



Fibonacci: Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen dan Keuangan

| ISSN (Online) [3063-9387](https://issn.org/3063-9387) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/fibonacci.v2i4.372>



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor

Deni Sulaeman¹, Eri Bukhari², Franciscus Dwikotjo Sri Sumantyo³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: denisulaman071@gmail.com¹

Abstract: *This study aims to analyze the influence of leadership style, organizational culture, and work discipline on employee performance at PT. Maju Teknik Utama Indonesia. The study used a quantitative approach with a survey method through the distribution of Likert scale questionnaires. The population in this study was all 50 employees, with the sampling technique using census sampling, so that the entire population became respondents. Data analysis methods included validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis with the help of SPSS. The results of the study indicate that partially, leadership style, organizational culture, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. In addition, simultaneously, it shows that organizational culture does not affect employee performance, while leadership style and work discipline have a significant effect on employee performance. This study shows that by implementing a good leadership style, building a positive organizational culture, and maintaining high work discipline, it can help improve employee work performance. Therefore, companies should continue to improve the quality of leaders, create a comfortable and harmonious work atmosphere, and tighten employee discipline so that the company's work results can develop optimally.*

Keywords: *Leadership Style, Organizational Culture, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Maju Teknik Utama Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Metode analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial

gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang baik, membangun budaya organisasi yang positif, dan menjaga disiplin kerja yang tinggi, maka dapat membantu meningkatkan hasil kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya terus meningkatkan kualitas pemimpin, membentuk suasana kerja yang nyaman dan selaras, serta memperketat disiplin karyawan agar hasil kerja perusahaan bisa berkembang dengan maksimal.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi saat ini, kemajuan teknologi sangat terkait dengan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pengembangan SDM ini sangat diperlukan, terutama dalam konteks bisnis. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam organisasi untuk mencapai visi dan misi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh peran dan kinerja SDM (Lorinka & Evyanto, 2022). PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor fokus pada proses desain, pembuatan, dan pengembangan produk katup (valve). Katup ini mengatur aliran gas pada tabung LPG dan sangat penting untuk menjaga keamanan, efisiensi, dan keandalan penggunaan gas bagi masyarakat dan bisnis. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi.

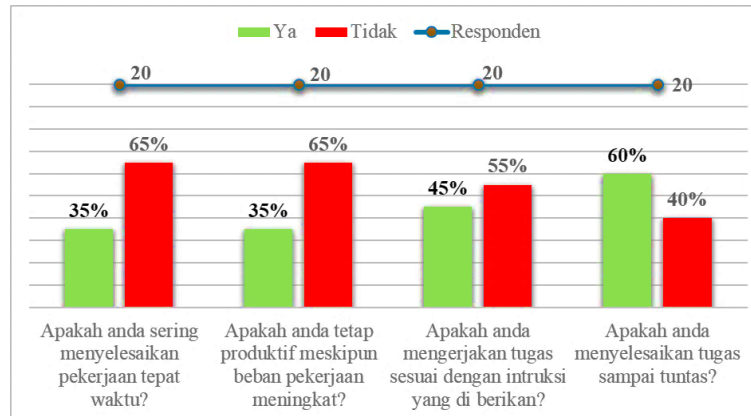
Tabel 1. Data Target dan Realisasi Produksi Karyawan PT. Maju Teknik Utama Indonesia Tahun 2025

No	Bulan	Target Produksi (Unit)	Realisasi Produksi (Unit)	Selisih	Persentase Pencapaian
1	Januari	18,000	17,008	-992	94,94%
2	Februari	740,000	714,094	-25,906	96,50%
3	Maret	108,500	99,394	-9,106	91,69%
4	April	150,741	142,465	-8,276	94,51%
5	Mei	670,500	707,500	37,000	105,52%
6	Juni	305,800	276,658	-29,142	90,47%
7	Juli	48,000	48,441	441	100,92%
8	Agustus	384,000	387,003	3,003	100,78%
9	September	13,500	13,380	-120	99,11%
10	Oktober	1,500	1,504	4	100,27%
11	November	115,000	115,919	919	100,80%
12	Desember	203,000	189,712	-13,288	93,40%
Total		2,758,541	2,713,078	-45,463	98,35%

Sumber: Data PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor (2025)

