



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

Rido Akbar¹, Achmad Fauzi², Adela Rizkha³, Safira Tamiya Putri⁴, Intan Fadhilah⁵, Nadia Putri Iskandar⁶

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : 202010325390@mhs.ubharajaya.ac.id

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : achmad_fauzi@dsn.ubharajaya.ac.id

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : 202010325394@mhs.ubharajaya.ac.id

⁴Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : 202010325400@mhs.ubharajaya.ac.id

⁵Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : 202010325399@mhs.ubharajaya.ac.id

⁶Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, email : 202010325440@mhs.ubharajaya.ac.id

Korespondensi Penulis: Rido Akbar¹

Abstrak: Kepemimpinan adalah salah satu pendorong utama untuk meningkatkan kinerja organisasi organisasi. Diyakini bahwa jenis gaya organisasi kepemimpinan mempengaruhi hasil keseluruhannya. Penulisan ini berfokus pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kinerja yang mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. terlihat bahwa gaya kepemimpinan pasti memiliki hubungan yang kuat terhadap kesuksesan perusahaan, seperti cara pemimpin mengelola karyawannya akhirnya menentukan kinerja organisasi itu sendiri. Ketika sebuah pemimpin terlibat dan mempertimbangkan ide dan masukan karyawan ketika pengambilan keputusan, produktivitas secara tidak langsung akan meningkat terutama dari karyawan karena mereka merasa seperti mereka adalah bagian dari masukan yang mengarah ke motivasi. Itu semua bermuara pada perilaku dan psikologis manusia pandangan tentang memiliki gaya kepemimpinan yang tepat yang diinginkan seorang pemimpin mengadopsi dalam suatu organisasi. Beberapa rekomendasi dibuat untuk lebih lanjut meningkatkan kinerja organisasi dalam jangka panjang. Menurut hasil penelitian, kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk mencapai dan meningkatkan kinerja organisasi. Secara mendalam penjelasan diberikan dalam laporan ini.

Kata Kunci: Gaya Pemimpin, budaya Organisasi, disiplin kinerja, kinerja

PENDAHULUAN

Kepemimpinan sebagai suatu jenis bimbingan dimana seseorang dapat memberikan kepada kelompok tertentu, dia mengelola hubungan sedemikian rupa sehingga memengaruhi perilaku individu atau kelompok lain. Kepemimpinan adalah sistem kekuasaan sosial timbal balik di mana pemimpin dan atasan mempengaruhi satu lain untuk mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan adalah fungsi kepemimpinan vital yang membutuhkan potensi untuk menginspirasi sekelompok orang menuju tujuan bersama. Kepemimpinan berpusat pada pertumbuhan, harapan, dan pengembangan kapasitas pengikut (Klein et al., 2013).

