

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL INTERVENING BUDAYA ORGANISASI DI LONTAR KECAMATAN PULAU LAUT BARAT KABUPATEN KOTABARU KALIMANTAN SELATAN

Adam Silvanus

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia

e-mail : adamsilvanus15@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan variabel intervening Budaya Organisasi pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri. Responden penelitian berjumlah 90 orang, dengan Teknik sampling proportional random sampling. Instrumen penelitian dengan wawancara, angket, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan aplikasi Smart PLS versi 3.0. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi; Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi; Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan melalui Budaya Organisasi; dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi, pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri.

Kata kunci: kata kunci ditulis dalam minimum 2 atau maksimum 5 kata yang sering muncul dalam abstrak

Latar Belakang

Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja organisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektifan organisasi. Tingginya efektivitas suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya PT. Multi Sarana Agro Mandiri yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit memiliki 2 kegiatan karyawan yang dimana karyawan pertama bergerak di bidang Pemanenan Buah kelapa Sawit yang berjumlah 50 orang, kemudian karyawan yang kedua bergerak dibidang perawatan kebun dan buah serta sarana perkebunan sebanyak 50 orang juga sehingga total karyawan

sebanyak 100 orang yang bergerak pada bidangnya masing masing. Adapun penilaian prestasi karyawan pada PT. Eshan Agro Sentosa yang diperoleh peneliti sebagai survey pendahuluan pendukung fakta lapangan berikut ini:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan

No	Kinerja Pegawai	Penilaian Kinerja	
		2021	2022
1.	Kuantitas Kerja	89	87
2.	Kualitas Kerja	86	84
3.	Ketepatan Waktu	81	80
4.	Kerja Sama	88	86
5.	Pengetahuan teknis	80	79

Sumber: PT. Multi Sarana Agro Mandiri (2022)

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, terjadi penurunan produktivitas hasil perkebunan kelapa sawit hal ini di indikasikan kurangnya kinerja karyawan, pada beberapa indikator kinerja pegawai yang ditandai dengan adanya

gejala-gejala berikut ini. Pertama, kualitas kerja karyawan masih belum optimal, contohnya pada seksi produksi belum efektif. Hal ini jika dilihat dari kualitas kebun yang dihasilkan kurang baik. Kedua, kuantitas hasil kerja belum optimal, seperti hasil produksi yang menurun, hal ini terjadi dikarenakan seksi produksi kebun kurang melaksanakan monitoring dan evaluasi pengembangan produksi. Selanjutnya, disampaikan penurunan pada tahun 2021-2022. Ketiga, etepatan waktu dalam penyelesaian tugas kurang sesuai dengan target waktu yang telah direncanakan, seperti pemberian rekomendasi teknis di lapangan. Pada bidang pemupukan juga tidak tepat waktu, belum lagi adanya penyemprotan dan pemeliharaan lainnya.

Tabel 2 Kuantitas Hasil Produksi Kebun

No	Area	Produksi (Ton)	
		2021	2022
1	Blok A	20.000	19.000
2	Blok B	19.000	18.568
3	Blok C	16.980	11.876
4	Blok D	29.056	25.879
5	Blok E	12.987	9.784

Sumber: PT. Multi Sarana Agro Mandiri (2022)

Selanjutnya, kinerja yang selama ini yang masih dianggap kurang maksimal disebabkan oleh beberapa faktor seperti faktor kepemimpinan. Hasil penelitian Amalia dan Rudiansyah (2019) menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin.

Budaya organisasi merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota anggotanya (Sedarmayanti, 2017). Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek-aspek atau nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Fenomena ini dilihat dari proses kerja dan kondisi pekerjaannya, waktu yang digunakan kurang bersesuaian yang mengakibatkan kesalahan. Dampak budaya

organisasi terhadap kinerja dapat dilihat pada beberapa contoh perusahaan yang memiliki kinerja yang tinggi, seperti Singapore Airlines yang menekankan pada perubahan-perubahan yang berkesinambungan, inovatif dan menjadi yang terbaik (Putri, dkk., 2019).

