



PENGARUH DISIPLIN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. CLIPANFINANCE INDONESIA TBK

Khamsir

Fakultas Ekonomi dan Bisnis/ Jurusan Manajemen, Universitas Primagraha

Corresponding Email: khamsir1988@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to research the influence of leadership style, organizational culture, and work discipline partially and simultaneously on employee performance. The data used in this study are primary and secondary data obtained from the field and library data. The sample in this study were 70 employees of PT Clipan Finance Indonesia Tbk. By using simple random sampling method. This type of research is quantitative. The analysis performed is multiple linear regression using SPSS 25. The results of this study indicate that leadership style, organizational culture, and work discipline are partially and simultaneously have a significant effect on the performance of PT Clipan Finance Indonesia Tbk

Keywords: *employee performance, organizational culture work discipline and leadership style.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang diperoleh dari lapangan dan data pustaka. Sampel pada penelitian ini adalah 70 orang karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Dengan menggunakan metode sampel simple random sampling. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk.

Kata kunci: kinerja karyawan, budaya organisasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan.

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang tidak dapat dihindari karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Tantangan bagi negara-negara berkembang di era globalisasi ini adalah bagaimana pelaksanaan dari perekonomiannya tersebut. Persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global, memaksa perusahaan dituntut aktif dalam meningkatkan kemampuan serta kualitas sumber daya manusia agar mampu menghadapi persaingan global. Dengan adanya perkembangan yang pesat di bidang ekonomi saat ini, bangsa Indonesia dituntut untuk selalu mengikuti perkembangan perekonomian dan melihat peluang-peluang yang ada. Salah satu peluang tersebut adalah di bidang *leasing* yang mengalami perkembangan yang positif setiap tahunnya. *Leasing* merupakan salah satu cara perusahaan memperoleh *asset* atau kepemilikan tanpa harus melalui proses yang berkepanjangan. Perusahaan atau lembaga pembiayaan adalah badan usaha di luar bank atau lembaga keuangan bukan bank lainnya yang memberikan fasilitas pinjaman kepada nasabahnya untuk suatu keperluan. Sama seperti bank dan lembaga resmi lainnya, mekanisme mengenai perusahaan pembiayaan telah diketahui negara dan sudah diatur pula dalam

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 84/PMK.012/2006 tentang Perusahaan Pembiayaan (<https://www.cermati.com>. 2023).

Pertumbuhan piutang pembiayaan *multifinance* menjelang pertengahan tahun ini mencapai 9,2% atau berada pada kisaran target pertumbuhan yang diperkirakan akan mencapai 7—10% hingga akhir 2022. Data Otoritas Jasa Keuangan (OJK) tentang ikhtisar kinerja perusahaan pembiayaan per Mei 2022 menunjukkan piutang pembiayaan mencapai Rp401,8 triliun atau tumbuh 9,2% jika dibandingkan piutang pembiayaan pada periode yang sama tahun lalu yang mencapai Rp367,8 triliun (<http://finansial.bisnis.com>. 2023). Saat ini untuk menjadi perusahaan yang terbaik merupakan keinginan setiap perusahaan, tak terkecuali bagi perusahaan pembiayaan. Perusahaan pembiayaan berlomba-lomba menorehkan kinerja terbaiknya. Namun, untuk sampai menjadi sebuah perusahaan pembiayaan terbaik tidaklah mudah, diperlukan berbagai upaya, komitmen, kerja keras, dan sinergi yang baik antar Sumber Daya Manusia (SDM) di internal perusahaan serta Kinerja karyawan yang baik untuk dapat menghadapi berbagai keadaan perekonomian (<https://swa.co.id/>. 2023). Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, temansekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Dalam kenyataannya tidak semua pimpinan berperilaku baik atau mampu menciptakan iklim atau suasana kerja yang kondusif dan kekeluargaan, banyak dijumpai pimpinan dalam kepemimpinannya bersikap egois, tidak mau bersikap kooperatif, tidak mau berkorban dan tidak mau memberikan dorongan untuk memberi semangat kerja pada karyawan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif dan kurang memperhatikan karyawannya, biasanya menyebabkan perasaan tidak senang karyawan terhadap atasan yang diwujudkan dalam bentuk sikap bermalas-malasan dalam bekerja dan kurang bersemangat dalam menanggapi setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan, masalah tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan (Suryani. 2023).

Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan disertai dengan komunikasi yang baik dapat menciptakan keakraban yang baik pula. Menurut Wahyuni (2015) gaya kepemimpinan seperti itu memiliki beberapa kelemahan, seperti sikap karyawan yang kurang menghormati pimpinan baik dari segi perkataan maupun perbuatan, kurangnya rasa takut seorang karyawan ketika melakukan suatu kesalahan karena timbulnya dugaan bahwa pimpinan tidak akan memberikan sanksi berupa teguran atau tindakan. Selain itu biasanya pengawasan yang dilakukan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan sangat kurang, yaitu pimpinan dalam satu minggu jarang mengecek kondisi karyawan, dimana karyawan merasa adanya pimpinan dan tidak adanya pimpinan sama saja, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada gaya kepemimpinan (Kusuma dan Rahardja. 2023).

Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan pengarahan yang baik pula pada bawahannya terhadap usaha-usaha semua pekerjaan dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi dalam perusahaan. Pemimpin yang jarang berada di kantor dapat memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan kecurangan dan pertukaran informasi yang berkaitan dengan kegiatan operasional perusahaan. Pimpinan terkadang juga kurang menyadari betapa pentingnya dan berpengaruhnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja karyawan misalnya pemimpin kurang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berpartisipasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan kegiatan operasional (Dewi. 2012).

Penelitian ini dilakukan di PT Clipan Finance Indonesia Tbk. yang berlokasi di Wisma Slipi, Lantai 6 Jl. Let. Jend. S. Parman Kav.12 Jakarta Barat. Perusahaan ini merupakan perusahaan jasa pembiayaan yang menangani pembiayaan *consumer*, industri *factoring* dan *leasing*. Berdasarkan wawancara tidak terstruktur pra survei dengan 7 orang karyawan serta *fleet marketing* manajer (Daniel Christianto) di PT Clipan Finance Indonesia Tbk. di temukan bahwa pengawasan oleh beberapa pimpinan terhadap karyawan di PT Clipan Finance Indonesia Tbk. sangatlah kurang, ini terlihat dari supervisi yang jarang mengecek dan mengawasi kondisi kinerja karyawan, sehingga menyebabkan karyawan memiliki persepsi ada atau tidaknya pimpinan sama saja. Hal ini dikarenakan kurangnya rasa peduli terhadap karyawan sehingga para karyawan menganggap remeh pemimpinnya. Ini juga terlihat dari tidak tegasnya peraturan untuk para karyawan yang melanggar peraturan, dan mudahnya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan karyawan.

Selain itu, pemimpin juga kurang memperhatikan kinerja karyawan serta tidak memiliki gaya kepemimpinan yang kuat, serta tidak adanya tuntutan yang tegas mengenai pekerjaan yang seharusnya

diselesaikan oleh karyawan. Hal ini membuat para karyawan menjadi kurang peduli terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya karena atasan kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan tugas-tugasnya. Hal ini ditunjukkan dengan sikap karyawan yang kurang bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga menjadi kurang kompeten dalam mengerjakan tugas yang diberikan, seperti telat mengumpulkan dokumen, banyak kesalahan data di dalam dokumen dan sebagainya. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Karena pemimpin tidak mengawasi karyawannya secara langsung untuk melihat bagaimana karyawan mengerjakan tugasnya, sehingga pemimpin tidak mampu menciptakan lingkungan kondisi kerja yang kondusif. Hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang pasif dan juga kurang kooperatif, tidak memberikan masukan terhadap karyawan, kurang terbuka terhadap karyawan nya dan juga tidak adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, budaya organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di dalam perusahaan. Budaya organisasi yang sehat dapat menimbulkan semangat dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan masalah budaya yang sering kita lihat di perusahaan, para karyawan kurang maksimal dalam menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik dimana dalam instansi tersebut terjadi kerjasama yang kurang harmonis antar karyawan, hubungan antar pimpinan yang mementingkan bidangnya masing-masing sehingga menyebabkan kesenjangan dan terjadi kurangnya komunikasi antara karyawan yang satu dengan yang lainnya. Hal ini terjadi dikarenakan budaya organisasi yang bertentangan dan berbagai pihak saling mempertahankan pendapatnya, sehingga tidak terfokus pada peningkatan kinerja organisasi (Cahyono. 2012).