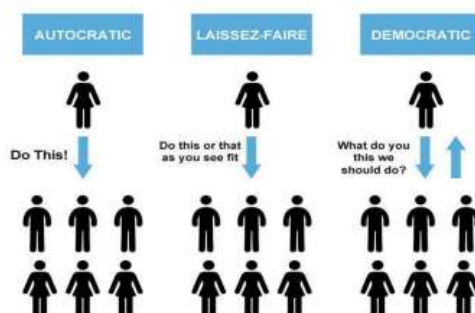
Berfokus pada pertumbuhan sistem nilai staf, tingkat motivasi dan moral mereka dengan pertumbuhan bakat mereka sangat penting bagi manajer di posisi kepemimpinan (Sougui, 2015). Saat mereka bekerja di lingkungan perusahaan, strategi ini pada akhirnya dapat membantu pengikut mencapai tujuan mereka. Pengikut akan termotivasi untuk menjadi kreatif dan responsif sepenuhnya teknologi baru dan perubahan lingkungan (Khan et al. 2014). Kepemimpinan mempunyai hubungan sebab akibat langsung terhadap organisasi dan organisasinya pertunjukan. Pemimpin menentukan nilai, budaya, toleransi terhadap perubahan, dan motivasi untuk para karyawan. Mereka membentuk pendekatan organisasi, termasuk kemanjuran dan penerapan. Harus ditekankan bahwa pemimpin dapat dilihat di tingkat organisasi mana pun dan tidak eksklusif untuk manajemen (Igbaekemen, 2015). Oleh karena itu, dampak pemimpin semua orang untuk membantu mencapai tujuan tim dan perusahaan. Hal ini diamati, meskipun, pada saat tertentu titik waktu penggunaan gaya kepemimpinan yang cocok adalah media untuk organisasi pertunjukan. Kepemimpinan adalah hati dan jiwa setiap perusahaan dan signifikansinya tidak boleh diabaikan. Gaya kepemimpinan adalah metode yang digunakan manajer untuk melatih peran kepemimpinan, menurut Armstrong Sofi, M (2015). Itu dilihat sebagai perilaku tertentu dipekerjakan oleh seorang pemimpin di sebuah perusahaan untuk memberdayakan staf untuk mencapai set organisasi sasaran. Gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam bisnis saat ini. Gaya kepemimpinan adalah cara di mana seorang direktur atau bos ingin berperilaku dengan staf atau koleganya dan cara mereka menjalankan peran kepemimpinan (Xenikou, 2017).

Pemimpin harus mampu mengetahui apakah keterampilan kepemimpinan mereka mempengaruhi pengikut karena mendukung atau tidak membantu pengikut (Saleem, 2015). Ini mungkin memiliki efek pada tindakan karyawan untuk mengikuti pemimpin mereka; pengikut atau karyawan yang melakukannya tidak memiliki rasa hormat terhadap pemimpin mungkin rentan terhadap kekecewaan, yang mungkin memberikan meningkatkan niat karyawan untuk keluar. Beberapa peneliti telah menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan dan kepuasan kerja merupakan hal yang fungsi gaya kepemimpinan (Iqbal, 2015). Hal ini menunjukkan bahwa gaya atau perilaku kepemimpinan memiliki berpengaruh pada kepuasan kerja dan keinginan serta tujuan seorang karyawan untuk berhenti dan organisasi atau tidak. Perlu dicatat bahwa gaya kepemimpinan yang tepat dipraktikkan dalam situasi tertentu suatu saat, terlepas dari gaji yang rendah, masih dapat menginspirasi seorang karyawan untuk menawarkan yang terbaik dalam perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mewakili apa yang orang "lakukan" dan "perilaku". Kepemimpinan memiliki banyak aspek dan ada banyak cara untuk menggambarkan gaya kepemimpinan seperti diktator, birokratis, karismatik, dan partisipatif. Menurut Bhargavi dan Yaseen (2016), di umum, ada tiga gaya kepemimpinan seperti yang dilustrasikan di Gambar 1.



(Source: Bhargavi & Yaseen, 2016)

Gambar 1. Jenis Gaya Kepemimpinan

Disiplin Kerja

Disiplin bisa melekat pada diri seseorang dikarenakan adanya paksaan organisasi, kebutuhan primer, tunduk terhadap standar peraturan perusahaan, menghasilkan dan memelihara rasa hormat serta kepercayaan pada supervisor maupun manajer. Disiplin menurut Mullin (2010) menunjukkan bahwa disiplin merupakan elemen utama untuk organisasi yang efisien.. Hal ini sejalan dengan ungkapan Newstrom (2011) menyatakan disiplin merupakan tindakan untuk mencapai standar organisasi”. berarti mengendalikan seorang karyawan untuk sesuatu lebih baik di masa depan. Pengendalian ini dapat terjadi karena adanya gaya-gaya baik dari luar maupun dari dalam diri individu yang bersangkutan. Dari pendapat tersebut dapat dipahami bahwa disiplin ialah suatu sikap mengetahui, menyadari, mentaati dan mentaati peraturan yang sedang berlaku menjadi lebih produktif dan efektif, serta menghindari hukuman. Disiplin ini bisa muncul dari dalam individu melalui kesadaran diri atau di luar individu melalui pengalaman, lingkungan, panutan, atau perintah dari atasannya. Disiplin yang muncul dari kesadaran diri menjadi disiplin diri seperti kata Senyum: Disiplin didefinisikan sebagai acuan yang mendorong individu dan kelompok untuk mematuhi aturan, peraturan, sistem, proses dan prosedur yang dianggap sebagai berfungsinya organisasi secara efektif. Disiplin diri pada dasarnya adalah sikap pikiran, a produk budaya dan lingkungan.