Hasil penelitian Fikriani, Firdaus, dan Rachmatullaily menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja, sedangkan hasil penelitian Siagian (2018) menunjukkan hasil: (1) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; (2) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; (3) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; (4) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; (5) budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan; dan (6) kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil studi empiris Wardani, Mukzam dan Mayowan (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi ada yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian selanjutnya Girsang (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan dari hasil penelitian tersebut (*research gap*) mengakibatkan peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian ini

Studi Literatur

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seorang pemimpin di setiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi, informasi dan pengambilan keputusan terhadap para karyawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab (Lina, 2014).

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi untuk memperbaiki kelompok dan

budayanya untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama, untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan ikhlas (Zarvedi, Yusuf, dan Ibrahim, 2016). Kepemimpinan dapat diartikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para Karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada Karyawannya, pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam keadaan baik agar terus meningkatkan kualitas perusahaan lebih jauh lagi (Kamal, 2015).

Ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu: kepribadian (*personality*), harapan dan perilaku atasan, karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan, kebutuhan tugas, dan iklim dan kebijakan organisasi (Zarvedi, Yusuf dan Ibrahim, 2016).

Terdapat beberapa indikator kepemimpinan sebagai berikut: (1) iklim saling mempercayai; (2) penghargaan terhadap ide bawahan; (3) memperhitungkan perasaan para bawahan; (4) perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan; (5) perhatian pada kesejahteraan bawahan; (6) pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan proporsional; dan (7) memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayai padanya (Andayani & Tirtayasa, 2019).

Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk ke dalam jiwa seseorang (Prayogi, Lesmana, dan Siregar, 2019).

Sunyoto (2012) membagi disiplin kerja menjadi: (1) disiplin retributif (*retributive discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah; (2) disiplin korektif (*corrective discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat; (3) perspektif hak-hak individu (*individual rights perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner; dan (4) perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin kelebihan dampak-dampak negatifnya.

Terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin Karyawan adalah sebagai berikut: (1) besar kecilnya pemberian kompensasi; (2) ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; (3) ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; (4) keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; (5) ada tidaknya pengawasan pimpinan; (6) ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; dan (7) diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja (Tanjung, 2015).

Terdapat lima indikator lain dari disiplin kerja didalam sebuah perusahaan adalah sebagai berikut: (1) ketepatan waktu datang ke tempat kerja; (2) ketepatan jam pulang; (3) kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku; (4) penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan; dan (5) anggung jawab dalam mengerjakan tugas (Sunyoto, 2012).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dalam Wibowo (2016:37), adalah "sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menentukan tingkatan bagaimana para karyawan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Edison, Anwar, dan Komariah (2016: 118), mengemukakan bahwa budaya perusahaan (*corporate culture*), sering dipertukarkan atau disamakan dengan istilah budaya organisasi (*organization culture*). Pada prinsipnya, perusahaan juga

merupakan sebuah organisasi, meskipun ada yang tidak sependapat bahwa organisasi adalah perusahaan. Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Setiap organisasi dapat mempunyai budaya sendiri yang berbeda dengan organisasi lainnya, inilah yang disebut dengan budaya organisasi. Menurut Wibowo (2016:8) budaya organisasi adalah budaya yang diterapkan pada lingkup organisasi tertentu. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat dikatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem pengendali dan arah dalam membentuk sikap, perilaku serta norma-norma dan nilai-nilai dari para anggota di dalam suatu organisasi yang memiliki sifat unik dan sebagai pembeda dari organisasi yang lainnya.

Menurut Edison, Anwar dan Komariah (2016:131), untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut indikator dari budaya organisasi: kesadaran diri, loyalitas, kepribadian, performa, dan orientasi tim.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Faustyna, 2014).