Berdasarkan data, hasil produksi PT. Maju Teknik Utama Indonesia sepanjang tahun 2025 menunjukkan perbedaan. Dalam satu tahun, hanya 5 bulan yang berhasil mencapai target, dan 7 bulan lainnya tidak berhasil. Keadaan ini menunjukkan bahwa kinerja produksi perusahaan tidak tetap, yang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam maupun luar. Menurut data, PT Maju Teknik Utama Indonesia mencapai target produksi tahun 2025 sebesar 98,35%. Namun, karena ada perbedaan antara target dan hasil produksi, pencapaian produksi masih berubah setiap bulan. Karena keadaan ini

menunjukkan bahwa kinerja produksi perusahaan tidak konsisten, perlu dilakukan penilaian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan proses operasional perusahaan. Kinerja menunjukkan hasil kerja dalam jumlah dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang ada padanya (Melina & Sulistyowati, 2022).

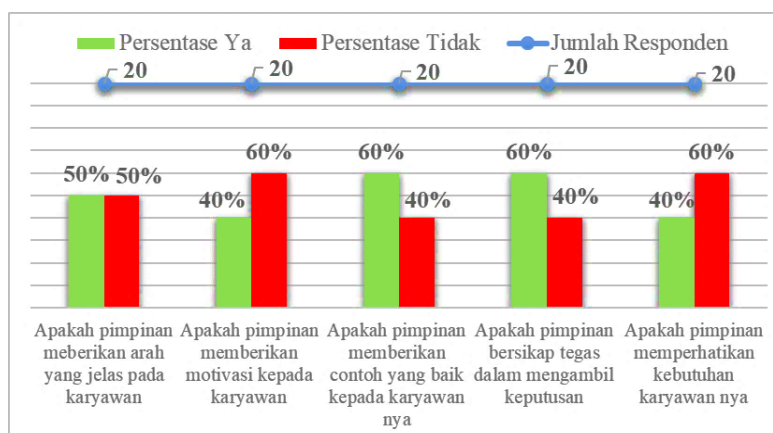


Gambar 1. Grafik Data Pra-Survei Kinerja Karyawan PT. Maju Teknik Utama Indonesia Tahun 2026

Sumber: Data PT. Maju Teknik Utama Indonesia (2026)

Hasil pra-survei PT Maju Teknik Utama Indonesia, performa pegawai masih di bawah harapan. Hal ini terlihat dari kurangnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, penurunan produktivitas saat beban kerja meningkat, serta ada pegawai yang belum sepenuhnya mengikuti instruksi kerja. Situasi ini menunjukkan bahwa konsistensi kinerja pegawai perlu diperbaiki agar efisiensi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan dapat berjalan lebih baik.

Gaya kepemimpinan mencerminkan cara-cara pemimpin dalam memimpin dan memotivasi anggota tim untuk mencapai sasaran organisasi (Febrianti *et al.*, 2024). Di PT Maju Teknik Utama Indonesia, pemimpin diharapkan dapat memberikan petunjuk yang tegas, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Untuk memahami pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, peneliti menyelenggarakan pra-survei terhadap 20 orang responden, dan hasilnya ditampilkan pada grafik di bawah ini.

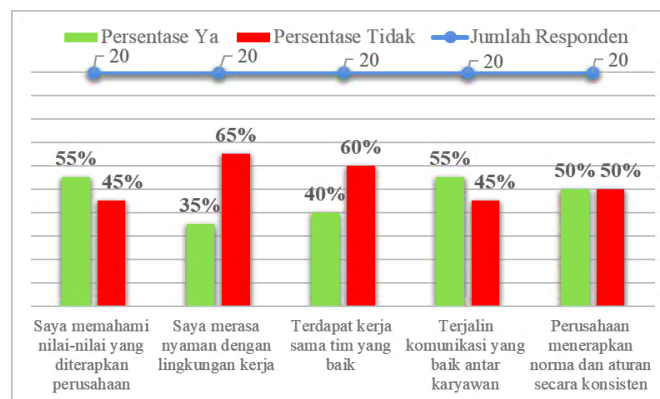


Gambar 2. Grafik Data Pra-Survei Gaya Kepemimpinan PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor Tahun 2026