Kemauan adalah sikap, perilaku, dan perilaku dari seseorang yang sesuai dengan aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis dalam organisasi seperti aturan disiplin waktu, disiplin atau perilaku disiplin, dan lain-lain. Disiplin adalah waktu kehadiran (presence), waktu jam kerja (pulang/pulang), waktu selesainya tugas/pekerjaan. Disiplin waktu ini mempunyai indikator: tingkat kehadiran pada hari kerja, tingkat kehadiran pada jam kerja (jam masuk/pulang), dan tingkat ketepatan penyelesaian tugas. Indikator disiplin kedisiplinan dan perilaku: taat pada perintah atasan, kepatuhan terhadap tugasnya, kepatuhan terhadap sanksi atasan. Dengan pengetahuan disiplin, karyawan akan mempertimbangkan konsekuensi negatif dari tindakannya jika menyimpang dari hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan atau pekerjaan sehingga terjadi pelanggaran disiplin dapat dicegah dan hukuman terhadap karyawan dapat dihindari. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan.

Budaya Organisasi

Menurut Gómez-Mejía (2012) budaya organisasi ialah informasi dasar serta keyakinan yang dianut anggota organisasi. Ini berarti bahwa budaya organisasi merupakan dasar asumsi dan keyakinan oleh semua anggota organisasi. Keyakinan seperti itu menyangkut kelompok pandangan dunia dan posisinya di dunia, sifat waktu serta ruang lingkup, sifat manusia dan hubungan manusia., Konopaske, Ivancevich, Matteson (2008) mendefinisikan budaya organisasi ialah pola dari asumsi atau nilai yang dihasilkan, ditemukan atau dibentuk untuk menjalankan kehidupan organisasi (budaya organisasi adalah pola asumsi dan nilai yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan untuk mengatasi kehidupan organisasi). Hal yang dapat dilakukan dalam berkreasibudaya organisasi menurut Konopaske Ivancevich, Matteson (2008) adalah Rumah dari singkatan H (History), O (Oneness), M (Membership) dan E (Exchange). H (Sejarah), peningnya menumbuhkan atau mengingatkan karyawan akan sejarah yang dapat membuat mereka mengingat peran pendiri (founder) perusahaan sekaligus memberi warna corak Budaya organisasi. O (Kesatuan), peningnya menciptakan rasa persatuan dan keutuhan sesama anggota organisasi sehingga anggota organisasi memiliki kesamaan pemahaman tentang budaya organisasi dan tujuan bersama. M (Keanggotaan), peningnya menanamkan rasa kebersamaan pada setiap anggota

organisasi yang pada dasarnya adalah anggota. E (Exchange), pentingnya menumbuhkan semangat bertukar pikiran dan pendapat di antara sesama anggota perusahaan sehingga solusi terbaik untuk setiap masalah dapat dicapai.

