

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Semarang Power Mandiri

Whindy Nadilla Primadhani^{1*}, Djoko Pitoyo²

Fakultas Teknik – Universitas Sangga Buana

Jl. PHH. Mustofa No. 68, Bandung, Jawa Barat 40124, Indonesia

nadillawhindy@gmail.com

INFO ARTIKEL

doi: 10.350587/Matrik
v24i2.6919

Jejak Artikel :

Upload artikel
11 Desember 2023
Revisi
27 Februari 2024
Publish
31 Maret 2024

Kata Kunci :

Kepemimpinan, Budaya
Organisasi, Disiplin Kerja,
Regresi Linear Berganda

ABSTRAK

PT Semarang Power Mandiri merupakan salah satu perusahaan bergerak di bidang jasa pemeliharaan CCTV (Closed Circuit Television), AC (Air Conditioner) dan outsourcing. PT Semarang Power Mandiri mempunyai aturan jam kerja karyawan non shift yaitu pukul 07.00-16.00 dengan waktu kerja 8 (delapan) jam. Masih banyak karyawan yang datang terlambat, Hal ini menunjukkan tingkat kedisiplinan yang masih kurang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Semarang Power Mandiri, yaitu faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Analisis data menggunakan Regresi Linear Berganda. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan non shift PT Semarang Power Mandiri yang berjumlah 68 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT Semarang Power Mandiri yaitu sebesar 74,5%.

ABSTRACT

PT Semarang Power Mandiri is a company engaged in the maintenance of CCTV (Closed Circuit Television), AC (Air Conditioner) and outsourcing services. PT Semarang Power Mandiri has non-shift employee working hours, namely 07.00-16.00 with a working time of 8 (eight) hours. There are still many employees who come late, this shows the level of discipline that is still lacking. This study aims to determine the factors that influence the work discipline of employees at PT Semarang Power Mandiri, namely leadership and organizational culture factors. Data analysis using Multiple Linear Regression. The population in this study were non-shift employees of PT Semarang Power Mandiri, totaling 68 people, with a total sample of 41 people. The results of the study show that leadership and organizational culture have a positive influence simultaneously on employee work discipline at PT Semarang Power Mandiri, which is equal to 74.5%.



1. Pendahuluan

PT Semarang Power Mandiri merupakan salah satu perusahaan bergerak di Bidang jasa pemeliharaan CCTV (*Closed Circuit Television*), AC (*Air Conditioner*) dan *outsourcing*. Jam kerja karyawan non *shift* PT Semarang Power Mandiri yaitu pukul 07.00-16.00 dengan waktu kerja 8 (delapan) jam dengan ketentuan waktu *flexitime* yaitu 07.01-07.30 (waktu toleransi keterlambatan) sehingga waktu terlambat dihitung dari pukul 07.31. Oleh karena itu, dengan datang sesuai aturan yang berlaku akan membantu berjalannya kegiatan operasional dalam perusahaan.

Permasalahan pada PT Semarang Power Mandiri yaitu banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu atau terlambat hadir Standar yang ditetapkan perusahaan mengenai keterlambatan kedatangan karyawan yaitu 3 kali keterlambatan dalam sebulan atau dalam persentase 0,23% dari total kehadiran karyawan perbulan dengan jumlah 68 karyawan. Tabel absensi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1. Daftar Absensi Karyawan PT Semarang Power Mandiri Periode Juni 2021-Mei 2022

Keterlambatan Karyawan					
Bulan	\sum Hari Kerja	\sum Kehadiran Karyawan	Frekuensi Karyawan Terlambat	\sum Karyawan Terlambat	%Keterlambatan
Juni '21	22	1496	3	3	0,20%
Juli '21	21	1428	4	7	0,49%
Agsts '21	20	1351	4	8	0,59%
Sept '21	22	1488	3	6	0,40%
Okt '21	20	1352	4	6	0,44%
Nov '21	22	1489	6	9	0,60%
Des '21	21	1413	11	18	1,27%
Jan '22	21	1423	5	8	0,56%
Feb '22	19	1288	6	7	0,54%
Maret '22	22	1488	8	10	0,67%
Apr '22	21	1425	3	3	0,21%
Mei '22	15	1012	3	4	0,40%
Rata-Rata / Bulan					0,53%

Sumber: Data Diolah

Dari tabel tersebut terlihat bahwa rata-rata keterlambatan kehadiran karyawan per bulan adalah 0,53% dan lebih besar dari ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dari rata-rata persentase keterlambatan karyawan perbulan, masih banyak yang berada di atas ketentuan yang sudah ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan tingkat disiplin karyawan

di PT Semarang Power Mandiri sangat rendah dan perlu dilakukan evaluasi.

