

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. DAYA
ANUGRAH MANDIRI CABANG BETUNG**

SKRIPSI

**“Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen”**



DIAJUKAN OLEH :

HERDILAH AYURESVITA

NPM. 2101110511

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2026

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : HERDILAH AYURESVITA
Nomor Pokok : 2101110511
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 7/26 Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.
3
NIDN. 0212116401

Tanggal 7/26 Pembimbing II : Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM.
4
NIDN. 0205069001

Mengetahui,

Dekan,

Tanggal 8/4²⁶

Ka. Prodi Manajemen,

Tanggal 8/4²⁶



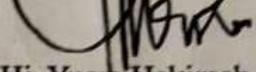
Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

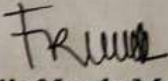
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN: 0226028303

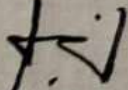
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : HERDILAH AYURESVITA
Nomor Pokok : 2101110511
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung

Penguji Skripsi : 
Tanggal ^{7/26}.....Ketua Penguji : Dr. Ir. Hj. Yusra Hakimah, MM.
NIDN. 0212116401

Tanggal.....Penguji I : 
Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM.
NIDN. 0205069001

Tanggal ^{7/26}.....Penguji II : 
Amriyah Azrin, SE.,MM.
NIDN. 0203026201

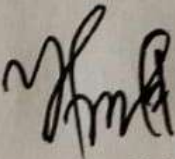
Mengesahkan,

Dekan,
Tanggal ^{8/26}..._{8/4}...

Ka. Prodi Manajemen,
Tanggal ^{8/29}..._{8/4}...



Dr. Hj. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si
NIDN: 0226028303

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

“Perjuangan ini adalah bukti cinta, doa, dan harapan—untuk mereka yang selalu mendukung, baik yang masih bersama maupun yang telah berpulang.”

“Kesuksesan tidak datang secara instan, tetapi melalui proses, kesabaran, dan doa yang tidak pernah putus.”

Skripsi ini saya persembahkan dengan penuh rasa syukur kepada:

1. Allah SWT, atas rahmat, kesehatan, dan kekuatan yang diberikan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
2. Almarhum Ayah tercinta, terima kasih atas cinta, doa, dan perjuangan semasa hidup yang menjadi motivasi terbesar saya untuk terus melangkah dan menyelesaikan pendidikan ini.
3. Ibu tercinta, atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang, kesabaran, serta dukungan yang tak ternilai dalam setiap proses kehidupan saya.
4. Keluarga tercinta, yang senantiasa memberikan semangat, perhatian, dan dukungan.
5. Dosen pembimbing dan dosen pengajar, atas bimbingan, ilmu, dan arahan selama masa perkuliahan.
6. Almamater tercinta, tempat saya menimba ilmu dan pengalaman berharga.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung.” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti.

Penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir.H. Edizal AE, MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.si., Ak., CA., CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen.
4. Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM. selaku dosen pembimbing 1.
5. Ibu Dr.Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM selaku dosen pembimbing 2.
6. Kepada seluruh keluarga yang telah terlibat dan mendukung baik secara moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan.
7. Seluruh sahabat seperjuangan di Program Studi Manajemen yang selalu memberikan dukungan dalam berbagai bentuk.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki berbagai kekurangan. Oleh sebab itu, penulis sangat mengharapkan masukan dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan di waktu mendatang. Besar harapan penulis agar karya tulis ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang berarti bagi para pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang, Januari 2026

Herdilah Ayuresvita

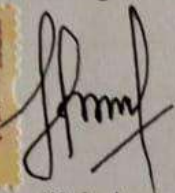
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama : Herdilah Ayuresvita
NPM : 2101110511
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Prodi : Manajemen/S1

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung merupakan hasil karya saya sendiri dan disusun tanpa melakukan tindakan plagiarisme atau menjiplak karya pihak lain. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima segala bentuk sanksi atau konsekuensi sesuai ketentuan yang berlaku.