Inti dari kepemimpinan sangat penting untuk menjadi direnungkan dalam hubungan khusus dengan karyawan dan tenaga kerja karena perbedaan alasan. Kewajaran gaya kepemimpinan untuk jenis asosiasi yang telah bekerja dengannya adalah salah satunya. Ada beragam gaya kepemimpinan yang ada dan memiliki ciri khas. (Fu & Deshpande, 2014). Semua jenis administrasi yang beragam ini terhubung ke berbagai gaya otoritas yang mengandalkan berdasarkan jenis pergaulan, cara hidup dan struktur asosiasi. Kualitas, keyakinan, budaya dan struktur yang menentukan kebutuhan asosiasi dan selanjutnya, mencirikan jenis gaya kepemimpinan akan masuk akal untuk asosiasi (Arnold, Connelly, Walsh, dan Martin Gini, 2015). Itu cenderung diperdebatkan dalam tulisan bahwa kepemimpinan dapat memiliki cara yang khas kehidupan atau struktur ketika visi, tujuan dan jenis usaha yang luar biasa dan akibatnya, administrasi dalam situasi ini akan sesuai dengan elemen-elemen ini juga. Saat itu titik, ketika administrasi dihubungkan oleh kualitas, keyakinan, struktur dan cara kehidupan berserikat, pergaulan berkembang dan selanjutnya, efisiensi ditingkatkan sebagai imbalannya (Nanjundeswaraswamy dan Swamy, 2014). Itu pengembangan asosiasi bertambah ketika gaya kepemimpinan sesuai dengan hierarki tujuan dan sasaran. Jenis gaya kepemimpinan berlaku menyebabkan asosiasi dengan karyawan untuk memahami persyaratan perwakilan, dan berbagai divisi yang bekerja di asosiasi dengan cara memberi mereka lingkungan yang lebih baik untuk pelaksanaan tugas yang diberikan dan meningkatkan standar kinerja mereka (Frankel dan PGCMS, 2019).

Penelitian terdahulu relevan dengan penelitian ini dengan berbagai sumber sebagai berikut:

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Eko G. V. Kho, Irvan Trang, Yantje Uling, (2019)	(1) gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (2) budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai; (3) disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
	Ari Susantha dan Krisnawati SNb (2022)	budaya organisasi, kedisiplinan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan telah diterapkan karyawan dan memberikan pengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja	budaya organisasi, kedisiplinan, kepemimpinan, dan kinerja karyawan	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
3.	Fikri Muhammad Nnur, Yuni Rosdiana, Nurleli (2018)	gaya kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
4.	Mochamad Mochklas	Pengaruh gaya kepemimpinan,	Pengaruh gaya kepemimpinan,	Pengaruh gaya kepemimpinan,

	(2022)	budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
5.	Dewi dan wibowo 2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
6	Arafah dkk (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
7	Dewi dan purba (2021)	Pengaruh, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh n, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
8	Asyifa dan Pacoyo (2017)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan

		signifikan		
9	arif (2021)	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
10	Fatimah, dkk (2020)	Pengaruh gaya kepemimpinan tidak signifikan kinerja, disiplin kerja signifikan kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh tidak signifikan	Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
11	Mochamad Mochklas (2022)	Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
12	Darmadi dkk (2022)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja berpengaruh secara terhadap kinerja karyawan
13	Khairun dan Martyah (2021)	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi terhadap kinerja	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh	Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi disiplin kerja

METODE PENELITIAN

Penelitian di dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Pemimpin, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan” menggunakan metode literatur

review yakni Pengumpulan dan analisis data dilakukan dengan studi pustaka. Di dalam landasan teori ini diperoleh dari pencarian pustaka yang berasal baik dari buku maupun jenis penelitian sebelumnya dan sumber terpercaya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kepemimpinan suatu perusahaan tentunya dinilai memiliki pengaruh yang kuat terhadap keberhasilannya, kepuasan karyawan, dan keterlibatan karyawan. Beberapa peneliti telah menyimpulkan bahwa dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif, para pemimpin menginspirasi dan memungkinkan staf mereka untuk menjadi sukses (Bhargavi & Yasin, 2016). Pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan yang efektif untuk mendorong level kinerja dalam pertumbuhan profesional karyawan perusahaan. Gaya kepemimpinan dan efisiensi organisasi sangat terkait. Gaya kepemimpinan yang efektif dipandang sebagai gaya kepemimpinan yang kuat sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dan manajemen pertumbuhan (Al Khajeh, 2018).