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, karena dengan disiplin kerja akan mempermudah sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya [1]. Disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan [2] [3]. Disiplin kerja adalah kesadaran yang tumbuh dari diri seseorang untuk memenuhi tanggung jawab dan mentaati peraturan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan [4].

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, begitupun sebaliknya [5]. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri secara perorangan maupun kelompok [6]. Terdapat indikator disiplin kerja karyawan, yaitu hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, jam kerja yang efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja, memiliki sikap kreatif dan inovatif dalam bekerja [2].

Disiplin sebagai kekuatan di dalam tubuh karyawan sehingga menyebabkan karyawan dapat dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku [7]. Setiap organisasi yang sukses harus mampu membuat keputusan yang membuat organisasi mencapai sasaran dan mencapai kebutuhan utama organisasi. Hal ini disebabkan dari Aktivitas dan fungsi manajemen yang memiliki esensi pada pengambilan keputusan [8].

Kepemimpinan adalah kepribadian seseorang yang mempengaruhi keinginan pada kelompok orang untuk mencontoh dan membawa pengaruh tertentu sehingga membuat sekelompok orang bersedia untuk melakukan apa yang dikehendakinya [8]. Hal ini membuktikan bahwa setiap pemimpin berkewajiban untuk memberikan perhatian sungguh-sungguh dalam membina, menggerakkan dan mengarahkan seluruh potensi karyawan di lingkungan kerja agar dapat mewujudkan tujuan organisasi dan peningkatan produktivitas [9]. Tanpa adanya sosok pemimpin, suatu organisasi akan sulit untuk mencapai visi dan misinya [10].

Beberapa teori menjelaskan bahwa adanya keterkaitan antara disiplin kerja pegawai dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi, dan pengaruhnya dapat diukur dari karyawan yang dapat termotivasi dan bersemangat untuk merespon pada lingkungan budaya mereka [6]. Budaya organisasi adalah segala norma dan pedoman yang menjadi karakteristik perusahaan dalam bertindak. Budaya dalam perusahaan akan menjadi pembeda dari perusahaan lainnya [11].

Akibat dari tidak terlaksana suatu budaya membuat kurangnya motivasi karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka. Tercapainya tujuan perusahaan juga dipengaruhi oleh komitmen yang dimiliki karyawan kepada perusahaan. Dengan kontribusi dan komitmen yang diberikan karyawan, maka karyawan akan menerima hasil atau imbalan yang sesuai dengan yang mereka berikan terhadap perusahaan [12].

Budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena selalu berhubungan dengan kehidupan dalam perusahaan dan cara kerja yang ditunjukkan karyawan dalam lingkungan kerja [13]. Pelaksanaan budaya organisasi jika diterapkan dengan benar maka akan memberikan dampak terhadap peningkatan kedisiplinan karyawan. Jika budaya disiplin diterapkan dan dilaksanakan karyawan maka aturan yang ada di perusahaan akan mudah dijalankan oleh karyawan [14].

Untuk itu perlu dilakukan penelitian yang menyangkut hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT Semarang Power Mandiri.

2. Metode Penelitian

Studi lapangan dilakukan tidak langsung yaitu dengan melakukan wawancara terhadap narasumber, dengan tujuan mendapatkan informasi dan data yang diperlukan. Studi pustaka sebagai data pendukung landasan teori. Pengetahuan ini didapatkan melalui referensi dan teori pada jurnal, ataupun artikel. Penggabungan studi lapangan dan pustaka akan menghasilkan perumusan masalah dalam perusahaan dan akan menghasilkan solusi dari masalah tersebut.