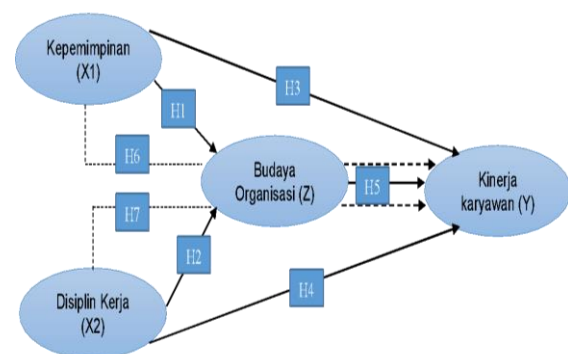
Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat

tercapai dengan baik sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Hideyo, 2019).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Andayani dan Tirtayasa, 2019).

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2013), menyatakan yaitu: (1) kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan; (2) kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan; (3) dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja; dan (4) sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H1 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi
- H2 Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi
- H3 Kepemimpinan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

- H4 Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H5 Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H6 Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi
- H7 Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi

Metode Penelitian

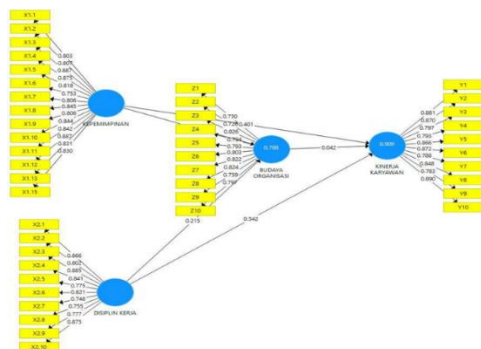
Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan metode ini diharapkan hasil pengukuran tentang respon yang diberikan oleh responden akan lebih akurat, sehingga data yang berbentuk angka tersebut nantinya akan diolah dengan menggunakan metode statistika dan menguji teori yang disajikan.

Dalam Penelitian ini populasi yang akan diteliti merupakan karyawan pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Slovin dengan sampel yang dihasilkan dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan beberapa cara/pendekatan yaitu dengan wawancara, angket, dan dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial dibantu dengan program Smartpls versi 3.0.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini berfokus pada pengujian apakah budaya organisasi mengintervensi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2 Hasil PLS Algorithm Pertama

Berdasarkan Gambar 2, nilai loading factor menunjukkan bahwa semua indikator dari modal memenuhi syarat dari batas minimal nilai *Loading Factor* sebesar 0,7 dan semuanya memenuhi syarat pengujian.

Tabel 3 Hasil Estimasi Direct Effect

	Samp el Asli (O)	Rata- rata Samp el (M)	Std. Deviasi (STDE V)	T Statistik (O/STDE V)	P Value s
Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,319	0,319	0,005	5,843	0,000
Disiplin Kerja → Budaya Organisasi	0,373	0,370	0,088	4,215	0,000
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,386	0,391	0,050	7,672	0,000
Kepemimpin an → Budaya Organisasi	0,550	0,555	0,080	6,893	0,000
Kepemimpin an → Kinerja Karyawan	0,307	0,300	0,051	6,065	0,000

Hasil Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil olah data statistika diperoleh nilai koefisien jalur untuk variabel Kepemimpinan sebesar 0,550 Angka nilai ini menunjukkan arah positif yang artinya apabila variabel Kepemimpinan dilakukan penambahan sebesar satu satuan, maka variabel Budaya organisasi akan mengalami penambahan sebesar 0,550. Selanjutnya hasil olah data statistik diperoleh nilai t hitung 6.893 > t tabel 1.66 dengan nilai *probability* signifikansi 0,000 < sig 0,05 Nilai ini menunjukkan bahwa Hipotesis yang mengemukakan Variabel Kepemimpinan berpengaruh Signifikan terhadap Budaya organisasi dapat diterima.