Sumber: Data PT. Maju Teknik Utama Indonesia (2026)

Berdasarkan grafik, masih ada beberapa aspek gaya kepemimpinan yang belum efisien. Hal ini terlihat dari beberapa indikator yang mendapatkan persentase jawaban “tidak” lebih banyak, seperti pemberian motivasi dan perhatian terhadap kebutuhan karyawan sebesar 60%. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan perlu diperbaiki agar kinerja karyawan menjadi lebih baik. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian (N. M. Sari *et al.*, 2025). Namun penelitian terdahulu lainnya oleh (Yustianto *et al.*, 2025), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya perusahaan memainkan peranan krusial dalam mendukung keberhasilan bisnis mencapai sasarannya, karena mencerminkan nilai dan perilaku yang dijalankan dalam organisasi (Febrianti *et al.*, 2024). Di PT Maju Teknik Utama Indonesia, budaya perusahaan berkontribusi pada terciptanya hubungan kerja yang baik antara manajemen dan staf serta memfasilitasi pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengidentifikasi keadaan budaya organisasi, peneliti melakukan pengumpulan data awal dari 20 responden, dan hasilnya disajikan dalam grafik berikut.



Gambar 3. Grafik Data Pra-Survei Budaya Organisasi PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor Tahun 2026

Sumber: Data PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor (2026)

Berdasarkan grafik, beberapa aspek budaya organisasi masih belum optimal, terutama pada kenyamanan tempat kerja dan kerja sama tim yang memiliki persentase jawaban “tidak” lebih tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya organisasi masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung kinerja karyawan secara lebih baik. Penelitian (Odih & Veritia, 2025), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan penelitian (Annisa Putri Marpaung, 2022), yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja yang kuat sangat diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran dengan efektif (Sandraningtyas *et al.*, 2025). Di PT Maju Teknik Utama Indonesia yang berada di Jonggol Bogor, disiplin kerja memiliki peran krusial dalam meningkatkan performa karyawan, misalnya datang tepat waktu, mengikuti prosedur yang ada, dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan. Untuk mengevaluasi tingkat disiplin serta kehadiran karyawan, perusahaan melakukan pencatatan absensi setiap bulan sebagai bahan evaluasi selama tahun 2025.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan Tahun 2025

Bulan	Jumlah Karyawan	Alfa	Izin	Jumlah Masuk	Jumlah Absensi	Hari Kerja	%
-------	-----------------	------	------	--------------	----------------	------------	---

Januari	46	10	9	1.039	1.058	23	98,20%
Februari	46	15	8	897	920	20	97,50%
Maret	46	9	12	853	874	19	97,60%
April	46	6	15	715	736	16	97,15%
Mei	46	10	8	764	782	17	97,70%
Juni	46	7	12	809	828	18	97,71%
Juli	46	14	10	942	966	21	97,41%
Agustus	46	6	16	898	920	20	97,61%
September	46	15	7	944	966	21	97,72%
Oktober	46	10	9	1.039	1.058	23	98,20%
November	46	8	14	898	920	20	97,61%
Desember	46	12	11	-851	874	19	97,37%
Rata-rata Persentase							97,65%

Sumber: Data PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor (2025)

Berdasarkan Tabel diatas, tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2025 termasuk tinggi dengan rata-rata persentase sebesar 97,65%. Namun, tingkat kehadiran setiap bulan bervariasi yang dipengaruhi oleh tingkat alfa dan izin karyawan. Persentase kehadiran tertinggi tercatat pada bulan Januari dan September sebesar 98,20%, sedangkan persentase terendah terjadi pada bulan April sebesar 97,15%. Data ini menunjukkan bahwa disiplin kehadiran karyawan cukup baik namun masih perlu ditingkatkan agar kinerja perusahaan dapat berjalan lebih optimal. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan hal ini didukung oleh penelitian (D. M. Sari *et al.*, 2025). Namun penelitian terdahulu lainnya oleh (Octaryna & Sucipto, 2024), menyatakan disiplin kerja tidak memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan di PT Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor, kinerja karyawan belum menunjukkan hasil yang memuaskan. Hal ini terlihat dari fluktuasi pencapaian target produksi yang tidak konsisten serta masalah dalam kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja. Selain itu, terdapat *research gap* pada penelitian sebelumnya yang mengkaji dampak dari ketiga aspek tersebut terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, studi ini dilakukan untuk mengeksplorasi bagaimana kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebagai landasan dalam merumuskan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien dan berkelanjutan.

