

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PARA KARYAWAN PT. MULTIFILING
MITRA INDONESIA, TBK.**

NABILLA YHAN MAULINDA

NIM : 17211097

**PRODI MANAJEMEN
STIE MAHARDHIKA SURABAYA**

2021

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin dan teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. Sebagus apapun tujuan dan rencana organisasi, merupakan langkah yang sia-sia jika sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan diterlantarkan

Karena banyaknya persaingan perusahaan di era globalisasi ini, salah satu perusahaan yang berkembang dan maju adalah

industri penyimpanan arsip. Perusahaan maupun perkantoran kini dimanjakan oleh kehadiran PT. Multifiling Mitra Indonesia yang sedang bergerak dalam kearsipan. Bahkan lokasinya sangat strategis dikawasan Bypass Krian. Suatu Pelayanan didalam Penyimpanan arsip sebagai industri yang menjual produk dan jasa pelayanan yang telah diberi nilai tambah untuk memenuhi kebutuhan perkantoran dan industri.

Hal lain yang mendorong perkembangan bisnis penyimpanan arsip di Indonesia adalah adanya perubahan dan banyaknya arsip arsip penting yang perlu untuk disimpan. Dengan perjalanan usaha yang telah dibangun bertahun-tahun bahkan sudah mencapai beberapa Negara baik nasional maupun internasional yang menunjukkan reputasi baik sebagai salah satu perusahaan yang dinamis, dan terpercaya serta aman.

Budaya Kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan karena ada suatu sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai

dengan peraturan organisasi atau perusahaan, baik tertulis atau tidak tertulis. Pada karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk, budaya kerja menjadi hal yang kurang diperhatikan. Contohnya : Karyawan Telat masuk kerja, atau tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan, karyawan yang banyak mengobrol atau sikap yang kurang dalam melayani pelanggan sesuai dengan standart perusahaan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk, Jika ada pelanggan maka karyawan diharuskan cepat tanggap dalam melayani. Contohnya : Tidak ada arsip arsip yang hilang, pada saat dibutuhkan cepat mencarinya.

Disiplin Kerja juga merupakan hal yang sangat memengaruhi kinerja karyawan, karena disiplin Kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Pada karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk, disiplin terkadang menjadi hal yang kurang diperhatikan, contohnya karyawan yang telat masuk kerja atau tidak sesuai dengan jam kerja yang sudah ditetapkan, karyawan yang banyak mengobrol atau sikap kurang dalam melayani konsumen sesuai dengan standart perusahaan saat sudah memasuki area kerja.

Maka dari itu dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui seberapa jauh pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan mengambil studi kasus pada PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk Surabaya dengan judul "**Pengaruh Budaya Kerja,**

Disiplin Kerja, Dan Gayake Pemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian Latar Belakang di atas maka dapat diambil Rumusan Masalah, sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Karyawan?
2. Apakah Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Manakah Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan yang dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan?

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai) (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017:2).

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi manajemen, yang terdiri dari *planning, organizing, actuating*, dan *controlling*, sehingga sumber daya

manusiadapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan (Emmywati, 2017).

Budaya Kerja

Suatu Keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi (2005:63) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa:

Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin

yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Singodimedjo) dalam Edy Sutrisno (2017:86).

Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Emmywati, 2017).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan suatu proses pengarahan dan memberi pengaruh pada kegiatan-kegiatan sekelompok anggota yang saling berhubungan dalam tugasnya (Emmywati, 2017).

Kepemimpinan adalah aktivitas untuk memengaruhi perilaku orang lain agar mereka mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu (Miftah Thoha, 2019:121).

Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain (Miftah Thoha, 2019:49).