Budaya organisasi yang tidak kondusif tergambar dari kurangnya partisipasi karyawan dalam kegiatan seperti pelaksanaan rapat khusus yang dilaksanakan bagi seluruh karyawan dan staf sehingga karyawan dapat menghambat proses pengambilan keputusan atau kebijakan yang diambil oleh perusahaan. Terkadang karyawan tidak mengikuti kegiatan atau rapat dengan atau tanpa memberikan alasan, dan hal ini menjadi kebiasaan karena dengan mudah hanya mengajukan izin untuk tidak mengikuti kegiatan. Seharusnya karyawan dapat melaksanakan peraturan-peraturan yang telah disepakati bersama. Hal ini mengindikasikan kurangnya penanaman budaya perusahaan kepada karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan maupun perusahaan (Kusuma dan Rahardja. 2023).

Permasalahan diantaranya pada budaya organisasi yaitu para karyawan yang masih belum bisa menyesuaikan pribadinya dengan kebudayaan organisasi yang ada seperti absennya karyawan ketika ada rapat dan adanya karyawan yang tidak menjunjung tinggi arti tegur sapa antar karyawan, hal tersebut mengindikasikan adanya permasalahan dalam budaya perusahaan (Wahyuni. 2015).

Masalah budaya organisasi yang banyak dijumpai pada perusahaan dapat mengindikasikan bahwa banyaknya karyawan yang tidak mencapai target, kemungkinan ada penerapan budaya organisasi di perusahaan belum berjalan dengan baik. Hal tersebut mengindikasikan bahwa karyawan belum mempunyai tanggung jawab terhadap pekerjaannya karena hal tersebut berdampak pada hasil kinerja yang kurang maksimal (Utami dan Waluyo. 2015).

Kurangnya sosialisasi dan pembinaan sehubungan dengan Budaya yang ada menjadikan Budaya belum sepenuhnya didukung dan dijalankan oleh karyawan, hal ini juga dapat menjadi penyebab masalah dalam budaya organisasi (Wirda. 2013). Berdasarkan hasil pengamatan yang saya lakukan di PT Clipan Finance Indonesia, budaya organisasi yang diterapkan dalam meningkatkan kinerja di PT Clipan Finance Indonesia juga sangat kurang. Padahal, perusahaan mempunyai nilai-nilai khusus budaya organisasi yang bertujuan agar setiap anggota dari organisasi dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan secara efisien, baik dalam pembagian tugas dan juga rasa tanggung jawab yang diberikan. Budaya ini disebut "ICARE" (Integritas, Kolaborasi, Akuntabilitas, *Respect* dan *Excellence*). Kurangnya penerapan "ICARE" terlihat dari karyawan yang kurang respek terhadap pemimpinnya maupun sesama karyawan, hal ini disebabkan karena pemimpin yang kurang memperhatikan bagaimana bawahannya melakukan pekerjaannya. Pemimpin juga tidak menaruh kepercayaan bahwa karyawannya dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan menjadi kurang respek terhadap pemimpin karena karyawan merasa tidak diberi kepercayaan oleh pemimpin. Ini dapat dilihat dari hasil wawancara yang saya amati dengan beberapa karyawan yang mengatakan bahwa sulitnya naik jabatan di perusahaan ini. Hal ini membuktikan masalah yang terjadi tidak sesuai dan sangat bertentangan dengan "ICARE" yang mengindikasikan bahwa kurangnya penerapan budaya integritas atau kepercayaan terhadap karyawan di dalam perusahaan.