METODE

Desain penelitian kuantitatif adalah cara penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data berupa angka untuk memahami suatu fenomena secara sistematis dan objektif (Prawanti *et al.*, 2025). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor. Metode penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat Y, yaitu kinerja karyawan, dipengaruhi secara parsial dan simultan oleh variabel bebas X, yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X1) budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3).

Populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari: subjek atau objek yang memiliki kualitas dan atribut tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor yang berjumlah 50 karyawan, yang merupakan komponen data dari cakupan wilayah yang akan diteliti, maka memutuskan untuk menggunakan seluruh anggota populasi sebagai data penelitian. Penelitian ini

menggunakan sensus sampling, artinya adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2013).

Variabel independen adalah variabel yang tidak terpengaruh oleh variabel lain, tetapi dapat memengaruhi perubahan pada variabel yang lain. Variabel ini juga dikenal sebagai variabel prediktor, determinan, atau penyebab (Adil et al., 2023). Adapun variabel yang di gunakan pada penelitian ini meliputi Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3).

Tabel 3. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Kode Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan merupakan kunci keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi dan mampu bertahan dalam persaingan. Kinerja sangat penting untuk meningkatkan kemajuan tujuan perusahaan agar karyawan dapat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan (Dewi et al., 2025).	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Pelaksanaan tugas 4) Tanggung jawab, (Dewi et al., 2025)	Y.1, Y.2 Y.3, Y.4 Y.5, Y.6, Y.7 Y.8, Y.9, Y.10
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah pola sikap dan metode yang sering digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai kumpulan sifat yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi anggota untuk mencapai tujuan organisasi, baik secara langsung maupun tidak langsung (Febrianti et al., 2024)	1) Kemampuan memotivasi 2) Kemampuan komunikasi 3) Kemampuan mengambil keputusan 4) kemampuan mengendalikan bawahan 5) Kemampuan Tanggungjawab, (Febrianti et al., 2024)	X1.1, X1.2 X1.3, X1.4 X1.5, X1.6 X1.7, X1.8 X1.9, X1.10
Budaya Organisasi (X2)	Budaya organisasi adalah kumpulan nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang dipegang bersama oleh anggota organisasi yang menjadi acuan dalam berperilaku, bekerja, dan berinteraksi di dalam organisasi. Budaya organisasi berperan untuk membentuk sikap, cara berpikir, serta pola kerja anggota organisasi sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan efektif (Anggrainy et al., 2024).	1) Kepercayaan 2) Perasaan 3) Sikap 4) Norma-norma 5) Nilai-nilai, (Anggrainy et al., 2024)	X2.1, X2.2 X2.3, X2.4 X2.5 X2.6, X2.7 X2.8, X2.9, X2.10
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesiapan seseorang untuk mengikuti semua peraturan, norma, dan ketentuan yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja terlihat dari perilaku karyawan seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan kerja, melaksanakan tugas dengan baik, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya (Rizkia et al., 2025).	1. Tingkat kehadiran 2. Tata cara kerja 3. Ketaan pada atasan 4. Kesadaran bekerja 5. Tanggung jawab, (Rizkia et al., 2025)	X3.1, X3.2 X3.3, X3.4, X3.5 X3.6 X3.7, X3.8 X3.9, X3.10

Skala Likert (1-5)

Skala pengukuran adalah level atau tipe data yang didapat dari sebuah variabel penelitian. Skala ini menetapkan cara pengumpulan, analisis, dan penafsiran data

supaya hasil penelitian akurat, dapat diandalkan, dan sesuai dengan tujuan penelitian (Adil *et al.*, 2023).