Mengenai gaya kepemimpinan, strategi kerja kolektif sangat terkait dengan mengejar gaya kepemimpinan yang sukses. Di dunia yang sangat kompetitif, sangat penting bagi organisasi untuk menyadari dampak potensial dari stresor peran. Seperti yang bisa dilihat dari tinjauan literatur sebelumnya dan temuan penelitian saat ini, stres peran seperti ambiguitas peran dan konflik peran ditemukan sebagai sumber pekerjaan yang paling penting ketidakpuasan dan prestasi kerja. Memahami sifat stresor peran dan sumber potensial yang dapat menyebabkan mereka membantu organisasi untuk mengambil kendali mengelola stresor peran. Kepemimpinan Laissez-faire adalah tipe kepemimpinan yang paling tidak efektif gaya. Banyak penelitian menemukan bahwa tipe kepemimpinan saat ini adalah yang paling tidak produktif. Sebagian besar penelitian ini menyebutkan bahwa para pemimpin laissez-faire dianggap sebagai penyebab utama dari konflik peran. Karena sifat dari tipe laissez-faire kepemimpinan, bawahan dapat memiliki tantangan mengenai mengidentifikasi tanggung jawab dan tugas sehari-hari mereka (Simon, 2014).

Gaya kepemimpinan memungkinkan perusahaan mencapai tujuannya saat ini secara lebih efektif dengan: menghubungkan kinerja karyawan dengan insentif yang diharapkan dan memastikan bahwa staf memiliki alat untuk mengerjakan tugas. Tanpa kepemimpinan ada peningkatan kemungkinan kesalahan terjadi dengan semakin berkurangnya prospek untuk sukses. Di antara cara ini, kepemimpinan, bersama dengan stimulan dan peluang, menumbuhkan keinginan individu untuk mencapai tujuan, memainkan peran penting dalam proses menciptakan, mengkomunikasikan dan mengubah budaya organisasi. Mengingat sifat kepemimpinan adalah kekuasaan, maka seni memobilisasi orang lain untuk memperjuangkan kepentingan bersama dapat secara umum dilihat sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan memiliki segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil. Pemimpin menghadapi tantangan yang sulit dalam ekonomi global saat ini, dengan bisnis menghadapi lingkungan yang terus berubah. Beroperasi di lingkungan yang dinamis dan dihubungkan oleh pesan digital real-time, staf keliling telah menjadi sumber daya penting organisasi mereka (Ogunyomi, 2015). Apa yang akan dibutuhkan sekarang adalah pemimpin yang bisa menjadi inovator dan pusat gravitasi secara bersamaan, mempertahankan penekanan internal dan memungkinkan individu dan organisasi untuk beradaptasi dan berkembang. Lalu Ketika sebuah organisasi mempromosikan budaya transparansi, memiliki harapan yang jelas, memberikan umpan balik yang berkelanjutan, dan menawarkan pengakuan yang tepat, karyawan dapat dengan mudah memahami apa yang diharapkan dari mereka. Budaya yang memungkinkan karyawan untuk terbuka, jujur, dan mandiri memelihara efisiensi dan kerjasama dalam tim. Bersama-sama, budaya organisasi yang terdefinisi dengan baik dan aktivitas keterlibatan karyawan dapat membuat karyawan merasa dihargai dan dihargai di dalam organisasi, yang memengaruhi kinerja mereka secara positif. Menurut studi Literatur review yang telah peneliti lakukan