Hasil Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil olah data statistika diperoleh nilai koefisien jalur untuk variabel Disiplin kerja sebesar 0,373 Angka nilai ini menunjukkan arah positif yang artinya apabila variabel Disiplin kerja dilakukan penambahan sebesar satu satuan, maka variabel Budaya organisasi akan mengalami penambahan sebesar 0,373. Selanjutnya hasil olah data statistik diperoleh nilai t hitung 4.215 > t tabel 1.66 dengan nilai *probability* signifikansi 0,000 < sig 0,05 Nilai ini menunjukkan bahwa Hipotesis yang mengemukakan Variabel

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi dapat diterima.

Hasil Uji Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis Ketiga menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,307 dengan nilai t-statistik sebesar 6.065 lebih besar dari t-tabel 1.66 atau dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang berarti hipotesis ketiga diterima. Artinya bahwa semakin

Kepemimpinan sangat efektif maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila Kepemimpinan sangat tidak efektif maka Kinerja Karyawan akan semakin turun atau tidak sesuai dengan harapan.

Hasil Uji Hipotesis 4

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa pengaruh variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,386 dengan nilai t-statistik sebesar 7.672 lebih besar dari t-tabel 1.66 atau dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, yang berarti hipotesis keempat diterima. Artinya bahwa semakin tinggi Disiplin kerja yang dimiliki Karyawan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan, sebaliknya apabila disiplin kerja yang dimiliki Karyawan rendah maka kinerja karyawan akan turun atau tidak sesuai dengan harapan.

Hasil Uji Hipotesis 5

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh variabel Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,319 dengan nilai t-statistik sebesar 5.843 lebih besar dari t-tabel 1.66 atau dengan nilai p-value $0,000 < 0,05$. Hasil ini membuktikan bahwa budaya

organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti hipotesis kelima diterima. Artinya bahwa semakin Budaya Organisasi sangat kondusif maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan, sebaliknya apabila budaya organisasi sangat tidak kondusif maka Kinerja Karyawan akan menurun atau tidak sesuai dengan harapan.

Hasil Uji hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 4 merupakan hasil analisis *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung.

Tabel 4 Hasil Estimasi Direct Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Std. Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja → Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,119	0,117	0,033	3,611	0,000
Kepemimpinan → Budaya Organisasi → Kinerja Karyawan	0,176	0,178	0,042	4,217	0,000

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi

Nilai pengaruh tidak langsung Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi sebesar 0,176, dimana T statistic = 4,217 > t tabel = 1,66 dan p-value = $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa jika Kepemimpinan meningkat sebesar satu-satuan unit maka Kinerja Karyawan dapat meningkat secara tidak langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 17,6% dan membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi memediasi antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi

Nilai pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebesar 0,119, dimana T statistic = 3,611 > t tabel = 1,66 dan p-value = $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa jika Disiplin Kerja meningkat sebesar satu-satuan unit maka Kinerja Karyawan dapat meningkat secara tidak

langsung melalui Budaya Organisasi sebesar 11,9% membuktikan bahwa variabel Budaya Organisasi memediasi antara Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variabel Kepemimpinan, nilai mean tertinggi sebesar 4,01 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap membangun suasana kerja yang nyaman sebagai kepemimpinan yang sangat efektif, karena sebagai seorang pemimpin harus bisa membangun suasana kerja yang nyaman, kondusif, serta menyenangkan agar produktivitas karyawan dalam bekerja dapat meningkat. Dan hasil tanggapan responden tentang variabel Budaya Organisasi, nilai mean tertinggi sebesar 3,87 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal merupakan gambaran budaya organisasi yang kondusif, karena dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif akan sangat penting bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dan optimal.

Kepemimpinan yang sangat efektif akan mampu membangun suasana kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dicapai hasil kerja yang optimal. Suasana kerja yang nyaman dan kondusif hanya dapat terjadi apabila kondisi kerja dalam organisasi harmonis, yang dapat menimbulkan sinergi dan produktivitas yang tinggi. Sebaliknya apabila organisasi dengan kondisi kerja tidak harmonis maka tidak akan dapat tercipta kondisi kerja yang kondusif. Dalam Kepemimpinan harus memiliki kompetensi yang tinggi agar dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman dan kondusif.

