

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN UD BERKAH ABADI DI SOLO

Eva Novi Triana *¹
Sutarno ²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Slamet Riyadi Surakarta, Indonesia

*e-mail: evanovitriana07@gmail.com¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan UD Berkah Abadi di Solo. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif berupa jawaban dari responden yang diubah dalam skala Likert. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Berkah Abadi di Solo yang berjumlah 37 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif, uji instrumen penelitian (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja dinyatakan valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel lolos uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas. Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan regresi $Y = 3,230 + 0,066X_1 + 0,328X_2 + 0,379X_3$. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mampu menjelaskan variasi disiplin kerja karyawan sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja

Abstract

This study aims to analyze the significance of the influence of leadership style, work environment, and organizational culture on employee work discipline at UD Berkah Abadi in Solo. The type of data used in this study is quantitative data in the form of respondents' answers converted into a Likert scale. The data source used is primary data. The data collection technique was conducted using a questionnaire. The population in this study consists of all employees at UD Berkah Abadi in Solo, totaling 37 people, with the sampling technique using total sampling. The data analysis techniques include descriptive analysis, research instrument testing (validity and reliability), classical assumption testing, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2). The results of the validity and reliability tests indicate that all statements regarding the variables of leadership style, work environment, organizational culture, and work discipline are valid and reliable. The classical assumption tests show that all variables passed the multicollinearity, heteroscedasticity, and normality tests. The multiple linear regression analysis resulted in the regression equation $Y = 3.230 + 0.066X_1 + 0.328X_2 + 0.379X_3$. The t-test results indicate that leadership style does not have a significant effect on employee work discipline, whereas work environment and organizational culture have a significant effect on employee work discipline. The F-test shows that the three independent variables simultaneously have a significant effect on work discipline. The coefficient of determination (R^2) test shows that leadership style, work environment, and organizational culture explain 70.7% of the variation in employee work discipline, while the remaining 29.3% is explained by other factors outside this study.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Organizational Culture, Work Discipline

PENDAHULUAN

Persaingan di dunia bisnis sekarang menjadi lebih kompetitif, maka dari itu perusahaan di harapkan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi agar mampu menjadi kekuatan bagi perusahaan untuk dapat bersaing dengan kompetitor di tengah arus perubahan yang semakin dinamis. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan dan faktor yang sangat penting untuk menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu pemeliharaan sumber daya manusia dengan memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja dari perusahaan.

Menurut Enny (2019), manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kompetensi ilmu pengetahuan yang mengerjakan pekerjaan secara efektif suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu agar dapat digunakan secara maksimal demi tercapainya suatu tujuan. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu dan motor penggerak yang akan sangat menentukan berhasil atau tidak berhasilnya suatu organisasi, perusahaan, atau instansi untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia berfokus pada membina hubungan yang positif dan mendefinisikan peran dengan jelas di dalam karyawan. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) telah menjadi salah satu elemen terpenting dalam kesuksesan organisasi modern.

UD Berkah Abadi adalah salah satu usaha dagang pengepul kertas bekas dan produksi kertas bungkus / kertas minyak yang terletak di Pucangsawit RT 03 RW 06 Kec. Jebres, Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia. Bukan hanya sebagai pengepul kertas bekas tetapi juga memproduksi kertas bungkus atau kertas minyak, selain itu menjual berbagai jenis kertas seperti kertas hvs, koran, kardus dan berbagai logam seperti tembaga, besi dan lain sebagainya. UD Berkah Abadi Solo didirikan sejak 10 tahun dan bertahan hingga sekarang. Berdasarkan data yang diperoleh dari struktur organisasi operasional, Karyawan UD Berkah Abadi di Solo berjumlah 37 orang yang terdiri dari berbagai kelompok usia. Sebanyak 11 orang berada pada rentang usia 18–24 tahun, 12 orang berusia 25–30 tahun, dan 14 orang berusia 31–35 tahun. Rata-rata usia karyawan adalah sekitar 32 tahun. Komposisi usia ini mencerminkan dominasi tenaga kerja usia produktif yang mampu mendukung aktivitas operasional perusahaan secara optimal, perusahaan atau unit kerja yang menjadi objek penelitian ini memiliki sembilan divisi utama. Setiap divisi memiliki peran dan tanggung jawab yang spesifik dalam mendukung kelancaran proses kerja secara keseluruhan.