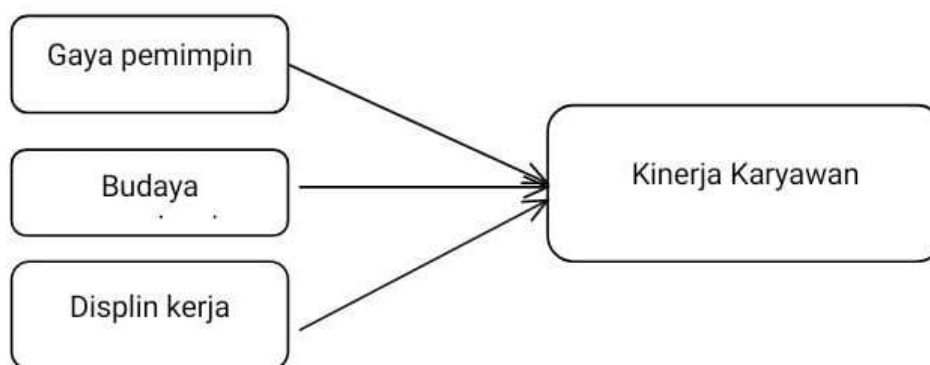
menunjukkan bahwa budaya organisasi adalah keunggulan kompetitif yang diabaikan atau tidak disadari oleh sebagian besar perusahaan. Tetapi bila digunakan dengan benar, ini dapat mempertahankan lapisan atas talenta karyawan, meningkatkan kinerja dan produktivitas, dan menciptakan karyawan yang mandiri, mandiri, dan bertanggung jawab. Peneliti telah membahas bahwa budaya yang tepat meningkatkan keterlibatan karyawan. Sekarang, para ahli mengatakan bahwa karyawan yang terlibat hingga 21% lebih produktif.. Menciptakan budaya keterlibatan dengan bekerja pada budaya organisasi saat ini akan menghasilkan hasil yang nyata dalam hal kinerja dan produktivitas karyawan. Budaya organisasi dan keterlibatan karyawan berjalan seiring. Kekuatan budaya perusahaan Anda menentukan seberapa sukses Anda sebagai sebuah organisasi. Ini adalah fondasi di mana karyawan Anda akan berdiri sepanjang waktu mereka bekerja untuk Anda.

Budaya kerja yang terstruktur, transparan, dan progresif akan membantu meningkatkan keterlibatan karyawan dan, sebagai hasilnya, juga meningkatkan tingkat kinerja karyawan. Jadi, jika ingin membangun tenaga kerja berkinerja tinggi, hal pertama yang harus diinvestasikan adalah meningkatkan budaya tempat kerja Mengubah budaya organisasi dan strategi keterlibatan karyawan bukanlah hal yang mudah. Namun, itu pasti bernilai investasi. Lalu mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil penelitian yang telah direview terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah kompensasi, semakin rendah kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Efendi et al (2020) yang menemukan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pangastuti (2020) dan Rifa et al (2019) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada juga ditemukan oleh eko G. dkk (2012), Tanjung (2019), dan Fitriani (2018) dimana Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan.

Hasil Penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan hasil tersebut dinyatakan diterima dan terbukti.

Conceptual Framewok

Berdasarkan hasil analisis dari berbagai literatur penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan memiliki pengaruh antar variabel, maka diperoleh hasil seperti ini :



Gambar 2. Conceptual Framework

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dalam konteks ini, gaya kepemimpinan memainkan peran penting dalam kinerja organisasi dan hanya tergantung pada manajer untuk mengadopsi yang benar. Untuk memiliki dampak pada organisasi melalui pengembangan kepemimpinan, ini program pengembangan perlu ditegakkan dalam organisasi dengan praktik reflektif yang berkelanjutan dengan pengaturan dan tinjauan objektif yang terkait dengan peran kepemimpinan dan strategi organisasi meskipun literatur mencerminkan kurangnya evaluasi universal yang kuat dari program pengembangan kepemimpinan, terutama yang gagal mengidentifikasi efektivitas hasil jangka panjang dari investasi yang dilakukan. Dalam skenario global saat ini, yang penting aspek gaya kepemimpinan dan pengembangan kepemimpinan adalah untuk merangsang, memotivasi, memberdayakan dan mengarahkan pengikut/anggota kelompok dengan bersimpati untuk mencapai organisasi tujuan dengan menjadi visioner, memiliki pemikiran gambaran besar, fleksibel dan yang memulai mengubah.