Berdasarkan fakta lapangan pada deskriptif penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel Kepemimpinan 3,89 Kemudian untuk nilai tertinggi 4,01 yang mengemukakan tentang membangun suasana kerja. Dan untuk nilai terendah 3,63 yang mengemukakan tentang

mengembangkan iklim saling mempercayai dengan orang lain.

Menurut tanggapan responden untuk Kepemimpinan pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri dalam hubungannya dengan Budaya Organisasi, dapat mendorong suasana kerja yang nyaman dan harmonis untuk terbangunnya Budaya Organisasi yang kondusif. Pendapat ini didukung dari nilai rata-rata tertinggi oleh responden pada indikator variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja, nilai mean tertinggi sebesar 4,06 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan adalah sikap disiplin, karena sebagai seorang karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi apabila ditugaskan oleh perusahaan salah satunya dengan menjalankan tugas perjalanan dinas. Dan hasil tanggapan responden tentang variabel Budaya Organisasi, nilai mean tertinggi sebesar 3,87 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal merupakan gambaran budaya organisasi yang kondusif, karena dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif akan sangat penting bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dan optimal.

Disiplin Kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus kita lakukan. Dari memiliki rasa disiplin dan adanya bentuk kepatuhan, maka akan dapat menggerakkan roda perusahaan agar memperoleh pencapaian yang sempurna. Dan dengan Disiplin Kerja, maka etos kerja juga akan meningkatkan citra yang baik terhadap Budaya Organisasi yang kondusif.

Berdasarkan fakta lapangan pada deskriptif penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel kondisi kerja 3,91 kemudian untuk nilai tertinggi 4,06 yang mengemukakan menjalankan

perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan. Dan untuk nilai terendah 3,34 yang mengemukakan tentang pekerjaan yang dibebankan kepada Karyawan harus sesuai dengan kemampuan Karyawan yang bersangkutan.

Menurut tanggapan responden untuk Disiplin Kerja pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri dalam hubungannya dengan Budaya Organisasi, dapat mendorong tugas dan tanggung jawab seorang karyawan untuk terbangunnya Budaya Organisasi yang kondusif. Pendapat ini didukung dari nilai rata-rata tertinggi oleh responden pada indikator variabel Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variabel Kepemimpinan, nilai mean tertinggi sebesar 4,01 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap membangun suasana kerja yang nyaman sebagai kepemimpinan yang sangat efektif, karena sebagai seorang pemimpin harus bisa membangun suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan agar kinerja karyawan dalam bekerja dapat meningkat. Dan hasil tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan, nilai mean tertinggi sebesar 3,94 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap memiliki kemampuan dalam hal kuantitas kerja yang merupakan gambaran pada Kinerja Karyawan, karena dalam kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi.

Kepemimpinan yang sangat efektif akan mampu membangun suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan sehingga dicapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan dalam kuantitas kerja merupakan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai

dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya dari pimpinan.

Berdasarkan fakta lapangan pada deskriptif penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel Kepemimpinan 3,89 Kemudian untuk nilai tertinggi 4,01 yang mengemukakan tentang membangun suasana kerja. Untuk nilai terendah 3,63 yang mengemukakan tentang mengembangkan iklim saling mempercayai dengan orang lain.