Kinerja Karyawan

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

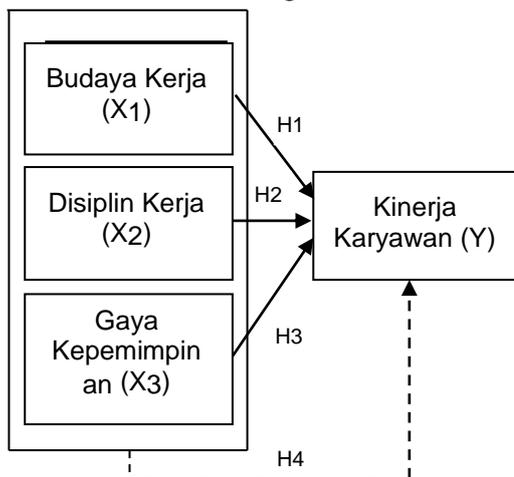
Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan

strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron) dalam Wibowo (2017:7).

Kerangka Konseptual menggambarkan masalah-masalah penelitian yang menjelaskan hubungan variabel-variabel penelitian dengan didasarkan pada teori yang mendasari dan hasil penelitian terdahulu (Syaiful Bahri, 2018:37).

Kerangka konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Para Karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk, sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Peneliti ini menggunakan Metode analisis kuantitatif

Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dan selanjutnya peneliti ingin menginvestigasi dan membuat opini (Sekaran dan Bougie) dalam Syaiful Bahri (2018:49). Populasi dalam penelitian ini “Pengaruh

Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Para Karyawan PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk yang berjumlah 317 orang. Jumlah populasi sebanyak 317 orang didapatkan dari data karyawan aktif selama periode 1 tahun.

Sampel adalah bagian dari populasi yang ditarik kesimpulannya, dengan mempertimbangkan representasi dari elemen populasi, untuk memperoleh data dan informasi penelitian (Rully Indrawan dan Poppy Yaniawati, 2014:93). Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sebagai berikut :

n = Ukuran sampel
 N = Ukuran populasi
 e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan.

Jumlah karyawan yang berada di PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk yaitu 317 karyawan. Berdasarkan rumus tersebut, jumlah sampel yang diperoleh penelitian ini dengan nilai presisi yang ditetapkan sebesar 10% adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{317}{1 + 317 \cdot 0,1^2} = 76,019 \text{ dibulatkan} = 77$$

Maka sampel di ambil menjadi 77 orang. Alasan peneliti menggunakan rumus slovin dalam pengambilan jumlah sampel adalah karena menurut peneliti rumus slovin mempunyai perhitungan yang cocok dengan jumlah populasi dan cara menghitungnya lebih sederhana,

sehingga memudahkan peneliti dalam menentukan jumlah sampel.

Definisi Operasional Variabel

- 1. Variabel Independen
 - a. Budaya Kerja
 - b. Disiplin Kerja
 - c. Gaya Kepemimpinan
- 2. Variabel Dependen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Karyawan

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian adalah :

- 1. Observasi
- 2. Kuesioner
- 3. Studi Pustaka

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Tujuan analisis regresi linear berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih. Rumus, yaitu sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3$$

- Keterangan :
- Y = Kinerja Karyawan (variabel dependen atau terikat)
 - X1 = Budaya Kerja (variabel independen atau bebas)
 - X2 = Disiplin Kerja (variabel independen atau bebas)
 - X3 = Gaya Kepemimpinan (variabel

independen atau bebas)

- a = Konstanta
- $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi untuk variabel X1, X2, dan X3

| NO | VARIABEL | NILAI KOEFISIEN REGRESI |
|----|------------------------|-------------------------|
| 1 | Budaya Kerja (X1) | 0,523 |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 0,666 |
| 3 | Gaya Kepemimpinan (X3) | 0,037 |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 3,877 |

Dari nilai regresi yang terbentuk dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1. Nilai konstanta 3,887 jika tidak ada Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan maka nilai Kinerja Karyawan adalah 3,887. Nilai konstanta

| No | VARIABEL | t hitung | Nilai Signifikansi |
|----|------------------------|----------|--------------------|
| 1 | BUDAYA KERJA (X1) | 3,826 | 0,000 |
| 2 | DISIPLIN KERJA (X2) | 6,270 | 0,000 |
| 3 | GAYA KEPEMIMPINAN (X3) | 0,310 | 0,757 |

adalah positif memiliki arti jika diasumsikan variabel independen yaitu Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 3,887.