Divisi sopir dan kernet, masing-masing terdiri dari 3 orang karyawan, berperan penting dalam proses transportasi dan pengangkutan barang dari titik pengambilan ke lokasi penyortiran atau tujuan akhir. Selanjutnya, divisi pengumpulan dan pengangkutan masing-masing memiliki 3 karyawan, yang bertanggung jawab atas pengambilan dan distribusi barang dari lapangan ke titik transit atau proses lanjutan. Divisi produksi / pengolahan pembuatan kertas minyak yaitu sebanyak 4 karyawan. Selain itu, divisi penyortiran, sebagai bagian penting dalam proses klasifikasi dan pemisahan barang yaitu sebanyak 5 karyawan. Hal ini menunjukkan tingginya beban kerja dan pentingnya akurasi dalam proses penyortiran. Sementara itu, divisi penimbangan yang memiliki 4 karyawan, menjalankan fungsi pengukuran berat yang krusial dalam menentukan nilai atau langkah proses selanjutnya.

Divisi pengepakan yang berjumlah 5 karyawan, bertugas dalam pengemasan barang sesuai standar operasional yang berlaku, sedangkan divisi administrasi dengan 4 karyawan mendukung kegiatan pencatatan, pengarsipan, serta komunikasi internal dan eksternal. Terakhir, divisi keuangan terdiri dari 3 orang karyawan, yang bertugas mengelola dan mengawasi arus keuangan serta pelaporan akuntansi. Disiplin kerja adalah strategi manajemen yang digunakan untuk memotivasi karyawan untuk memenuhi persyaratan tertentu. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, tidak hadir kerja, serta cepat pulang karyawan yang merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen sedangkan pendapat dari Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2017) menyatakan bahwa : Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik

akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang menurun akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengukur tingkat disiplin kerja dalam sebuah perusahaan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, menurut Maskur (2024) indikator disiplin kerja meliputi ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, serta perilaku yang sesuai dengan norma dan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Lijan (2018), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini diadaptasi dari Hasibuan (2019), sebagai berikut: 1) teladan pimpinan, 2) pengawasan melekat, 3) sanksi hukuman, dan 4) ketegasan.

Fenomena di lapangan berdasarkan hasil wawancara dengan HRD dan beberapa karyawan dan didapatkan fenomena yakni menurunnya kedisiplinan para karyawan pada UD Berkah Abadi Solo. Hal tersebut dibuktikan dengan menurunnya kedisiplinan pada tabel data absensi karyawan UD Berkah Abadi di Solo.

Dari data hasil pra-survei yang diperoleh oleh penulis, penulis melakukan pembagian kuesioner lanjutan terhadap 15 karyawan yang bekerja di UD Berkah Abadi di Solo, dengan cara memberikan pertanyaan kepada karyawan tentang faktor apa saja yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan tersebut saat bekerja di UD Berkah Abadi di Solo. Survei tersebut dilakukan untuk mengetahui apa saja faktor yang menyebabkan disiplin kerja karyawan di UD Berkah Abadi di Solo belum memenuhi kriteria yang diharapkan oleh perusahaan.

Dalam upaya peningkatan efektivitas karyawan, salah satu yang harus dilakukan pada perusahaan adalah dengan mengevaluasi gaya kepemimpinan pada perusahaan. Gaya Kepemimpinan merupakan suatu tindakan yang memengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu (Aryani et al, 2021). Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula, pimpinan mempunyai peran dan kewenangan yang dapat mendorong, memotivasi dan mengoordinasikan organisasi dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut (Sunyoto, 2015) lingkungan kerja terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut (Kasmir, 2018) lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi yang ada di sekitar tempat kerja. Ini dapat mencakup ruangan, sarana dan prasarana, dan hubungan kerja dengan rekan kerja. Sebagaimana dinyatakan oleh Busro (2017: 301), lingkungan kerja adalah lingkungan yang ada di dalam suatu organisasi, baik itu lingkungan fisik, lingkungan sosial, atau lingkungan virtual. Lingkungan ini dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Berdasarkan wawancara kepada karyawan UD Berkah Abadi terdapat adanya beberapa kendala pada lingkungan kerja seperti kurangnya area yang memadai untuk memisahkan jenis kertas yang berbeda, sehingga proses pengelompokan menjadi tidak efisien.

Faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku individu dalam organisasi. Menurut Utami dan Sudiarditha (2020), budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan kepercayaan yang dijadikan dasar untuk memahami cara kerja dalam organisasi dan sebagai pedoman untuk bertindak bagi para anggota.

Budaya organisasi yang kuat akan membentuk sikap dan perilaku positif dalam organisasi, termasuk kedisiplinan. Yani Antariksa dan Wasiti (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi yang diterapkan secara konsisten menciptakan kesadaran dan tanggung jawab pada diri karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kedisiplinan dan kinerja mereka. Budaya organisasi merupakan keyakinan, sikap dan perilaku orang di dalam organisasi dan pengaruhnya dapat diukur dari karyawan yang dapat termotivasi dan bersemangat untuk merepon pada lingkungan budaya mereka. Budaya organisasi merupakan

hal yang penting bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena selalu berhubungan dengan kehidupan dalam perusahaan dan cara kerja yang dilakukan karyawan dalam lingkungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan UD Berkah Abadi di Solo”.

METODE

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif untuk menganalisis secara sistematis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di UD Berkah Abadi Solo. Seluruh karyawan perusahaan, berjumlah 37 orang, menjadi subjek penelitian. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang khusus untuk mengukur variabel-variabel penelitian, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik yang relevan untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber datanya yaitu data primer dan sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UD Berkah Abadi di Solo yang berjumlah 37 orang. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan UD Berkah Abadi Solo, berjumlah 37 orang, dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Uji validitas variabel gaya kepemimpinan (X1)

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X1.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X1.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa item pernyataan X_{1.1} sampai dengan X_{1.5} diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *gaya kepemimpinan* valid.

Uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X2.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X2.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan X_{2.1} sampai dengan X_{2.7} diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel *lingkungan kerja* valid.

Uji validitas variabel *Budaya Organisasi* (X3)

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel *Budaya Organisasi*

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
X3.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
X3.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan X_{3.1} sampai dengan X_{3.5} diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05, maka semua item pernyataan variabel *budaya organisasi* valid.

Uji validitas variabel disiplin kerja (Y)

Tabel 4. Hasil uji validitas variabel disiplin kerja

Item Kuesioner	ρ -value	Kriteria	Keterangan
Y.1	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.2	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.3	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.4	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.5	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.6	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.7	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.8	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.9	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid
Y.10	0,000	$\alpha = 0,05$	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil uji validitas dari tabel diatas menunjukkan bahwa item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.10 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05, maka semua item pernyataan variabel disiplin kerja valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil uji reliabilitas

Reliability Statistics		
	Cronbach's	
	Alpha	N of Items
Gaya kepemimpinan (X1)	0,843	8
Lingkungan kerja (X2)	0,916	7
Budaya organisasi (X3)	0,756	7
Disiplin kerja (Y)	0,959	10

Sumber : data primer diolah, 2025

Hasil uji reliabilitas dari tabel diatas diperoleh nilai cronbach Alpha untuk variabel Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,843, lingkungan kerja (X2) sebesar 0,916, Budaya organisasi (X3) sebesar 0,756, dan Disiplin kerja (Y) 0,959 > 0,60 maka kuesioner variabel Gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), Budaya organisasi (X3) dan Disiplin kerja (Y) reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil uji multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Gaya kepemimpinan	0,449	2,226
Lingkungan kerja	0,290	3,447
Budaya organisasi	0,192	5,209

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa nilai tolerance untuk variabel X₁ (gaya kepemimpinan) = 0,449, X₂ (lingkungan kerja) = 0,290 dan X₃ (budaya organisasi) = 0,192 > 0,10 dan nilai VIF variabel X₁ (gaya kepemimpinan) = 2,226, X₂ (lingkungan kerja) = 3,447 dan X₃ (budaya organisasi) = 5,209 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