Penetapan tujuan dilakukan agar dapat diketahui tujuan atau target yang ingin dicapai

dari penelitian dari penelitian. Sehingga dihasilkan metode penelitian yang akan digunakan dalam pemecahan masalah. Pengumpulan data didapatkan dari hasil wawancara secara langsung dan penyebaran kuesioner. Data yang diambil dalam penelitian ini yaitu data absensi perusahaan periode Juni 2021-Mei 2022. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan data yang telah diperoleh kemudian akan diolah dengan menggunakan alat ukur *Regresi Linear Berganda*.

Analisis dan pembahasan dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui solusi yang dihasilkan untuk dapat memecahkan permasalahan. Langkah terakhir yaitu memberikan kesimpulan hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan memberikan masukan atau saran untuk perusahaan. Instrumen penelitian ini yaitu dengan menggunakan wawancara, studi dokumenter dan kuesioner. Instrumen penelitian ini yaitu berupa kuesioner dengan menggunakan skala Likert yang mempunyai interval 1-5, jawaban yang mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah.

Uji instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha* (α), uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan regresi linear berganda yang telah memenuhi uji asumsi klasik, uji T, uji F dan uji koefisien regresi.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan tingkat valid suatu instrumen. Kuesioner dengan 30 item pertanyaan dalam pengukuran kepemimpinan, budaya organisasi, terhadap disiplin kerja karyawan yang diisikan oleh 41 responden dengan $r_{hitung} > r_{tabel}$ dalam penelitian ini dinyatakan valid karena memiliki nilai r_{hitung} positif dan lebih besar dari nilai r_{tabel} yaitu 0,316 dengan menggunakan nilai signifikan yaitu 0,05. Uji Reliabilitas dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* pada aplikasi SPSS version 26 Suatu instrumen dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas $> 0,60$. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kepemimpinan	0,879	8	Reliabel
Budaya Organisasi	0,891	14	Reliabel
Disiplin Kerja	0,863	8	Reliabel

Sumber: Data Diolah

Hasil Uji Reliabilitas terhadap variabel kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja diatas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah nilai berdistribusi normal atau tidak. Berikut data Uji Kenormalan dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menggunakan aplikasi SPSS *version 26*:

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,15544517
Most Extreme Differences	Absolute	0,122
	Positive	0,122
	Negative	-0,114
Test Statistic		0,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,127 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah

Hasil menunjukkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,127 dimana nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 (0,127 > 0,05) sehingga ketentuan H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa nilai berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a								
Model		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics			
					Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	10,067	4,294	2,344	0,024			
	Kepemimpinan	0,814	0,295	0,657	2,760	0,009	0,119	8,415
	Budaya Organisasi	1,166	0,191	1,449	6,092	0,000	0,119	8,415

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Diolah

Uji Multikolinearitas dengan menggunakan metode *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)* dari data kuesioner dengan menggunakan SPSS *version 26*. Jika besar nilai *VIF* < 10 dan *Tolerance* > 0,10 maka instrument data tidak terjadi gejala multikolinearitas. Dari hasil Uji Multikolinearitas, variabel kepemimpinan memiliki nilai *Tolerance* 0,119 dan nilai *VIF* 8,415 dan budaya organisasi memiliki nilai *Tolerance* 0,119 dan nilai *VIF* 8,415, dimana nilai *Tolerance* variabel kepemimpinan dan budaya organisasi itu diatas 0,1 dan nilai *VIF* di bawah 10. Dapat disimpulkan bahwa model

regresi pada penelitian ini tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan atau persamaan varians dalam model regresi dari residual pengamatan satu dengan yang lainnya. Uji Heteroskedastisitas dapat dibuktikan dengan metode Glejser dan metode *scatterplot*. Hasil pada metode gletser yang dilakukan dapat dilihat sebagai berikut:



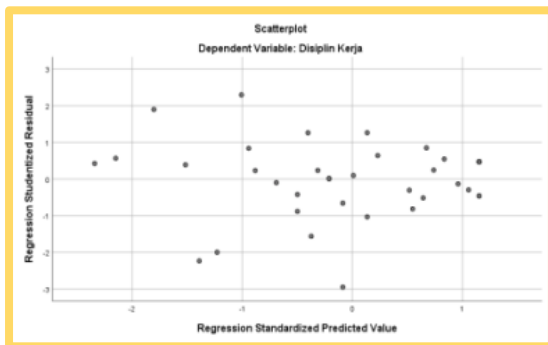
Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas Metode Glejser

Model		Coefficients ^a			
		Standardized Coefficients	t	Sig.	
		Beta			
1	(Constant)	7,607	2,748		0,009
	Kepemimpinan	0,034	0,189	0,080	0,857
	Budaya Organisasi	0,075	0,122	0,270	0,544

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data Diolah

Pada Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan metode Glejser dapat dilihat bahwa nilai signifikansi variabel kepemimpinan yaitu 0,857 dan budaya organisasi yaitu 0,544 lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti tidak adanya masalah Heteroskedastisitas. Untuk hasil metode *scatterplot* dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Metode *Scatterplot*

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan metode *scatterplot* dapat diketahui bahwa grafik tidak menunjukkan adanya permasalahan heteroskedastisitas, karena:

- a) Grafik tidak menimbulkan pola
- b) Titik menyebar diatas dan di bawah atau sekitar angka 0
- c) Grafik tidak mengumpul diatas atau di bawah saja

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meneliti hubungan antara sebuah variabel terikat dengan beberapa variabel bebas. Berdasarkan analisis dengan aplikasi SPSS *version 26* diperoleh hasil regresi berganda seperti terangkum pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	10.067	4.294
Kepemimpinan (X1)	.814	.295
Budaya Organisasi (X2)	1.166	.191

Sumber: Data Diolah

Bentuk linier berganda ini biasanya dinyatakan dalam persamaan sebagai berikut:

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

$$Y = 10,067 + 0,814X_1 + 1,166X_2$$

Persamaan positif dengan konstanta atau nilai tetap variabel disiplin kerja adalah 10,067. Nilai 0,814X₁ artinya ketika variabel kepemimpinan naik satu satuan maka variabel disiplin kerja akan naik 0,814. Nilai 1,166X₂ artinya ketika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka variabel disiplin kerja akan naik 1,166. Budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,166 dan lebih besar daripada nilai koefisien regresi kepemimpinan yaitu 0,814.

Uji T dilakukan untuk melihat pengaruh yang signifikan variabel-variabel bebas yaitu kepemimpinan, budaya organisasi terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja karyawan. Berikut merupakan hasil Uji T dari pengujian menggunakan aplikasi SPSS *version 26*:

Tabel 7. Uji T

Coefficients ^a						
Model	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.067	4.294		2.344	.024
	Kepemimpinan (X1)	.814	.295	.657	2.760	.009
	Budaya Organisasi (X2)	1.166	.191	1.449	6.092	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Uji T pada SPSS *version 26* dilakukan perbandingan nilai signifikan 0,05. Pada tabel 7 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan (X₁) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) pada PT Semarang Power Mandiri, Jika nilai sig < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, namun jika hasil sig > 0,05 tidak terdapat pengaruh variabel kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Sedangkan dari hasil analisis didapatkan nilai signifikan variabel kepemimpinan (X₁) 0,009 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

2) Budaya Organisasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) pada PT Semarang Power Mandiri, Jika nilai sig < 0,05, maka terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan, namun jika hasil sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh variabel budaya

organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil analisis didapatkan nilai signifikan variabel budaya organisasi (X₂) 0,00 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan secara parsial maka terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan

Uji Simultan (Uji F) untuk menunjukkan apakah variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil Uji F dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT Semarang Power Mandiri

Berdasarkan hasil regresi yang dilakukan, dapat diketahui nilai signifikan yaitu 0,000. Sehingga dapat dituliskan nilai signifikan 0,00 < 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara kepemimpinan (X₁) dan budaya organisasi (X₂) terhadap disiplin kerja (Y). Uji Simultan (Uji F) dapat dilihat dengan:

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	541,723	2	270,862	55,386	,000 ^b
	Residual	185,838	38	4,890		
	Total	727,561	40			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)

Sumber: Data Diolah

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat besarnya pengaruh kepemimpinan (X_1), budaya organisasi (X_2) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) pada PT Semarang Power Mandiri. Digunakan nilai *Adjusted R2* untuk mencari koefisien determinan.