- 2. Variabel Budaya Kerja (X1) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,523 bernilai positif (hubungan searah) jika Motivasi Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,523

dan jika Budaya Kerja menurun sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan jugaturun.

3. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,666 bernilai positif (hubungan searah) jika Disiplin Kerja meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,666 dan jika Disiplin Kerja menurun sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan jugaturun.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan (X3) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,037 bernilai positif (hubungan searah) jika Gaya Kepemimpinan meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan juga meningkat sebesar 0,037 dan jika Gaya Kepemimpinan menurun sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan jugaturun.

Uji Hipotesis

Uji t

Nilai t diperoleh pada bagian output koefisien regresi. Uji statistik t digunakan untuk pengujian hipotesis pengaruh variabel independen secara individu terhadap variable dependen.

Maka dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1) Pengujian nilai signifikansi

- a) Nilai signifikansi untuk variabel Budaya Kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak H_1 diterima artinya variabel Budaya Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel KinerjaKaryawan.

- b) Nilai signifikansi untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar $0,000 < 0,05$ H_0 ditolak H_1 diterima artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Regression | 218,758 | 3 | 72,919 | 32,609 | ,000b |
| Residual | 163,242 | 73 | 2,236 | | |
| Total | 382,000 | 76 | | | |

KinerjaKaryawan.

- c) Nilai signifikansi untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah sebesar $0,757 > 0,05$ H_0 diterima H_1 ditolak artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap variabel KinerjaKaryawan.

2) Penghitungan nilai t hitung dan t tabel

- a) Nilai derajat kebebasan = $n - 2 = 77 - 2 = 75$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 1,992.
- b) Variabel Budaya Kerja mempunyai nilai thitung $3,826 > t_{tabel} 1,992$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Budaya Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel KinerjaKaryawan.
- c) Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai thitung $6,270 > t_{tabel} 1,992$, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.
- d) Variabel Gaya Kepemimpinan mempunyai nilai thitung $0,310 < t_{tabel} 1,992$, artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel Gaya

Kepemimpinan berpengaruh tidak positif secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Uji F

Nilai F terdapat dalam output ANOVA. Uji statistik F digunakan untuk pengujian hipotesis semua variabel independen yang dimasukkan dalam model berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen dan juga untuk menentukan model kelayakan model regresi.

- a. Dependent Variable : KINERJA_KARYAWAN
 b. Predictors : (Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, BUDAYA_KERJA, DISIPLIN_KERJA

maka dapat dijelaskan, sebagai berikut :

1. Pengujian nilai signifikansi

Nilai signifikansi < 0,05 yaitu 0,000, yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima, sehingga variabel independen secara serentak dan signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

2. Penghitungan Nilai F hitung dan F tabel

a. Nilai F hitung adalah sebesar 32,609

b. Derajat kebebasan numerator = k – 1, dan denominator = n – k (k = jumlah variabel dan n = jumlah data). Sehingga nilai F tabel untuk numerator adalah 4 – 1 = 3, dan denominator adalah 77 – 3 = 74, maka diperoleh nilai F tabel sebesar 2,73.

c. Nilai F hitung 32,609 > F tabel 2,73, artinya variabel independen (Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan) secara simultan berpengaruh terhadap

variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi (R²) mengukur kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat diukur oleh nilai **R-Square** digunakan pada saat hanya terdiri dari satu variabel bebas (regresi linear sederhana) atau **Adjusted R-Square** digunakan pada saat variabel independen lebih dari satu (regresi linear berganda).