Palembang, Januari 2026




Herdilah Ayuresvita

DAFTAR ISI

	Hal
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Kajian Teoritis	11
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	11
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan	12
2.1.2 Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.2.2 Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan	16
2.1.2.3 Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.3 Budaya Organisasi	19
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi	19
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi	21
2.1.4 Disiplin Kerja	24
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja	24
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	25

2.2 Penelitian Yang Relevan.....	27
2.3 Kerangka Berpikir.....	29
2.4 Hipotesis.....	29
BAB III METODE PENELITIAN.....	31
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	31
3.1.1 Tempat Penelitian	31
3.1.2 Waktu Penelitian	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	31
3.2.1 Sumber Data.....	31
3.3 Teknik Pengumpulan Data	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	33
3.3.1 Populasi.....	33
3.4 Sampel.....	34
3.4.3 Sampling	35
3.5 Rancangan Penelitian	35
3.6 Definisi Operasional Variabel	36
3.6 Instrumen Penelitian	39
3.6.1 Uji Validitas.....	40
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	41
3.7 Teknik Analisis Data	41
3.7.1 Uji Persyaratan Analisis	42
3.7.1.1 Uji Normalitas	42
3.7.1.2 Uji Asumsi Klasik	43
3.7.2 Model Regresi Linear Berganda.....	44
3.7.3 Pengujian Hipotesis	45
3.7.3.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	45
3.7.3.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji Statistik t).....	46
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi.....	47
3.7.5 Uji Koefisien Determinasi (Uji Statistik R ²).....	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Hasil Penelitian.....	49

4.1.1	Gambaran Umum PT. Daya Anugrah Mandiri	49
4.1.2	Struktur Organisasi PT. Daya Anugrah Mandiri	51
4.1.3	Karakteristik Responden Penelitian	53
4.1.4	Hasil Statistik Deskriptif Data	58
4.1.5	Hasil Uji Kualitas Data	60
4.1.5.1	Hasil Uji Validitas	60
4.1.5.2	Hasil Uji Reliabilitas	66
4.1.6	Hasil Uji Asumsi Klasik	68
4.1.6.1	Hasil Uji Normalitas	68
4.1.6.2	Hasil Uji Multikolinearitas	69
4.1.6.3	Hasil Uji Heterokedastisitas	70
4.1.7	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	71
4.1.8	Hasil Uji Hipotesis	73
4.1.8.1	Hasil Uji Signifikansi Bersama (Uji F)	73
4.1.8.2	Hasil Uji Signifikansi Individual (Uji t)	74
4.1.9	Hasil Uji Koefisien	76
4.1.9.1	Hasil Uji Koefisien Korelasi	76
4.1.9.2	Hasil Uji Koefisien Determinasi	77
4.2	Pembahasan	78
4.2.3	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri	78
4.2.4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Daya Anugrah Mandiri	79
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		81
5.1	Kesimpulan	81
5.2	Saran	81
DAFTAR PUSTAKA		83

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1. 1 Rata-Rata Tingkat Keterlambatan Karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Betung.....	6
Tabel 2. 1 Penelitian Yang Relevan.....	27
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	31
Tabel 3. 2 Populasi Penelitian.....	34
Tabel 3. 3 Variabel dan Definisi Operasional	36
Tabel 3. 4 Bobot Skor Skala Likert.....	40
Tabel 3. 5 Kriteria Penilaian Korelasi	47

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir.....	29

ABSTRAK

Herdilah Ayuresvita, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung. (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM. dan Ibu Dr.Frecilia Nanda Melvani, SE.,MM)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 25, yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan.

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

ABSTRACT

Herdilah Ayuresvita, "The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, and Work Discipline on Employee Performance at PT. Daya Anugrah Mandiri, Betung Branch." (Under the guidance of Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM. and Dr. Frecilia Nanda Melvani, SE., MM.)

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, organizational culture, and work discipline on employee performance at PT. Daya Anugrah Mandiri, Betung Branch. The research method used was a quantitative method with an associative approach. The population in this study was 61 employees, and the sampling technique used saturated sampling, so the entire population was included as respondents. Data collection was carried out using a questionnaire with a Likert scale. Data analysis used multiple linear regression with the help of SPSS version 25, which included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, coefficient of determination (R^2) tests, F tests, and t tests.

The results showed that leadership style, organizational culture, and work discipline simultaneously had a positive and significant effect on employee performance. Partially, leadership style has a positive and significant effect on employee performance, organizational culture has a positive and significant effect on employee performance, and work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. These results indicate that the better the implementation of leadership style, organizational culture, and work discipline, the higher the level of employee performance.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, kinerja menggambarkan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan (Pagiu et al., 2023). Tingginya kinerja karyawan akan berdampak langsung pada produktivitas, efektivitas, serta daya saing organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis yang semakin kompetitif (Haryadi et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan strategi yang tepat untuk memastikan setiap individu bekerja dengan optimal dan memberikan kontribusi terbaiknya.