Tabel 9. Koefisien Regresi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	0,745	0,731	2,211

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X_2), Kepemimpinan (X_1)

Sumber: Data Diolah

Hasil dari *R square* adalah sebesar 0,745 atau sebesar 74,5%. Hal ini berarti 74,5% pengaruh disiplin kerja karyawan dapat berasal dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dan 25,5% sisanya dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya di luar penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi ini juga dapat membuktikan bahwa masih terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pada PT Semarang Power Mandiri. Data diatas dapat disimpulkan bentuk linier dari variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = 10,067 + 0,814X_1 + 1,166X_2$$

Data tersebut dapat dijabarkan bahwa persamaan yang ditemukan adalah persamaan positif. Konstanta atau nilai tetap variabel disiplin kerja adalah 10,067. Nilai $0,814X_1$ artinya ketika variabel kepemimpinan naik satu satuan maka variabel disiplin kerja akan naik 0,814. Nilai $1,166X_2$ artinya ketika variabel budaya organisasi naik satu satuan maka variabel disiplin kerja akan naik 1,166.

Budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,166 dan lebih besar daripada nilai koefisien regresi kepemimpinan yaitu 0,814. Sehingga dapat disimpulkan jika budaya organisasi memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh parsial kepemimpinan terhadap disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,009 atau kurang dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh parsial variabel bebas kepemimpinan terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang positif sehingga adanya kedua variabel tersebut mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Seorang Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Pemimpin yang baik harus dapat menjelaskan visi dan misi organisasi secara persuasif dengan bahasa yang mudah dipahami dan dimengerti agar kinerja para karyawan meningkat kedepannya [15]. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinya [10].

Adanya pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu hasil penelitian Mahendra (2014), Minarsih (2015) dan Setiyani (2015) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara kepemimpinan dengan disiplin kerja. Hasil penelitian tersebut juga sama dengan hasil penelitian dengan judul Pengaruh kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai, bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai [16].

Pengaruh dari budaya organisasi terhadap disiplin kerja memiliki nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh parsial variabel bebas budaya organisasi terhadap variabel terikat disiplin kerja karyawan sehingga hipotesis diterima. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang positif sehingga adanya budaya organisasi mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena jika budaya organisasi diterapkan dengan kuat maka akan berpengaruh terhadap pembentukan sikap karyawan.

Budaya organisasi adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana karyawan dapat termotivasi dan bersemangat untuk merespon pada lingkungan budaya kerja perusahaan. Budaya organisasi PT Semarang Power Mandiri yaitu dengan cara pemberian hukuman kepada karyawan bermasalah, maka pemimpin

sudah menerapkan sikap disiplin kerja pada karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh simultan variabel budaya organisasi dan variabel kepemimpinan terhadap variabel disiplin kerja dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga hipotesis diterima. Dan hasil dari *R square* atau koefisien determinasi adalah sebesar 0,745 atau sebesar 74,5%. Hal ini berarti 74,5% pengaruh disiplin kerja karyawan berasal dari variabel kepemimpinan dan budaya organisasi. Pengaruh yang diberikan adalah pengaruh yang positif sehingga adanya kedua variabel tersebut mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Pemimpin harus mencontohkan perilaku profesional dan karakteristik kepada karyawan agar karyawan dapat menerapkan budaya organisasi dengan baik. Bahwa kepemimpinan itu ibarat sebagai nahkoda kapal sebagai alat untuk mencapai kompetitif, maka pemimpin organisasi perlu memiliki kompetensi yang sesuai kebutuhan [17]. Pimpinan dalam menjadi nahkoda suatu perusahaan yang artinya peran pemimpin dalam mengarahkan, memberikan contoh bagaimana cara karyawan bersikap dalam menjalankan tanggung jawab sesuai dengan peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, serta peran pemimpin dalam menerapkan dan memberikan hukuman bagi karyawan yang tidak mengikuti peraturan, serta peran pemimpin dalam menciptakan dan membangun suasana kerja yang positif sehingga karyawan merasa nyaman dan bersikap profesional dalam bekerja disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat dalam perusahaan.