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,757 ^a | ,573 | ,555 | 1,495 |

a. Predictors:

(Constant), GAYA_KEPEMIMPINAN, BUDAYA_KERJA, DISIPLIN_KERJA

b. Dependent

Variable: KINERJA_KARYAWAN

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,555. Hal ini berarti 55,5% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji Dominan

Uji dominan digunakan untuk menguji variabel independen manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan variabel

dependen adalah Kinerja Karyawan. Pengujian dominan dilakukan dengan *t test*, yaitu membandingkan nilai thitung dengan ttabel. Dikatakan memiliki pengaruh dominan jika thitung > ttabel, dan dikatakan tidak memiliki pengaruh dominan jika thitung < ttabel.

Dapat dilihat bahwa variabel Budaya Kerja memiliki nilai thitung 3,826 > ttabel1,992, yang artinya Budaya Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai thitung6,270 > ttabel1,992, yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai thitung 0,310 < ttabel 1,992, yang artinya Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak dominan terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil analisis tersebut maka variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah variabel Disiplin Kerja karena memiliki nilai thitung positif yang paling besar 6,270.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian bahwa variabel Budaya Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dan hasil pengujian secara simultan menunjukkan hasil bahwa ketiga variabel yaitu Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian

sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian Hipotesis (H1) dengan menggunakan uji t telah membuktikan bahwa terdapat

| NO | Variabel | t hitung | t table |
|----|------------------------|----------|---------|
| 1 | Budaya Kerja (X1) | 3,826 | 1,992 |
| 2 | Disiplin Kerja (X2) | 6,270 | 1,992 |
| 3 | Gaya Kepemimpinan (X3) | 0,310 | 1,992 |

pengaruh antara Budaya terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai thitung 3,826 > ttabel 1,992, dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H1 ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa Budaya Kerja sudah diterima dan dilakukan dengan baik oleh para karyawan baik dari lingkungan kerja atau perusahaan maupun hubungan sosial dengan rekan kerja lainnya dan hal tersebut meningkatkan Budaya Kerja para karyawan.

Hal ini sama Didukung penelitian Oskar (2015:67), hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel budaya organisasi terhadap efektivitas organisasi karyawan di PT. Anindya Mitra Yogyakarta. Skor rata-rata tertinggi variabel budaya

organisasi terdapat pada indikator profesionalisme (4,00). Profesionalisme yang dimaksud disini adalah bentuk penghargaan bagi karyawan yang professional terhadap pekerjaannya, karena karyawan tersebut mampu bekerja secara professional dengan datang tepat waktu dan disiplin terhadap tanggung jawab pekerjaannya.

Hasil ini mendukung sesuai dengan teori yang menyatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh secara langsung keberhasilan dan kemunduran suatu perusahaan juga tidak lepas dari aspek manusia, sehingga menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen.

Sesungguhnya manusia mempunyai kecenderungan untuk menjadi pemalas, kurang bergairah dalam berusaha maupun untuk melaksanakan suatu pekerjaan (Robbins, 2002:57).

Hal ini sama juga didukung oleh penelitian dari Djuremi (2016) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian Hipotesis (H2) dengan menggunakan uji t telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 6,270 > t_{tabel} 1,992$, dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan

demikian dapat disimpulkan bahwa H2 ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa Disiplin Kerja sudah terlaksana dengan baik dan para karyawan mematuhi semua peraturan perusahaan yang sudah ditentukan, sehingga hal tersebut meningkatkan Disiplin Kerja para karyawan.

Hal ini sama dengan Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2017:86) yang menjelaskan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Apabila Disiplin Kerja dapat diterima dan terlaksana dengan baik maka hal tersebut juga dapat meningkatkan Disiplin Kerja para karyawan.

Hal ini sama dengan Emmywati (2017) yang menjelaskan Kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi atau perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Apabila Disiplin Kerja sudah terlaksana dengan baik sesuai dengan indikator Disiplin Kerja dalam penelitian ini yaitu Waskat (Pengawasan Melekat) : Meliputi perilaku, moral, sikap, dan prestasi kerja. Maka hal tersebut juga dapat meningkatkan Disiplin Kerja para karyawan.