Hasil uji Heteroskedastisitas

Tabel 7. Hasil uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-1,063	1,882		-0,565	0,576
Gaya kepemimpinan	0,136	0,076	0,440	1,788	0,083
Lingkungan kerja	-0,019	0,090	-0,064	-0,211	0,834
Budaya organisasi	-0,061	0,136	-0,170	-0,452	0,654

a. Dependent Variable: abresid

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) variabel variabel X₁ (gaya kepemimpinan) = 0,083, X₂ (lingkungan kerja) = 0,834 dan X₃ (budaya organisasi) = 0,654 > 0,05, ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

Hasil uji Normalitas

Tabel 8. Hasil uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

		N	37
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,69884125
Most Extreme Differences	Absolute		0,140
	Positive		0,140
	Negative		-0,102
Test Statistic			0,140
Asymp. Sig. (2-tailed)			0,063 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		0,429 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,416
		Upper Bound	0,442

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,063 > 0,05 menunjukkan keadaan yang tidak signifikan, maka residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

Hasil Analisis Induktif

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,015	3,124		-1,605	0,118
Gaya kepemimpinan	-0,048	0,126	-0,029	-0,381	0,706
Lingkungan kerja	1,083	0,149	0,697	7,252	0,000
Budaya organisasi	0,593	0,225	0,311	2,632	0,013

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil tersebut dapat dijabarkan ke dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y : -5,015 - 0,048 X_1 + 1,083 X_2 + 0,593 X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

a : -5,015 (negatif)

artinya jika variabel X_1 (gaya kepemimpinan), X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (budaya organisasi) konstan maka Y (Disiplin Kerja) adalah negatif.

b1 : - 0,048 gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap disiplin kerja.

Artinya: jika gaya kepemimpinan meningkat/semakin baik maka Y (disiplin kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X_2 (lingkungan kerja) dan X_3 (budaya organisasi) konstan/tetap.

b2 : 1,083 lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Artinya: jika lingkungan kerja meningkat (semakin baik) maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_3 (budaya organisasi) konstan/tetap.

b3= 0,593 budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

Artinya: jika budaya organisasi meningkat maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X_1 (gaya kepemimpinan) dan X_2 (lingkungan kerja) konstan/tetap.

Hasil Uji t

Tabel 10. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-5,015	3,124		-1,605	0,118
Gaya kepemimpinan	-0,048	0,126	-0,029	-0,381	0,706
Lingkungan kerja	1,083	0,149	0,697	7,252	0,000
Budaya organisasi	0,593	0,225	0,311	2,632	0,013

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh uji t sebagai berikut :

- 1) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,706 > 0,05 maka H0 diterima artinya gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.
- 2) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
- 3) Diperoleh nilai *p-value* (signifikansi) = 0,013 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil Uji F

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1069,669	3	356,556	113,249	0,000 ^b
	Residual	103,898	33	3,148		
	Total	1173,568	36			

a. Dependent Variable: Disiplin kerja

b. Predictors: (Constant), budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

Sumber : Data primer diolah, 2025

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 113,249 dengan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05. Maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X₁ (gaya kepemimpinan), X₂ (lingkungan kerja) dan X₃ (budaya organisasi) terhadap variabel dependen Y (Disiplin Kerja).

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,955 ^a	0,911	0,903	1,774

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Disiplin kerja

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil koefisien determinasi (*Adjust R²*) diketahui bahwa koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,903. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X₁ (gaya kepemimpinan), X₂ (lingkungan kerja) dan X₃ (budaya organisasi) terhadap Y (Disiplin

Kerja) sebesar 90,3 %. Sisanya (100% - 90,3 %) = 9,7 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi kerja, beban kerja, dan kompensasi.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan pada karyawan UD Berkah Abadi di Solo dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Berkah Abadi di Solo, sehingga hipotesis 1 tidak terbukti kebenarannya.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan UD Berkah Abadi di Solo, sehingga hipotesis 2 terbukti kebenarannya.
3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan UD Berkah Abadi di Solo, sehingga hipotesis 3 terbukti kebenarannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberi saran sebagai berikut:

1. Agar gaya kepemimpinan dapat berkontribusi secara optimal dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, disarankan kepada pimpinan untuk meningkatkan kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dan konsisten sesuai dengan instruksi yang telah diberikan kepada bawahannya. Selain itu, pimpinan juga diharapkan dapat mengembangkan kemampuan dalam memotivasi karyawan, sehingga mampu menyampaikan gagasan, perasaan, serta pemikirannya secara efektif kepada seluruh anggota tim. Pimpinan juga perlu mempertahankan kemampuan dalam mengendalikan emosi, antara lain dengan menunjukkan sikap empati yang tinggi guna memahami kondisi dan perasaan karyawan, sehingga tercipta hubungan kerja yang harmonis dan produktif.
2. Agar lingkungan kerja dapat semakin mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan, disarankan kepada UD Berkah Abadi di Solo untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan fisik kerja, khususnya terkait dengan tingkat kebisingan dan getaran dari peralatan atau aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang minim gangguan suara dan getaran akan membantu meningkatkan kenyamanan serta konsentrasi karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk terus menyediakan dan menjaga ketersediaan fasilitas penunjang kerja, baik berupa sarana, prasarana, maupun data atau informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan tugas, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal dan disiplin.
3. Agar budaya organisasi dapat semakin mendorong peningkatan disiplin kerja, disarankan kepada karyawan UD Berkah Abadi di Solo untuk meningkatkan orientasi terhadap kerja tim, sehingga tercipta kerja sama yang solid dan harmonis antar anggota dalam setiap pelaksanaan tugas. Selain itu, karyawan juga diharapkan tetap menjaga orientasi terhadap hasil kerja dengan cara senantiasa berupaya menciptakan ide-ide yang kreatif dan bermanfaat guna mendukung kelancaran pelaksanaan tugas serta peningkatan kinerja secara keseluruhan.
4. Agar disiplin kerja karyawan UD Berkah Abadi di Solo meningkat maka UD Berkah Abadi di Solo sebaiknya semakin meningkatkan perhatian pada penggunaan cuti dan izin yang tepat misalnya karyawan izin harus menggunakan surat dokter apabila sedang sakit. Karyawan UD Berkah Abadi di Solo sebaiknya selalu menjaga agar pekerjaan selesai tepat waktu dengan cara karyawan selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan selalu selesai tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aryanti, A. D. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Era Mulia Abadi Sejahtera. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 20 – 26.
- Devi, N. C., & Kis Indriyaningrum. 2022. SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Budaya. *Journal of Management & Business*, 4(3), 482–488. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2698>
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Erwinsyah, Syahrudin, & Efrizal, M. D. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Tenggaraong. *Jemi*, 21(1), 47–66.
- Fujiyastutik, T. O., & Kurdi, M. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. BUMM Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(01), 161–173.
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press.
- Fujiyastutik, T. O., & Kurdi, M. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. BUMM Kabupaten Sumenep. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(01), 161–173.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. 2017. *Analisis Multivariat dan Ekonometrika dengan Eviews 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harini, F. E., Hidayat, Z., & Abrori, I. 2022. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penanggal Work Discipline, Work Motivation Work*. 4(4)285–294. <https://doi.org/https://jkm.itbwigalumajang.ac.id/index.php/jrm>
- Hasibuan, M. S. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2018). *Bank dan Lembaga Keuangan Lainnya* (Revisi ed., Vol. Keempatbelas). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kholifah, W. P., Violinda, Q., & Ira Setiawati. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Koperasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (Jebma)*, 3(3), 789–799. <https://doi.org/doi.org/jebma.v3n3.3072>
- Lijan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maskur. 2024. *Disiplin Kerja : Tanggung Jawab, Reward dan Punishment*. Banjarmasin: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari.
- Primadhani, W. N., & Pitoyo, D. 2024. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Semarang Power Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Teknik Industri-Produksi, XXIV(2)*, n 173-182. <https://doi.org/10.350587/Matrik>
- Robbins, P., S., & Judge, T. A. 2021. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Timothy A. Judge. 2018. *Organizational Behavior Edisi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Alfabeta.

- Setia, A. D., & Andy. 2022. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plaswod Bangun Indonesia. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1(1).
- Sudarmanto, E. 2022. *Metode /Riset Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta:Yayasan Kita Menulis.
- Sunyoto, D. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusi*. Jakarta:Kencana.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Yuswanto, S., Hamid, A., & Zuswana, A. 2024. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Etos Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Komitmen Normatif pada SDIT di Kabupaten Bekasi. *Sosio E-Kons*, 16(1), 288–303. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30998/sosioekons.v16i3.25946>.