Kinerja karyawan tidak muncul secara spontan, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal organisasi. Faktor internal dapat mencakup gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal bisa berasal dari lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, maupun kondisi ekonomi (Sutrisno, 2023). Dengan demikian, pemahaman terhadap berbagai faktor tersebut menjadi sangat penting agar organisasi mampu merancang strategi yang efektif dalam mengoptimalkan potensi karyawan, meningkatkan produktivitas, serta mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, dan memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi (Edison et al., 2020). Seorang pemimpin yang efektif tidak hanya mampu memberikan instruksi, tetapi juga mampu menjadi teladan, memberikan inspirasi, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab di antara anggota tim. Namun, gaya kepemimpinan yang tidak tepat justru dapat menimbulkan dampak negatif terhadap lingkungan kerja. Pemimpin yang terlalu otoriter dapat menimbulkan ketegangan dan menurunkan semangat kerja, sedangkan pemimpin yang terlalu permisif dapat menyebabkan kurangnya arah dan pengendalian terhadap kinerja karyawan (Anjeli et al., 2024). Oleh karena itu, pemimpin perlu mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kondisi organisasi, serta memahami karakteristik individu yang dipimpinnya. Dengan penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan berorientasi pada pencapaian kinerja optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Tolu et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan kebutuhan karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih tinggi. Sementara penelitian Herlambang (2023) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, budaya organisasi juga berperan penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh

anggota organisasi dan menjadi pedoman dalam bertindak (Puspitasari, 2020). Budaya yang kuat akan membentuk keselarasan antara visi perusahaan dan perilaku karyawan, sehingga setiap individu memiliki komitmen yang sama terhadap pencapaian tujuan organisasi (Cahyati & Adelia, 2024). Budaya yang positif dapat mendorong motivasi kerja, meningkatkan loyalitas, dan memperkuat rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah dapat menimbulkan ketidakharmonisan, menurunkan moral kerja, dan menyebabkan ketidakjelasan arah dalam pelaksanaan tugas (Arischa & Frinaldi, 2023). Budaya yang tidak dikelola dengan baik juga dapat menghambat proses komunikasi, mengurangi kolaborasi antarbagian, dan menurunkan semangat kerja tim. Oleh karena itu, pembentukan budaya organisasi yang adaptif, partisipatif, dan berorientasi pada hasil menjadi faktor penting untuk mendorong kinerja karyawan yang unggul. Organisasi perlu memastikan bahwa setiap nilai dan norma yang diterapkan mampu mendorong perilaku kerja positif dan mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sarumaha (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut dikarenakan nilai, norma, dan kebiasaan yang tertanam dalam organisasi mampu membentuk sikap serta perilaku kerja karyawan agar selaras dengan tujuan perusahaan. Sementara Darmawan (2022) menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain dua faktor tersebut, disiplin kerja juga menjadi komponen penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Disiplin kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku patuh terhadap peraturan serta standar kerja yang berlaku di dalam organisasi (Afandi, 2021). Disiplin yang tinggi mencerminkan kesadaran karyawan untuk mematuhi tata tertib, menjaga waktu kerja, serta bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan (Utama et al., 2021). Penerapan disiplin yang baik dapat menciptakan ketertiban dalam organisasi, meminimalkan kesalahan kerja, dan meningkatkan efisiensi operasional secara keseluruhan. Kurangnya disiplin kerja sering kali menjadi penyebab utama turunnya produktivitas dan meningkatnya tingkat kesalahan kerja. Karyawan yang tidak memiliki kedisiplinan cenderung bekerja tanpa perencanaan yang baik, sering terlambat, serta mengabaikan standar kualitas kerja (Astuti & Ramli, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu menanamkan kesadaran akan pentingnya disiplin melalui pembinaan, pengawasan, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang adil. Dengan penerapan disiplin kerja yang konsisten, perusahaan dapat membangun budaya tanggung jawab dan profesionalisme yang akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Herlambang, 2023) menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin baik pula hasil kerja yang dicapai. Disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta komitmen terhadap waktu dan kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya disiplin kerja yang baik,