Peran kepemimpinan sangat penting dalam mempengaruhi karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti, memberikan motivasi, meminta pendapat atau saran dari karyawan, memberikan teladan, memberikan tanggung jawab, mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan karyawan, memberikan peran karyawan. Model kepemimpinan akan signifikan dengan kondisi kerja, yaitu bagaimana karyawan menerima suatu model kepemimpinan, senang atau tidak, suka atau tidak. Kepemimpinan tertentu dapat menyebabkan peningkatan disiplin kerja dan sisi lain dapat menyebabkan penurunan disiplin kerja [4].

4. Kesimpulan dan Saran

Maka berdasarkan hasil analisis dan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, didapat hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Semarang Power Mandiri. Artinya, apabila kepemimpinan semakin baik maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin tinggi, sebaliknya apabila kepemimpinan semakin buruk maka disiplin kerja karyawan juga akan semakin rendah. Berdasarkan analisis dan hasil penelitian kepemimpinan PT Semarang Power Mandiri memiliki rata-rata yang baik karena pimpinan mampu menyelesaikan masalah dengan karyawan secara persuasif, pimpinan mampu mengontrol serta memacu profesionalisme karyawan dalam bekerja. dan pimpinan dapat membangun komunikasi sehingga tercipta lingkungan yang positif dengan karyawan,
2. Budaya organisasi terdapat pengaruh positif terhadap disiplin kerja pada karyawan PT Semarang Power Mandiri. Dari hasil penelitian, terlihat bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan dalam bekerja sudah menghasilkan inovasi baru, bertanggung jawab atas tugas yang diberikan, teliti, mengevaluasi hasil kerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan penelitian, perusahaan PT Semarang Power Mandiri telah menerapkan budaya organisasi yakni dengan memberikan *punishment* terhadap karyawan yang tidak mengikuti peraturan perusahaan, khususnya dalam keterlambatan kerja.
3. Kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh sebesar 0,745 atau sebesar 74,5% terhadap disiplin kerja karyawan PT Semarang Power Mandiri. Artinya, kepemimpinan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) memiliki pengaruh yang tinggi terhadap disiplin kerja karyawan, oleh sebab itu peran pimpinan sangat penting dalam mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mengikuti peraturan perusahaan. Dalam mempengaruhi karyawan, pimpinan dapat melakukan berbagai cara seperti,

memberikan motivasi, memberikan contoh dan teladan yang baik dalam mentaati peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, meminta pendapat atau saran dari karyawan, mengontrol dan mengevaluasi perilaku karyawan, mendorong kemajuan serta menegakkan kedisiplinan pada karyawan. Peran budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan kerja PT Semarang Power Mandiri juga sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan. Budaya organisasi dapat dimulai dari peran pimpinan untuk mengingatkan dan menegaskan kembali tentang adanya *punishment* yang berlaku bagi karyawan. Dengan begitu disiplin kerja karyawan akan semakin baik kedepannya.

Maka berdasarkan hasil analisis dan untuk menjawab rumusan masalah yang ada, didapat saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan pada Perusahaan PT Semarang Power Mandiri mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Oleh sebab itu pimpinan perlu ikut memberikan contoh dan arahan kepada karyawan untuk melaksanakan serta mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, pimpinan perlu memacu dan memotivasi karyawan untuk bersikap profesional dan bertanggung jawab dalam bekerja dengan cara memberikan *reward* (penghargaan) pada setiap karyawan yang mengikuti peraturan perusahaan. Serta pimpinan perlu membangun hubungan yang baik dengan karyawan seperti menjadi pendengar dan meminta saran kepada karyawan ketika terdapat masalah dengan karyawan. Dengan begitu karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan Disiplin Kerja pada perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik oleh karyawan. Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dari segi budaya organisasi, Pimpinan perlu menciptakan budaya organisasi yang jelas, nyaman, dengan cara menegaskan dan mengingatkan kembali akan budaya organisasi yang ada pada perusahaan tentang adanya *punishment* (hukuman) yang akan diberikan perusahaan kepada karyawan. Dan juga perusahaan perlu menerapkan budaya organisasi tahunan berupa *reward* (penghargaan, upah) untuk mempererat silaturahmi antara pimpinan dengan

karyawan dan karyawan dengan karyawan sehingga karyawan akan lebih termotivasi dan budaya organisasi ini akan mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan untuk melaksanakan kewajiban dengan semangat dan termotivasi sesuai dengan perintah atau aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