Kerjasama antar divisi juga kurang terlihat di lingkungan kantor, hal ini terlihat dari tidak

adanya interaksi antar sesama karyawan dan kurangnya komunikasi yang baik antar divisi atau bagian. Padahal kolaborasi dan kerjasama sangat dibutuhkan di dalam organisasi agar perusahaan dapat mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kualitas karyawan yang kurang baik juga dapat dilihat dari data yang saya dapatkan melalui wawancara dengan beberapa karyawan. Hal tersebut berdampak langsung kepada kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pencapaian yang tidak sesuai target perusahaan yang disebabkan oleh pemimpin tidak terjun langsung dalam mengontrol tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Hal ini membuktikan budaya yang seharusnya diterapkan dalam perusahaan belum berjalan baik dengan nilai-nilai budaya “ICARE” yang diterapkan, sehingga masalah ini diperhatikan lebih mendalam oleh perusahaan agar masalah tersebut dapat diminimalisir. Tidak mematuhi peraturan dari perusahaan diantaranya kurang disiplin seperti sering absen yang otomatis jumlah karyawan menjadi berkurang untuk menyelesaikan pekerjaan dari yang ditargetkan perusahaan, terlambat mengerjakan pekerjaan seperti tidak merekap data dan kurang teliti dalam menjaga data data perusahaan, tidak pada tempatnya ketika pada saat jam kerja, serta kurangnya kerjasama antar karyawan. Lemahnya tingkat kedisiplinan dan tingkat kehadiran yang menurun, kurang adanya inisiatif dalam bekerja, suasana yang kurang kondusif disertai kreatifitas karyawan yang rendah. Tidak adanya semangat untuk bekerja ditandai dengan malas bekerja, kurang mengerti arahan dari atasan, mengetahui bahwa mereka melakukan kesalahan tetapi tidak diperbaiki (Bakhtiar, 2023). Karyawan yang memiliki jam masuk pagi sesuai jadwal tetapi pada kenyataannya masih banyak yang belum masuk sesuai jadwal tersebut, kebiasaan menunda pekerjaan, kebiasaan pulang cepat, kebiasaan tidak konsisten dalam bekerja, tidak konsisten dalam menjaga hubungan harmonis sesama karyawan, kurangnya rasa partisipasi, keterlibatan dalam bekerja serta tanggung jawab dalam bekerja. Menurut Zulhelmi dan Susanti (2022) Kondisi tersebut merupakan kebiasaan dan pelanggaran yang merupakan hasil dari budaya organisasi yang turut mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin dapat menentukan kinerja karyawan yang baik maupun tidak baik dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini akan menjadi masalah jika karyawan tidak disiplin dalam bekerja seperti datang terlambat dan juga sering tidak masuk tanpa izin maka pekerjaan pun menjadi terhambat sehingga kinerja perusahaan menjadi tidak maksimal, tanpa adanya disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mendapatkan hasil yang optimal. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya masalah terhadap disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja (Syafriana. 2022). Pembentukan disiplin merupakan hal yang wajib bagi setiap karyawan karena secara langsung akan meningkatkan kinerja. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak karyawan yang kurang memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, terlambat datang ke kantor, keluar pada jam-jam kerja tanpa izinan sering menambah waktu liburan di saat hari-hari libur perayaan agama dengan berbagai alasan, hal tersebut mengindikasikan adanya masalah terhadap disiplin kerja (Putra. 2013). Peraturan kedisiplinan yang diterapkan di PT Clipan Finance Indonesia Tbk. juga kurang efektif. Perusahaan ini menganggap absensi karyawan lebih di nomor duakan karena perusahaan lebih melihat kinerja karyawan dibandingkan tingkat absensi. Namun kenyataannya, karena absensi tidak dipermasalahkan hal ini malah berdampak pada banyaknya karyawan yang tidak masuk tanpa izin, terlambat masuk kantor, serta keluar pada jam-jam kerja tanpa izin terlebih dahulu pada pimpinannya. Berdasarkan informasi yang di sampaikan narasumber, memang absensi tidak terlalu ketat di PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Tetapi hal tersebut terjadi secara berulang-ulang dan menjadi kebiasaan, sehingga dapat menimbulkan dampak buruk seperti kecemburuan sosial pada karyawan yang baru bekerja di perusahaan untuk jenjang ke depannya, dimana perilaku karyawan yang tidak tepat dengan perusahaan dapat mengacaukan atau kinerjanya tidak dapat diterima organisasi.