aktivitas operasional dapat berjalan lebih tertib dan efisien, sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditentukan dan berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung, sebuah perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pemasaran berbagai produk otomotif, termasuk suku cadang dan perlengkapan kendaraan bermotor. Sebagai perusahaan yang berfokus pada layanan distribusi dan penjualan, efektivitas kinerja karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga kelancaran operasional serta kepuasan pelanggan. Dalam aktivitas bisnis yang menuntut ketepatan waktu dan ketelitian tinggi, setiap karyawan dituntut untuk memiliki kedisiplinan, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja sama yang baik agar target perusahaan dapat tercapai secara optimal.

Berdasarkan pengamatan awal di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung, terdapat fenomena gaya kepemimpinan yang belum berjalan secara optimal dalam mendukung kinerja karyawan. Hal tersebut terlihat dari belum optimalnya pelaksanaan fungsi pengarahan dan evaluasi kerja, di mana karyawan jarang dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan dan belum memperoleh umpan balik kinerja secara berkala. Kondisi ini berpotensi memengaruhi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang terbentuk belum sepenuhnya mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan berorientasi pada kinerja. Hal ini terlihat dari belum kuatnya penerapan nilai-nilai organisasi seperti keterbukaan, konsistensi dalam penerapan aturan, serta kerja sama antar karyawan. Dalam

praktiknya, masih ditemukan perbedaan perlakuan dalam penerapan kebijakan kerja, sehingga menimbulkan persepsi ketidakadilan di kalangan karyawan. Selain itu, budaya disiplin dan tanggung jawab belum diterapkan secara konsisten pada seluruh unit kerja. Karyawan belum sepenuhnya memiliki kesadaran kolektif terhadap standar kerja yang ditetapkan, yang ditunjukkan oleh masih adanya ketidaksesuaian dalam kepatuhan terhadap prosedur dan belum tercapainya target kerja.

Tabel 1. 1
Rata-Rata Tingkat Keterlambatan Karyawan
pada PT. Daya Anugrah Mandiri Betung
Bulan Januari-Oktober 2025

No	Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Kehadiran			Jumlah Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
				S	I	A		
1	Januari	24	61	0	2	0	4	10,17%
2	Februari	24	61	0	0	0	2	5,08%
3	Maret	25	61	0	0	0	5	12,20%
4	April	20	61	0	4	2	11	33,55%
5	Mei	24	61	3	0	0	4	10,17%
6	Juni	24	61	1	2	0	3	7,63%
7	Juli	27	61	0	0	1	7	15,81%
8	Agustus	26	61	0	0	0	2	4,69%
9	September	25	61	2	0	0	15	36,60%
10	Oktober	26	61	0	0	0	3	7,04%

(Sumber: data diolah penulis, 2025)

Tabel 1.1 menunjukkan rekapitulasi data kehadiran pegawai PT. Daya Anugrah Mandiri Betung, diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai mengalami fluktuasi sepanjang tahun. Pada bulan Januari, jumlah hari kerja sebanyak 24 hari karena terdapat tiga hari libur nasional, dengan persentase keterlambatan mencapai 10,17%. Memasuki Februari, jumlah keterlambatan

menurun sehingga persentasenya turun menjadi 5,08%. Namun pada bulan Maret, keterlambatan kembali meningkat hingga menghasilkan persentase 12,20%. Peningkatan lebih tajam terjadi pada April, ketika jumlah hari kerja berkurang menjadi 20 hari namun jumlah keterlambatan melonjak dengan persentase mencapai 33,55%, yang merupakan salah satu angka tertinggi dalam periode tersebut.

Kondisi ini kembali membaik pada bulan Mei dengan persentase 10,17% dan terus menurun pada Juni menjadi 7,63%. Meski demikian, pada Juli persentase keterlambatan kembali meningkat menjadi 15,81%. Perbaikan signifikan terjadi pada Agustus, ketika tingkat keterlambatan turun menjadi 4,69%, menjadikannya bulan dengan persentase keterlambatan terendah. Namun kondisi ini tidak bertahan lama, karena pada September keterlambatan meningkat drastis hingga mencapai angka tertinggi selama periode pengamatan yaitu 36,60%. Pada Oktober, situasi kembali membaik dengan penurunan persentase keterlambatan menjadi 7,04%. Secara keseluruhan, data tersebut menunjukkan adanya ketidakstabilan kedisiplinan waktu pegawai, sehingga perlu adanya evaluasi dan upaya peningkatan disiplin kerja yang lebih efektif.