Menurut tanggapan responden untuk Kepemimpinan pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan, dapat mendorong suasana kerja yang nyaman dan harmonis untuk terbangunnya Kinerja Karyawan yang mencapai kemampuan dalam hal kuantitas kerja. Pendapat ini didukung dari nilai rata-rata tertinggi oleh responden pada indikator variabel Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variabel Disiplin Kerja, nilai mean tertinggi sebesar 4,06 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan adalah sikap disiplin, karena sebagai seorang karyawan harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi apabila ditugaskan oleh perusahaan salah satunya dengan menjalankan tugas perjalanan dinas. Dan hasil tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan, nilai mean tertinggi sebesar 3,94 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap memiliki kemampuan dalam hal kuantitas kerja merupakan gambaran kinerja karyawan yang baik, karena kuantitas kerja dilihat dari seberapa banyak jumlah yang harus dihasilkan dalam pekerjaan untuk menilai kinerja karyawan.

Disiplin Kerja merupakan bentuk kepatuhan terhadap tugas dan tanggung jawab yang harus kita lakukan. Dari memiliki rasa disiplin dan adanya bentuk kepatuhan, maka akan dapat memperoleh pencapaian dalam kuantitas kerja yang

diinginkan. Dan dengan Disiplin Kerja, maka juga akan meningkatkan Kinerja Karyawan dari kecepatan kerja dalam menjalankan tugas untuk memperoleh kuantitas kerja.

Berdasarkan fakta lapangan pada deskriptif penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel Disiplin Kerja 3,91 kemudian untuk nilai tertinggi 4,06 yang mengemukakan menjalankan perjalanan dinas apabila ditugaskan oleh perusahaan. Dan untuk nilai terendah 3,34 yang mengemukakan tentang pekerjaan yang dibebankan kepada Karyawan harus sesuai dengan kemampuan Karyawan yang bersangkutan.

Menurut tanggapan responden untuk Disiplin Kerja pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan, dapat mendorong kemampuan kuantitas kerja seseorang karyawan untuk terbangunnya Kinerja Karyawan yang baik. Pendapat ini didukung dari nilai rata-rata tertinggi oleh responden pada indikator variabel Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang variabel Budaya Organisasi, nilai mean tertinggi sebesar 3,87 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal merupakan gambaran budaya organisasi yang kondusif, karena dalam menciptakan budaya organisasi yang kondusif akan sangat penting bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang maksimal dan optimal. Dan hasil tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan, nilai mean tertinggi sebesar 3,94 yang dimana artinya rata-rata responden menganggap memiliki kemampuan dalam hal kuantitas kerja merupakan gambaran kinerja karyawan yang baik, karena kuantitas kerja dilihat dari seberapa banyak jumlah yang harus dihasilkan dalam pekerjaan untuk menilai kinerja karyawan.

Budaya Organisasi merupakan proses integrasi dari suatu perilaku manusia yang mencakup pikiran, ucapan dan perbuatan dengan proses pembelajaran. Hal ini didukung dengan tanggapan responden bahwa dalam budaya organisasi bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal merupakan budaya organisasi yang kondusif. Ketika budaya organisasi dapat memberikan hasil yang optimal, maka pada setiap karyawan dalam organisasi tersebut akan memiliki kemampuan dalam hal kuantitas kerja pada pencapaian hasil yang optimal untuk pencapaian kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan fakta lapangan pada deskriptif penelitian menunjukkan bahwa nilai rata-rata pada variabel budaya organisasi 3,61 kemudian untuk nilai tertinggi 3,87 yang mengemukakan senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal. Dan untuk nilai terendah 3,37 yang mengemukakan tentang senantiasa memiliki kesadaran diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Menurut tanggapan responden untuk Budaya Organisasi pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri dalam hubungannya dengan Kinerja Karyawan, budaya organisasi yang kondusif dapat mendorong kemampuan kuantitas kerja seseorang karyawan untuk terbangunnya Kinerja Karyawan yang baik. Pendapat ini didukung dari nilai rata-rata tertinggi oleh responden pada indikator variabel Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi

Kepemimpinan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi dikarenakan Kinerja Karyawan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri sudah menerapkan model Kinerja Karyawan yang memiliki kemampuan menciptakan kualitas kerja, standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal, memiliki kemampuan dalam hal kuantitas kerja, kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh

perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, memiliki sikap pandang positif terhadap pekerjaan, dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian, memiliki jiwa kerjasama dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki jiwa kerjasama dalam menyelesaikan tugas.