Tabel 4. Skala Pengukuran

Simbol	Tanggapan	Skor
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
RR	Ragu-ragu	3
S	Setuju	4
SS	Sangat Setuju	5

Sumber: (Sugiyono, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 5. Hasil Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,678	0,279	Valid
	Y.2	0,583	0,279	Valid
	Y.3	0,581	0,279	Valid
	Y.4	0,472	0,279	Valid
	Y.5	0,625	0,279	Valid
	Y.6	0,688	0,279	Valid
	Y.7	0,422	0,279	Valid
	Y.8	0,643	0,279	Valid
	Y.9	0,662	0,279	Valid
	Y.10	0,684	0,279	Valid

Berdasarkan tabel, semua butir pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279), sehingga semua item dinyatakan valid. Nilai r hitung tertinggi ada pada pernyataan Y. 6 sebesar 0,688, sedangkan yang terendah ada pada pernyataan Y. 7 sebesar 0,422.

Tabel 6. Hasil Validitas Gaya Kepemimpinan

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,741	0,279	Valid
	X1.2	0,665	0,279	Valid
	X1.3	0,526	0,279	Valid
	X1.4	0,596	0,279	Valid
	X1.5	0,646	0,279	Valid
	X1.6	0,508	0,279	Valid
	X1.7	0,626	0,279	Valid
	X1.8	0,786	0,279	Valid
	X1.9	0,576	0,279	Valid
	X1.10	0,716	0,279	Valid

Berdasarkan tabel, semua item dari variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai r hitung yang lebih tinggi dari r tabel (0,279), sehingga semua item dianggap valid. Nilai r hitung tertinggi ada pada pernyataan X1. 8 sebesar 0,786, sedangkan yang terendah ada pada pernyataan X1. 6 sebesar 0,508.

Tabel 7. Hasil Validitas Budaya Organisasi

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0,723	0,279	Valid
	X2.2	0,666	0,279	Valid

X2.3	0,661	0,279	Valid
X2.4	0,653	0,279	Valid
X2.5	0,503	0,279	Valid
X2.6	0,702	0,279	Valid
X2.7	0,672	0,279	Valid
X2.8	0,598	0,279	Valid
X2.9	0,770	0,279	Valid
X2.10	0,719	0,279	Valid

Berdasarkan tabel, semua item pernyataan variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279), sehingga semua item dinyatakan valid. Nilai r hitung tertinggi ada pada pernyataan X2. 9 sebesar 0,770, sedangkan yang terendah ada pada pernyataan X2. 5 sebesar 0,503.

Tabel 8. Hasil Validitas Disiplin Kerja

Variabel	Item Pernyataan	R hitung	R tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,717	0,279	Valid
	X3.2	0,438	0,279	Valid
	X3.3	0,681	0,279	Valid
	X3.4	0,503	0,279	Valid
	X3.5	0,738	0,279	Valid
	X3.6	0,696	0,279	Valid
	X3.7	0,700	0,279	Valid
	X3.8	0,730	0,279	Valid
	X3.9	0,796	0,279	Valid
	X3.10	0,621	0,279	Valid

Berdasarkan tabel, semua butir pernyataan variabel Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,279), jadi semua item dinyatakan valid. Nilai r hitung tertinggi ada pada pernyataan X3. 9 sebesar 0,796, sedangkan yang terendah ada pada pernyataan X3. 2 sebesar 0,438.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang menunjukkan variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden dari waktu ke waktu konsisten. Dianggap reliabel jika *cronbach's alpha* lebih dari 0,6, dan tidak reliabel jika *cronbach's alpha* kurang dari 0,6 (Silvana, 2022).

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,829	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,858	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,883	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0,874	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *Cronbach Alpha* untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 0,829, Gaya Kepemimpinan 0,858, Budaya Organisasi 0,883, dan Disiplin Kerja 0,874. Semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60, sehingga bisa dikatakan reliabel dan cocok digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah nilai sisa mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang mempunyai nilai residual yang

terdistribusi secara normal. Untuk menguji normalitas, kita menggunakan Uji *Statistik Non-Parametrik Kolmogorov Smirnov*. Jika hasilnya lebih besar dari 0,05, berarti data tersebut berdistribusi normal. Namun, jika hasilnya kurang dari 0,05, maka data tersebut tidak berdistribusi normal (Putri, 2024). Model regresi yang baik adalah yang sesuai dengan asumsi normalitas.

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov
Test**

		Unstandar dized Residual
N		50
Normal Parameters ^a . ^b	Mean	-.0962635
	Std. Deviation	1.6705749
Most Extreme Differences	Absolute	.103
	Positive	.086
	Negative	-.103
Test Statistic		.103
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true ...