Tabel 1.
Data Absensi Karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk Periode
Juni – Desember 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Tingkat Absensi			
			Tidak Hadir		Terlambat	
			Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1.	Juni 2022	358	47	13,3 %	86	24,12 %
2.	Juli 2022	358	41	11,6 %	73	20,54 %
3.	Agustus 2022	358	30	8,4 %	61	17,2 %
4.	September 2022	358	27	7,8 %	73	20,5 %
5.	Oktober 2022	358	37	10,4 %	76	21,4 %
6.	November 2022	358	34	9,5 %	70	19,8 %
7.	Desember 2022	358	52	14,6 %	70	19,8 %

Sumber: Data PT Clipan Finance Indonesia, 2022

Dari tabel 1.1 di atas, terlihat tingginya persentase keterlambatan karyawan dan ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang dimiliki PT Clipan Finance Indonesia Tbk. berjumlah 358 orang, persentase tertinggi keterlambatan yaitu pada bulan Juni 2022 sebesar 24,12% dan persentase ketidakhadiran tertinggi yaitu pada bulan Desember 2022 yang sebesar 14,6%. Dari tingginya persentase absensi karyawan dapat dilihat kurangnya kedisiplinan pada karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk. tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang sangat diperhatikan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja karyawan.

Walaupun demikian, ada beberapa hal yang harus diperhatikan pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk terkait dengan kinerja karyawan, yaitu dengan adanya target produktivitas kerja pada perusahaan, sehingga dapat diketahui apakah perusahaan tersebut sudah maksimal atau belum dalam menjalankan tugas. Berikut ini data pencapaian target perusahaan dari bulan Mei 2016 sampai Mei 2022 pada PT Clipan Finance Indonesia Tbk:

Tabel 2
Data Pencapaian Target Perusahaan Periode Mei 2021 - Mei 2022

No	Bulan	Target	Actual	Persentase
1.	Mei-21	8.856.000.000	2.540.404.538	29%
2.	Jun-21	6.905.000.000	3.780.341.266	55%
3.	Jul-21	8.256.000.000	4.584.194.623	56%
4.	Agu-21	7.706.000.000	3.883.163.744	50%
5.	Sep-21	8.006.000.000	6.457.933.975	81%
6.	Okt-21	8.706.000.000	6.596.689.753	76%
7.	Nov-21	9.607.000.000	8.992.895.581	94%
8.	Des-21	9.457.000.000	9.460.309.783	100%
9.	Jan-22	10.885.000.000	3.632.784.451	33%
10.	Feb-22	10.107.000.000	5.151.201.044	51%
11.	Mar-22	10.885.000.000	4.232.483.038	39%
12.	Apr-22	11.468.000.000	6.473.686.626	56%
13.	Mei-22	11.698.000.000	7.495.842.494	64%