Dari Kepemimpinan, dengan iklim yang saling mempercayai, menghargai terhadap ide bawahan, memperhitungkan perasaan para bawahan, membangun suasana kerja yang nyaman, memperhatikan kesejahteraan bawahan, memberikan pengakuan secara proporsional, dan memberikan reward atas penyelesaian tugas bawahan yang berprestasi, dapat membuat Karyawan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri menjadi percaya dan senang atas kepemimpinannya. Melalui adanya Budaya Organisasi bisa membuat karyawan memiliki kesadaran diri, loyalitas, memiliki kepribadian yang positif, mengutamakan performa dalam bekerja, dan bekerja senantiasa berorientasi dalam tim.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi

Disiplin Kerja mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi dikarenakan Kinerja Karyawan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri sudah menerapkan model Kinerja Karyawan yang memiliki kemampuan menciptakan kualitas kerja, standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat dicapai dengan baik dan optimal, memiliki kemampuan dalam hal kuantitas kerja, kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, memiliki sikap pandang positif terhadap pekerjaan, dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian, memiliki jiwa kerjasama dalam menyelesaikan tugas, dan memiliki jiwa kerjasama dalam menyelesaikan tugas.

Dari Disiplin Kerja, dengan menaati ketepatan waktu datang ke tempat kerja, ketepatan jam pulang, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, dan tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dapat membuat Karyawan di PT. Multi Sarana Agro Mandiri menjadi meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Melalui adanya Budaya Organisasi bisa membuat karyawan memiliki kesadaran diri, loyalitas, memiliki kepribadian yang positif, mengutamakan performa dalam bekerja, dan bekerja senantiasa berorientasi dalam tim.

Kesimpulan

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri; (2) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi; (3) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (4) Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (5) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (6) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; dan (7) Disiplin Kerja Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi pada PT. Multi Sarana Agro Mandiri.

Saran penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) PT. Multi Sarana Agro Mandiri hendaknya lebih memperhatikan penempatan karyawan yang sesuai dengan kompetensi dimana setiap karyawan yang dimiliki dapat menyelesaikan atau menangani pekerjaan; (2) penelitian selanjutnya hendaknya memperluas objek penelitian, tidak terbatas pada perusahaan manufaktur tetapi juga pada industri lain seperti bank, perusahaan jasa telekomunikasi dan penerbangan sehingga cakupan permasalahan menjadi luas dan dapat digeneralisasi; (3) perlu dilakukan pengembangan instrumen penelitian, yaitu

disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari objek yang diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, E., dan Rudiansyah, M. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Banjarmasin. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(2). e-ISSN: 2623 – 1077.
- Andayani, I., dan Tirtayasa, S. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45-54.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny, dan Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Faustyna, F. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Komitmen pada Tugas terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dharma Deli Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 49-63.
- Fikriani, D, Firdaus, M.A., Rachmatullaily, T.R., 2020. Pengaruh Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2).
- Girsang, W.S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan, *Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2).
- Hideyo, A.R. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan, dan Energi Sumber Daya Mineral. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kamal, M.B. 2015. Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (1), 61-70.
- Lina, D. 2014. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Sistem Reward sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, 14(1). e-ISSN: 2623 – 2650.
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Prayogi, M.A., Lesmana, M.T., dan Siregar, L.H. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Prima 2019*, 665 – 670.
- Putri, dkk. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PTPN XIII Afdeling I Kebun Tajati Kabupaten Paser. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*. 3(2).
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Siagian, M. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sat Nusapersada Tbk Batam
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru. Jakarta.
- Tanjung, H. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 15 (2), 27-36.
- Rodiathul Kusuma Wardani, M. Djudi Mukzam, Yuniadi Mayowan. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 31(1).
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Zarvedi, Yusuf dan Ibrahim. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*. 2(2).