puspita Warna. Sedangkan Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori Kinerja seperti Gaya Kepemimpinan , Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi.

Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya, maka penulis ada beberapa saran yang dapat diberikan sebagai bahan masukan bagi organisasi yaitu sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Puspita Warna .Artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang diberikan oleh pemimpin perusahaan , maka akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada Manager sekaligus pemilik Puspita Warna untuk mempertahankan dan meningkatkan kedekatan para pegawai dalam interaksi atau komunikasi lainnya dengan cara menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan kompetensi agar terjaga kekompakan tim perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Puspita Warna. Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki para karyawan Puspita Warna akan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, Disiplin Kerja sangat dibutuhkan, karena para karyawan bisa memiliki rasa tanggung jawab kepada pekerjaan. Kedisiplinan dengan hal yang mendasar yaitu karyawan yang terbiasa datang terlambat dalam bekerja berarti memiliki disiplin yang rendah, maka peneliti menyarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dengan menaati kewajiban dan peraturan pekerjaan, menggunakan seragam yang sesuai. Menaati perraturann yang telah ditetapkan perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Puspita Warna. Budaya Organisasi yang benar-benar

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Puspita Warna Kebumen

dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Dengan demikian, melalui budaya organisasi dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas agar karyawan memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Implikasi Teoritis

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas tentang : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi gaya kepemimpinan sudah sesuai dengan harapan mereka seperti mereka mengutamakan pelayanan dan kepuasan pelanggan. Sehingga pelanggan atau konsumen akan kembali datang ke perusahaan, dengan melakukan pembelian ulang. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agustin (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diatas tentang : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan jawaban responden yang telah diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian yang cukup tinggi terhadap variabel motivasi kerja. Kedisiplinan ini terlihat daicara karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan sesuai dengan permintaan pelanggan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan Muslimat, Wahid (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
3. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi perusahaan membangun komitmen mewujudkan visi dan misi. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rizal, Zamzam, Marnisah. (2021) Penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa

DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, E. A., Budiwibowo, S., & Amah, N. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 6(1), 1-12.
- Ayu, D. K., & Sinaulan, J. H. (2018). Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT bintang satoe doea. *Jurnal Ekonomi*, 20(3), 373-382.
- Ariani, M. A. (2018). Kepemimpinan, komitmen, dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan (Studi Kasus: PT. Sumre1con Di Kota Balikpapan: Studi Kasus: Pt. Sumre1con Di Kota Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 9(1), 32-44.
- 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.
- Astutik, M. (2017). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan)*, 2(2), 141-159.
- Bahri Febrianti, A., & Silvianita, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Karyawan generasi milenial (studi di mindshare indonesia. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16.
- Guterres, L. A., & Supartha, W. G. (2016). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja Guru. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Puspita Warna Kebumen

- Harahap, P. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Doctoral dissertation).
- Hendra, H. (2019). *Penerimaan Pajak Pertambahan Nilai Dipengaruhi Oleh Pemeriksaan Pajak Dan Spt Masa (Studi Kasus Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Bandung Cibeunying)* (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Irawan, A., & Suryani, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kota Semarang. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 265-278.
- Ichrom, M. Z. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Gelatik Supra Cabang Ciputat Tangerang Selatan.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
- Kusdiyeningrum, E. (2019). Analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 6(1), 38-50.
- Lumenta, M. E., Sepang, J. L., & Tawas, H. N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1).
- LATIFAH, N. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (Suatu Penelitian Terhadap Karyawan Bagian Packing PT. Danbi Internasional Kabupaten Garut)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Muslimat, A., & Ab Wahid, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 120-127.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Pranatha, A. T. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di perusahaan rokok (pr). sumber barokah* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA).
- Prisilia, A. M. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Asia Plastik Surabaya* (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Rizal, A., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi, terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 2(1), 27-40.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Puspita Warna Kebumen

- Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.
- Rompas¹, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Safira, M. (2016). *Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada badan perencanaan pembangunan daerah (bappeda) provinsi jawa barat* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas).
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sucianti, K. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kewpie Indonesia* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- Sunarto, A. (2021). Pengaruh komunikasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada pt. visionet data internasional cabang karawaci. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. A Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.lfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. suka fajar pekanbaru. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 8(4), 1-12.
- Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (regional sales manado). *Acta Diurna Komunikasi*, 3(4).
- TAMBAK, D. G. P. (2021). Peranan organisasi dalam meningkatkan motivasi terhadap kinerja karyawan. *jurnal ilmiah kohesi*, 5(1), 75-80
- Tanjung, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1).
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Yamali, F. R. (2017). Pengaruh kompensasi dan kompetensi terhadap komitmen organisasi serta implikasinya pada kinerja tenaga ahli perusahaan jasa konstruksi di provinsi jambi. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 1(1), 213-222.
- Yudha, R. I. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 9(2), 24-35..

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan
Puspita Warna Kebumen