5. Daftar Pustaka

- [1] A. Armansyah, I. Azis, dan N. P. E. Rossanty, "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bpjs Kesehatan Cabang Palu," *J. Ilmu Manaj. Univ. Tadulako*, vol. 4, no. 3, hal. 235–244, 2020, doi: 10.22487/jimut.v4i3.126.
- [2] M. Arif, T. Maulana, dan M. L. Lesmana, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan," *J. Hum.*, vol. 4, no. 1, hal. 106–119, 2020.
- [3] S. M. Rizal dan R. Radiman, "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, hal. 117–128, 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i1.3649.
- [4] N. Hidayah, W. Utari, dan N. Mardi W., "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional, Dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Cipta Karya Kabupaten Bojonegoro," *J. Mitra Manaj.*, vol. 4, no. 4, hal. 664–678, 2020, doi: 10.52160/ejmm.v4i4.380.
- [5] A. Reseal, J. E. Kaawoan, dan F. N. Pangemanan, "Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala," *Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kant. Kec. Tikala*, vol. 1, no. 1, hal. 4, 2021.
- [6] F. A. Sake, Jamaluddin, dan H. Sakawati, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru Universitas Negeri Makassar Email: fandyakbar15@gmail.com," *J. Manaj.*, vol. 4, no. 1, hal. 1–9, 2020, [Daring].

- Tersedia pada: file:///F:/Jurnal Penelitian/Budaya Organisasi-Disiplin Kerja/New Jurnal/Jurnal Fix Referensi-Nasional/Disiplin Kerja Fix-Daftar Pustaka/Fandy Akbar S, et, all..pdf
- [7] W. Wahab, “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan,” *Eko dan Bisnis (Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 11, no. 2, hal. 127–140, 2020.
- [8] P. Kepemimpinan *dkk.*, “Chalim Journal of Teaching and Learning e-ISSN: On Process Volume,” vol. 1, hal. 45–55, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://doi.org/10.31538>
- [9] O. H. Prabowo, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Inkubis J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 1, no. 2, hal. 110–126, 2020, doi: 10.36418/ink.v1i2.19.
- [10] T. Listiaty dan S. Marini, “Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang Tiga Di Bandung Utara,” *J. Pariwisata Vokasi*, vol. 2, no. 2, hal. 34–46, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.akparnhi.ac.id/jvp/article/view/20>
- [11] D. A. T. Novianingsih, I. W. Suartina, dan I. G. A. Mahayasa, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada UD. Putra Bali Glass Gianyar,” *WidyaAmritaJurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, vol. 3, no. 1, hal. 77–84, 2023.
- [12] Y. Novitasari dan H. A. Rivai, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XXX,” *J. Mirai Manag.*, vol. 5, no. 2, hal. 332–353, 2020, [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- [13] W. R. Adhitya, D. K. Afandi, dan N. Lubis, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai,” *Accumulated J.*, vol. 3, no. 1, hal. 28–41, 2021.
- [14] F. D. Ananda, “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karier, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Gresik Cipta Sejahtera Cabang Medan,” *Accumulated J.*, vol. 1, no. 2, hal. 131–141, 2019.
- [15] D. Suryanto, “Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bukittinggi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating,” *Manag. Stud. Entrep. J.*, vol. 1, no. 1, hal. 1–12, 2019, doi: 10.37385/msej.v1i1.7.
- [16] B. K. F. Syukur Arman Mendrofa, Sahyar, “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai,” *J. Manaj.*, vol. 4, hal. 130–140, 2021.
- [17] R. Agusiadi, “Competencies Predicting Effective Executives As The Framework For,” vol. 11, no. 1, hal. 133–149, 2023.