Saran

Ada berbagai cara untuk mengadopsi gaya kepemimpinan yang baik dalam lingkungan kerja. Terbaik gaya kepemimpinan yang dapat dilihat dari tiga gaya umum yang dibahas adalah kepemimpinan yang demokratis. Dalam lingkungan kerja saat ini, sebagian besar organisasi mengadopsi gaya kepemimpinan demokratis karena membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya. Sebagai kekuatan organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan demokratis, disarankan bahwa kepemimpinan perusahaan berusaha untuk mendapatkan lebih banyak dari gaya kepemimpinan ini dalam operasinya. Di lingkungan kerja yang beragam ini, juga disarankan agar perusahaan mengadopsi gaya kepemimpinan yang sesuai di seluruh agar organisasi tumbuh dalam kekuatan dalam industrinya. Karena tidak ada gaya kepemimpinan "satu ukuran cocok untuk semua", disarankan juga bahwa manajemen mencoba menggunakan teknik dan pendekatan yang berbeda karena keadaan mungkin memerlukan orang untuk bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi dan lebih meningkatkan pertunjukan. Selain itu, manajemen puncak organisasi harus melakukan upaya untuk: mengidentifikasi faktor-faktor penting yang memengaruhi keberhasilan anggota organisasi dan kemungkinannya tindakan (pelatihan, motivasi dan penilaian kinerja) yang akan dilaksanakan untuk mengatasi mereka. Gaya kepemimpinan kombinasi harus diterapkan oleh manajer perusahaan, tetapi dengan memperhatikan keadaan dan kompleksitas peran yang dipercayakan kepada mereka para karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Effendy, Aidil Amin, and Juwita Ramadani Fitria. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, TBK)." *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia* 3, no. 3: 264–76.
- Fadhila, Asyifa, and Antyo Pracoyo. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Saka Energi Indonesia)." *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan* 3, no. 3: 130–36.
- Kho, Eko G V, Irvan Trang, and Yantje Uhing. 2019. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Manado." *Jurnal EMBA: Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 7, no. 1: 801–10.
- Mochklas, Mochamad. 2022. "The Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Work Motivation on Employee Performance (Study on PMA South Korea PT. Hilton Surabaya)." *Journal of Multidisciplinary Research* 1, no. February: 38–58.

- Nuraini, Muhammad Aris, and Lilik Siswanta. 2002. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STIKES Golbal Yogyakarta." Universitas PGRI Yogyakarta.
- Purba, Purnama Yanti, Ricky Van Houten, Nadessah Riama Sello Siahaan, Marco Yeremia Nababan, and Dolly Christian Sinaga. 2022. "The Influence of Leadership Style , Communication , and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya." *International Journal of Sosial Science and Business* 6, no. 2: 275–81. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v6i2.46365> The.
- Putra, Mhd Fathurrahman Elka, Sri Indarti, and Raden Lestari Ganarsih. 2021. "The Influence of Leadership and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance PT Bank Riau Kepri, Pekanbaru Beach." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* 10, no. 1: 17–26. <https://doi.org/10.34006/jmbi.v10i1.253>.
- Resmana, Nana, and Dyah Novita Ratnasari. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lanud Haluoleo, Kendari, Sulawesi Tengah." *AVIASI : Jurnal Ilmiah Kedirgantaraan* 15, no. 2.
- Roni, Khairun A, and Martyah. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin." *Jurnal Manajemen Sains* 1, no. 1.
- Suniastuti, Ni Putu Ester, and I Wayan Surana. n.d. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar." Universitas Udayana.