Sumber: Data PT Clipan Finance Indonesia, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa jumlah target pada PT Clipan Finance Indonesia mulai dari bulan Mei 2016 sampai bulan Mei 2022 pencapaian target tidak selalu mencapai jumlah target yang telah ditentukan yaitu 80%, dilihat dari rata-rata hanya sebesar 67% target maksimal yang dapat dihasilkan pada tahun 2016 dan sebesar 48,6% target minimal yang dihasilkan di tahun 2022, ini menunjukkan pencapaian target yang dihasilkan belum maksimal. Kinerja perusahaan dapat dilihat dari tingkat pencapaian target kerja perusahaan secara keseluruhan, di mana pencapaian target kerja perusahaan tersebut sangat dipengaruhi oleh pencapaian target kerja karyawan, sehingga apabila karyawan mampu mencapai target kerja yang dimilikinya maka pencapaian target kerja perusahaan dapat dicapai. Hal ini membuktikan bahwa produktivitas kerja setiap karyawan belum optimal dikarenakan kinerja yang dihasilkan setiap bulan bisa berubah-ubah dan itu timbul apabila menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang mentaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik sehingga karyawan merasa kurang bebas dalam menjalankan tugas ataupun budaya organisasi yang sudah tidak nyaman lagi di perusahaan tersebut sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

METODOLOGI PENELITIAN

Pada penelitian ini yang dijadikan tempat penelitian adalah PT Clipan Finance Indonesia Tbk. yang berlokasi di Wisma Slipi, Lantai 6 Jl. Let. Jend. S. Parman Kav.12 Jakarta Barat dan penelitian dilakukan pada tahun 2023. Adapun yang akan dibahas terbatas hanya pada seberapa besar pengaruh

gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Sebagai variabel independen pada penelitian ini adalah yang diberi lambang gaya kepemimpinan (X1), budaya organisasi (X2) dan disiplin kerja (X3). Sedangkan variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diberi lambang (Y). Populasi penelitian adalah responden yang menjabat sebagai karyawan tetap dan telah bekerja pada kantor pusat PT Clipan Finance Indonesia Tbk selama 3 tahun terakhir sebanyak 234 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 70,059 karyawan atau dibulatkan menjadi 70 karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk. Pengumpulan data menggunakan primer yang terdiri wawancara, kuesioner dan data sekunder itu sendiri. Analisis data menggunakan cara kuantitatif secara keseluruhan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Variabel disiplin kerja memiliki jawaban minimum responden yang di dapat dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 52 dan jawaban maksimum responden yang didapat melalui dari penyebaran kuesioner adalah sebesar 80, dengan nilai rata-rata total jawaban responden sebesar 67,56 dan standar deviasi sebesar 7,649. Sedangkan, Variabel kinerja karyawan memiliki jawaban minimum responden yang didapat dari penyebaran kuesioner sebesar 25, dan jawaban maksimum sebesar 40 dengan nilai rata-rata sebesar 33,83 dan standar deviasi sebesar 3,647.

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Mengukur validitas dapat menggunakan *Pearson Correlation* dan dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator pernyataan terhadap total konstruk dengan menunjukkan hasil yang signifikan yaitu di bawah 0,05 atau 5% (Ghozali, 2023:53). Jika masing-masing indikator pernyataan mempunyai tingkat signifikansi di bawah 0,05 berarti dikatakan valid. Pada uji *try out* 30 responden, peneliti juga menggunakan rumus $(df) = n - 2$, jadi $30 - 2 = 28$ didapati nilai 0,361 sebagai *r* tabel. Sebelum kuesioner dibagikan ke 70 responden, peneliti melakukan *try out* terhadap 30 responden dengan memberikan 43 butir pertanyaan yang dibagi 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari setiap butir pertanyaan yang diajukan.

Tabel 3
Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No.	Konstruk Penilaian	Pearson correlation	r tabel	Sig. (2- *tailed)	Ket.
1.	X1.1	0,82 4	0,361	0,00 0	Valid
2.	X1.2	0,88 0	0,361	0,00 0	Valid
3.	X1.3	0,77 4	0,361	0,00 0	Valid
4.	X1.4	0,76 1	0,361	0,00 0	Valid
5.	X1.5	0,82 4	0,361	0,00 0	Valid
6.	X1.6	0,82 4	0,361	0,00 0	Valid
7.	X1.7	0,86 9	0,361	0,00 0	Valid