Sumber: Olah Data SPSS 26. 2026

Berdasarkan tabel hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, didapat nilai *Asymp. Sig. (2tailed)* adalah 0,200 > 0,05. Ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui adanya hubungan linier yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian dilakukan dengan memeriksa nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai *Tolerance* > 0,1 dan VIF < 10, maka data tidak mengalami multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai *Tolerance* < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi multikolinearitas (Silvana, 2022).

Berikut penjelasan dalam pengambilan keputusan: 1) Jika nilai *tolerance* kurang dari 0,1 dan VIF lebih dari 10. Artinya bahwa data tersebut terdapat multikolinearitas; 2) Jika nilai *tolerance* > 0,1 dan VIF <10. Artinya bahwa data tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

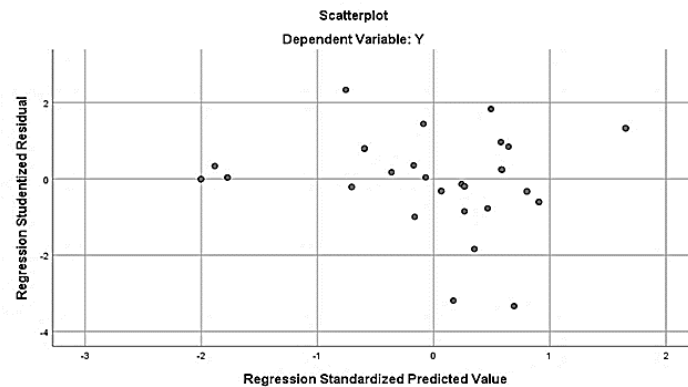
Coefficients Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	X1	.155	6.470
	X2	.144	6.951
	X3	.155	6.436
a. Dependent Variable: Y			

Sumber: Olah Data SPSS 26. 2026

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel independen Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10,00, maka dari itu dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah multikolinearitas atau lulus uji multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada perbedaan varian dari residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Jika ada variasi yang berbeda, itu disebut heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola tertentu dan data tidak menyebar di atas atau di bawah angka nol pada sumbu y, maka kita bisa menyimpulkan bahwa heteroskedastisitas tidak terjadi. Dalam sebuah penelitian tentang heteroskedastisitas, jika tidak ada keheteroan, maka model penelitian itu dianggap sangat baik. Ini penting untuk menentukan hipotesis yang diambil dalam uji heterokedastisitas (Hutagaol, 2025). Pengujian dapat dilakukan melalui grafik *scatter plot* antara ZPRED dan SRESID.



Gambar 4. Hasil Uji Scatterplott Heteroskedastisitas

Sumber: Olah Data SPSS 26. 2026

Berdasarkan tampilan gambar grafik *Scatterplott* dapat dilihat bahwa titik-titiknya terdistribusi dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda adalah metode statistic yang digunakan untuk menelusuri hubungan antara variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas (Putri, 2024). Dalam hal ini, terdapat tiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), Disiplin Kerja (X3), dan satu variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan analisis linear berganda yang dilakukan melalui uji statistic menggunakan program SPSS versi 26, hasilnya sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji Analisis Linear Berganda

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4.881	2.004		2.436	.019
X1	.409	.127	.423	3.230	.002
X2	.019	.116	.023	.168	.868
X3	.449	.113	.518	3.960	.000
A. Dependent Variable: Y					

Sumber: Olah Data SPSS 26. 2026

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,881 + 0,409 X1 + 0,019 X2 + 0,449 X3 + e$$

Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

- 1) Nilai koefisien untuk konstanta sebesar 4,881, nilai konstanta ini membuktikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan adalah 0. 000 maka penyampaian Kinerja Karyawan akan menjadi sebesar 4,881.
- 2) Nilai koefisien beta variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,409, jika nilai variabel lain tetap dan variabel X1 naik 1 satuan, maka variabel Kinerja Karayawan (Y) akan naik sebesar 0,409.
- 3) Nilai koefisien beta variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,019, jika nilai variabel lain tetap dan variabel X2 naik 1 satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan turun sebesar 0,019.
- 4) Nilai koefisien beta variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,449, jika nilai variabel lain tetap dan variabel X3 naik 1 satuan, maka variabel Kinerja Karayawan (Y) akan naik sebesar 0,449.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk membandingkan nilai t hitung dengan t tabel atau untuk melihat nilai p *value* terhadap setiap variabel, sehingga bisa diketahui apakah hipotesis itu berpengaruh secara signifikan atau tidak berpengaruh secara signifikan. Jika thitung lebih besar dari t tabel atau t value lebih kecil dari α , maka koefisien regresi dianggap signifikan, dan hipotesis diterima. Ini berarti bahwa variabel independen tersebut berdampak pada variabel dependen. Sebaliknya, jika $\text{hitung} < t \text{ tabel} < \alpha$, itu berarti bahwa independen tersebut tidak mempengaruhi variabel dependen (Verdiansyah *et al.*, 2025).

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	4.881	2.004		2.436	.019
X1	.409	.127	.423	3.230	.002
X2	.019	.116	.023	.168	.868
X3	.449	.113	.518	3.960	.000

B. Dependent Variable: Y

Sumber: Olah Data SPSS 26. 2026

- 1) Nilai t hitung variabel Gaya Kepemimpinan (X1) adalah 3,230 > nilai t tabel yaitu 1,679 atau nilai Sig. adalah 0,002 < 0,05 dan nilai koefisien bernilai positif yaitu 0,409, maka H1 diterima, artinya Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 0,168 < nilai t tabel yaitu 1,679 atau nilai Sig. adalah 0,868 > 0,05 dan nilai koefisien bernilai 0,019 maka H2 ditolak, artinya Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X3) adalah 3,960 > nilai t tabel yaitu 1,679 atau nilai Sig. sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai koefisien positif sebesar 0,449, maka H3 diterima, yang berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F

Pada metode ini, uji F digunakan untuk menguji hipotesis statistik perbandingan yang membandingkan tiga atau lebih kelompok data. *Anova* juga dapat digunakan untuk menguji apakah ada perbedaan penting antara beberapa kelompok data (Adil *et al.*, 2023).

Kriteria pengambilan Keputusan menurut (Putri, 2024): 1) Jika f hitung > nilai f tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima; 2) Jika f hitung < f tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Analisis dilakukan dengan memakai perangkat lunak SPSS versi 26, dan hasilnya ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	823.851	3	274.617	110.106	.000
	Residual	114.729	46	2.494		
	Total	938.580	49			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2						

Sumber: Olah Data SPSS 26. 2026

Dari hasil tabel diatas, Nilai f hitung sebesar 110,106 > f tabel 2,807 dan nilai sig. 0. 000 < 0,05, sehingga H_4 diterima, berarti Gaya Keppemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

c. Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Uji R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa baik desain tersebut dapat menjelaskan variasi dari variabel yang tergantung padanya. Koefisien determinasi memiliki nilai yang berada antara nol dan satu. Uji R^2 bertujuan untuk mengukur seberapa baik variabel bebas dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, baik secara terpisah maupun secara bersamaan. Nilai R^2 ini terletak di antara 0 dan 1. Ini berarti jika $R=0$, maka tidak ada pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, jika nilai R^2 semakin mendekati 1, maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen semakin kuat. Sebaliknya, jika nilai R^2 semakin mendekati 0, maka pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen akan semakin kecil (Maulana, 2023).

Tabel 15. Hasil Uji Koefisiensi Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937a	.878	.870	1.57928
a. Predictors (Constant), X3, X1, X2				
b. Dependen Variable: Y				