Hasil penelitian mendukung penelitian Hermansyah (2012) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan

(X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian Hipotesis (H3) dengan menggunakan uji t telah membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 0,310 < t_{tabel} 1,992$, dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,757 lebih besar dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 diterima dan H_1 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H3 berpengaruh tidak positif dan signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

Hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan belum atau masih kurang terlaksana dengan baik. Dikarenakan pendapat sebagian karyawan dengan karyawan yang lainnya berbeda mengenai pernyataan "Pimpinan tidak membuat aturan yang ketat".

Hal ini berbeda dengan Miftah Thoha (2019:49) yang menjelaskan Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain. Pada penelitian ini Gaya Kepemimpinan yaitu pada bagian *HRD (Human Resource Development)* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, penyebab mengapa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagian karyawan merasa bahwa Pimpinan membuat aturan yang ketat, dan sebagian karyawan lain

merasa bahwa Pimpinan tidak membuat aturan yang ketat. Hal tersebut tergantung situasi dan kondisi area perusahaan, Pimpinan bisa saja membuat aturan yang ketat jika situasi dan kondisi area perusahaan memungkinkan perubahan aturan, dan Pimpinan bisa saja tidak membuat aturan yang ketat jika situasi dan kondisi area perusahaan tidak perlu adanya perubahan aturan.

Hasil analisis juga dapat membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendra (2007) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

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

Hasil pengujian Hipotesis (H4) dengan menggunakan uji F telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $F_{hitung} 32,609 > F_{tabel} 2,73$ dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H4 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Karyawan secara simultan di PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

Hasil uji Koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,555. Hal ini berarti 55,5% variabel Kinerja Karyawan dijelaskan oleh variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan, sedangkan sisanya yaitu 44,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengaruh Dominan

Variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk adalah Disiplin Kerja yang memiliki nilai t hitung sebesar 6,270. Dengan demikian Disiplin Kerja merupakan faktor pendorong utama untuk meningkatkan Kinerja Karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini dipengaruhi oleh Sikap Terhadap Pekerjaan, dan Perilaku pada waktu bekerja.
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini dipengaruhi oleh perilaku dan sikap karyawan.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh tidak positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Hal ini dipengaruhi oleh peraturan pimpinan.

4. Variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan di PT. Multifiling Mitra Indonesia Tbk.

Saran

Saran yang dapat disampaikan mengenai penelitian Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Multifiling Mitra Indonesia Tbk :

1. Bagi para karyawan diharapkan untuk tetap mempertahankan Disiplin Kerja yang sudah terlaksana, seperti selalu mentaati peraturan perusahaan meliputi selalu meminta izin apabila datang terlambat atau tidak dapat hadir, selalu mengenakan pakaian sesuai dengan standar perusahaan, dan melakukan semua pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan. Karena hal tersebut dapat meningkatkan Disiplin Kerja dan berpengaruh terhadap hasil Kinerja Karyawan.
2. Bagi Pimpinan diharapkan untuk selalu berdiskusi dan melibatkan para karyawan meliputi peraturan perusahaan, jikalau peraturan perusahaan perlu diubah alangkah baiknya mendengarkan saran-saran dari para karyawan, karena peraturan perusahaan juga berdampak pada Kinerja Karyawan jika peraturan yang terlalu ketat juga bisa membuat para karyawan merasa kurang

nyaman maka hasil kinerjanya juga dapat menurun.

3. Bagi Perusahaan diharapkan untuk tetap mempertahankan Budaya Kerja dan Disiplin Kerja. Untuk Budaya Kerja meliputi keamanan kerja dan kenyamanan kerja, karena hal tersebutlah para karyawan merasa nyaman dalam bekerja lebih giat, dikarenakan mereka merasa pekerjaannya dapat menaati budaya kerja. Dan untuk Disiplin Kerja diharapkan perusahaan untuk tetap mengawasi perilaku dan sikap para karyawan meliputi cara berpakaian, kehadiran, dan hasil kerja para karyawan.