Fenomena fluktuasi keterlambatan yang terjadi di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung tidak hanya mencerminkan penurunan kedisiplinan kerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap aspek kesejahteraan karyawan, khususnya terkait sistem pengupahan. Keterlambatan kehadiran karyawan berimplikasi pada penerapan kebijakan pemotongan gaji sebagai bentuk sanksi atas pelanggaran disiplin kerja. Kebijakan ini, meskipun bertujuan untuk menegakkan aturan,

berpotensi menimbulkan persepsi negatif apabila tidak disertai dengan komunikasi yang jelas dan penerapan yang konsisten.

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung?
2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Daya Anugrah Mandiri Cabang Betung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan teori manajemen, khususnya dalam melihat perkembangan SDM perusahaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi perusahaan dalam merancang dan memprediksi kinerja karyawan perusahaan dimasa mendatang.

b. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah keilmuan bagi penulis khususnya dalam konsentrasi manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di Kecamatan Lubuk*. Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau.
- Anjeli, Azhar, Yusniar, & Em Yusuf, I. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pt Perkebunan Nusantara I Kabupaten Aceh Timur. *Jimu: Jurnal Ilmiah Multidisipliner*, 3(1).
- Arischa, K. L., & Frinaldi, A. (2023). Implementasi Budaya Kerja Pada Organisasi Sektor Publik Di Indonesia. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Dan Akutansi (Jumea)*, 1(2), 85–92.
<https://doi.org/10.69820/Jumea.V1i2.88>
- Cahyani, R., & Faitullah, F. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Budiwijaya Education Center. *Jembatan (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 8(2), 93–100. <https://doi.org/10.54077/Jembatan.V8i2.163>
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja Di Tempat Kerja. *Indonesian Journal Of Public Administration Review*, 1(3).
<https://doi.org/10.47134/Par.V1i3.2550>
- Darmawan, A. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, 6(1), 21–32.
<https://doi.org/10.30871/Jama.V6i1.3960>
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai)* (Cetakan Ke). Alfabeta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hakimah, Y., Suprani, Y., & Said, M. (2023). Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi Motivasi Pegawai Pdam Unit Kertapati Palembang. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i12>
- Harisandi, R. M., & Wajdi, M. F. (2024). Peran Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, *17*(2). <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i2.552>
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Beringin Life Di Jakarta. *Mamen: Jurnal Manajemen*, *1*(1), 41–48. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i1.13>
- Hasibuan, M. R., Harahap, R. H., & Humaizi, H. (2022). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Anggota Badan Permusyawaratan Desa Di Desa Mananti Sosa Jae. *Perspektif*, *11*(2), 674–691.
- Herlambang, M. A. T. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Pilar Perkasa Mandiri. *Journal Of Economic And Management (Jecma)*, *5*(1). <https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.1093>
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* (2nd Ed.). Pt. Raja Grafindo Persada.
- Pagiu, C., Sakarina, S., Kristiyanti, M., Afrida, Y., Witara, K., Rinah, S. A., Trisnowati, J., Rizki, S., Muniroh, Prasnowo, A., Khotimah, K., Nuzleha, & Sesario, R. (2023). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pt. Literasi Nusantara Abadi Grup.
- Puspitasari, B. (2020). *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Aparatur Pemerintah Desa (Studi Kasus Pada Desa Srimartani Kecamatan Piyungan)*. Universitas Ahmad Dahlan.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Ed.). Pearson Education.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap

- Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 28–36.
<https://doi.org/10.56248/Jamane.V1i1.10>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif* (Vol. 3). Cv. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Tim Penyusun Fakultas Ekonomi (2022). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Palembang : Universitas Tridianti
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 7–13.
<https://doi.org/10.35797/Jab.V11.I1.7-13>
- Utama, Pramono, & Suwarno. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Prestasi Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada Pt. Astra International Tbk-Cabang Sisingamangaraja Medan. *Ensiklopedia Education Review*, 3(2), 51–56.
<https://doi.org/10.33559/Eer.V3i2.1301>