Sumber: Olah Data SPSS 26. 2026

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, didapatkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,870 yang menunjukkan bahwa 87,0% variabel dependen dapat dipahami oleh variabel independen dalam model, sementara sisa 13% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,870 menunjukkan bahwa setelah penyesuaian, kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen tetap dalam kategori kuat.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 26, adalah $3,230 >$ nilai t tabel yaitu $1,679$ atau nilai Sig. adalah $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien bernilai positif yaitu $0,409$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Maju Teknik Utama Indonesia Jonggol Bogor. Temuan ini sejalan dengan penelitian (N. M. Sari *et al.*, 2025), yang dimana gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, di mana semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 26, diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Budaya Organisasi sebesar $0,168$ lebih kecil dari t tabel sebesar $1,679$, Sig. $,868 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi Budaya Organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Annisa Putri Marpaung, 2022), menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya diimplementasikan atau belum menjadi faktor utama yang memengaruhi Kinerja Karyawan PT. Maju Teknik Utama Indonesia.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 26, Diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_3) adalah $3,960 >$ nilai t tabel yaitu $1,679$ atau nilai Sig. sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien positif sebesar $0,449$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Teknik Utama Indonesia. Temuan ini sejalan dengan penelitian (D. M. Sari *et al.*, 2025), yang dimana budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki fungsi penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan. Tingkat disiplin yang baik menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaan sehingga berpengaruh pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.

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

Berdasarkan hasil analisis menggunakan program SPSS versi 26, hasil perhitungan secara bersamaan menunjukkan Nilai F hitung sebesar $110,106 > F$ tabel $2,807$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rinaldo *et al.*, 2025), menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan bimbingan dan dorongan, budaya organisasi membangun nilai dan suasana kerja yang baik, sementara disiplin kerja memastikan karyawan menjalankan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Ketiganya saling memperkuat dalam meningkatkan produktivitas dan mutu kerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan menganalisis efek gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan PT. Maju Teknik Utama Indonesia. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 50 karyawan dengan teknik sampling sensus. Analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, dan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara terpisah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Secara bersamaan, ketiga variabel berpengaruh pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja serta terus menjaga budaya organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Teknik Utama Indonesia, sedangkan Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan lewat kemampuan memotivasi, komunikasi, pengambilan keputusan, pengendalian bawahan, dan tanggung jawab, serta memperkuat disiplin kerja lewat peningkatan tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap tata cara kerja, ketaatan kepada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menjaga dan memperkuat budaya organisasi serta mempertimbangkan faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan. Secara bersamaan, ketiga variabel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,870, yang menunjukkan bahwa 87,0% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran. Bagi perusahaan, perlu meningkatkan kualitas kepemimpinan dan disiplin kerja karena terbukti mempengaruhi kinerja karyawan, serta tetap menjaga dan memperkuat budaya organisasi meskipun tidak berpengaruh besar. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, gaji, lingkungan kerja, atau kepuasan kerja serta melakukan penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya terkait gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Annisa Putri Marpaung, A. D. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 6, 1–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>
- Febrianti, B., Sawitri, N. N., Navanti, D., Ali, H., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. *BORJUIS*, 1, 1028–1042. <https://sociohum.net/index.php/BORJUIS/article/view/379>
- Lorinka, E., & Evyanto, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sammtung Precision Batam. *Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1241–1248. <https://doi.org/https://doi.org/10.34308/eqien.v11i1.847>

- Octaryna, R. H., & Sucipto, R. H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Notaris / PPAT Ilmiawan Dekrit. *Ekonomi Bisnis Antartika*, 2(c), 141–150. <https://doi.org/https://doi.org/10.70052/jeba.v2i2.350>
- Odi, G., & Veritia. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Divisi Produksi PT. ABC. *Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 22–31. <https://ojs.unida.ac.id/Jvs,surel>:
- Sandraningtyas, A., Suharto, T., & Widagdo, R. (2025). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Umum Syariah dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi*. 1(1). <https://cieber.syekhnurjati.id/index.php/cieber/index%0APengaruh>
- Sari, D. M., Kusumaningtyas, M., & Suwangsih, I. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi , Disiplin Kerja , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BPSDMP Kominfo Surabaya. *RIGGS*, 4(3), 4710–4717. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2651>
- Sari, N. M., Kusuma, H. W., Falatehan, U., Culture, O., Discipline, W., & Organisasi, B. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Krakatau Sarana Properti Kota Cilegon. *FLURALIS*, 4(1), 43–56. <https://ewtex.pl/kontakt/fluralis/article/view/181>
- Yustianto, N. C., Novita, D., & Panggayudi, D. S. (2025). Analysis of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on the Performance of Employees of RSU PKU Muhammadiyah Mojoagung Jombang Jombang East Java. *ICONEMBA*, 2(November), 60–71. <https://doi.org/https://doi.org/10.30651/iconemba.v2i1.30153>