8.	X1.8	0,76 1	0,361	0,00 0	Valid
9.	X1.9	0,86 1	0,361	0,00 0	Valid
10.	X1.10	0,84 2	0,361	0,00 0	Valid
11.	X1.11	0,77 4	0,361	0,00 0	Valid
12.	X1.12	0,80 9	0,361	0,00 0	Valid

Sumber: data primer yang telah di olah, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan, menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai kriteria valid untuk 12 item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa 12 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 4.
Uji Validitas Budaya Organisasi

No.	Konstruk Penilaian	Pearson correlation	r tabel	Sig. (2- *tailed)	Ket.
1.	X2.1	0,790	0,361	0,000	Valid
2.	X2.2	0,928	0,361	0,000	Valid
3.	X2.3	0,869	0,361	0,000	Valid
4.	X2.4	0,866	0,361	0,000	Valid
5.	X2.5	0,881	0,361	0,000	Valid
6.	X2.6	0,869	0,361	0,000	Valid
7.	X2.7	0,601	0,361	0,000	Valid

Sumber: data primer yang telah di olah, 2023

Berdasarkan tabel 4. hasil uji validitas variabel budaya organisasi, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai kriteria valid untuk 7 item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa 7 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 5
Uji Validitas Disiplin Kerja

No.	Konstruk Penilaian	Pearson correlation	r tabel	Sig. (2- *tailed)	Ket.
1.	X3.1	0,834	0,361	0,000	Valid
2.	X3.2	0,799	0,361	0,000	Valid
3.	X3.3	0,872	0,361	0,000	Valid
4.	X3.4	0,814	0,361	0,000	Valid
5.	X3.5	0,834	0,361	0,000	Valid
6.	X3.6	0,845	0,361	0,000	Valid
7.	X3.7	0,878	0,361	0,000	Valid
8.	X3.8	0,814	0,361	0,000	Valid
9.	X3.9	0,834	0,361	0,000	Valid
10.	X3.10	0,799	0,361	0,000	Valid

11.	X3.11	0,872	0,361	0,000	Valid
12.	X3.12	0,814	0,361	0,000	Valid
13.	X3.13	0,834	0,361	0,000	Valid
14.	X3.14	0,799	0,361	0,000	Valid
15.	X3.15	0,872	0,361	0,000	Valid
16.	X3.16	0,829	0,361	0,000	Valid

Sumber: data primer yang telah di olah, 2023

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji validitas variabel disiplin kerja, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai kriteria valid untuk 16 item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa 16 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur pada kuesioner tersebut.

Tabel 6
Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Konstruk Penilaian	Pearson correlation	r tabel	Sig. (2-tailed)	Ket.
1.	Y.1	0,641	0,361	0,000	Valid
2.	Y.2	0,870	0,361	0,000	Valid
3.	Y.3	0,849	0,361	0,000	Valid
4.	Y.4	0,575	0,361	0,000	Valid
5.	Y.5	0,684	0,361	0,000	Valid
6.	Y.6	0,858	0,361	0,000	Valid
7.	Y.7	0,829	0,361	0,000	Valid
8.	Y.8	0,575	0,361	0,000	Valid

Sumber: data primer yang telah di olah, 2023

Berdasarkan tabel 6 hasil uji validitas variabel kinerja karyawan, menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan mempunyai kriteria valid untuk 8 item pernyataan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel 0,361. Hal ini menunjukkan bahwa 8 item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini mampu mengungkapkan sesuatu yang di ukur pada kuesioner tersebut.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2023:45). Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban dari seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah (Ghozali, 2023:45-46):

1. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih besar dari taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut *reliable*.
2. Apabila hasil koefisien *alpha* lebih kecil dari taraf signifikansi 70% atau 0,70 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Tabel7
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,954	Reliable
2.	Budaya Organisasi (X2)	0,926	Reliable
3.	Disiplin Kerja (X3)	0,970	Reliable
4.	Kinerja Karyawan (Y)	0,873	Reliable

Sumber: data primer yang di olah, 2023

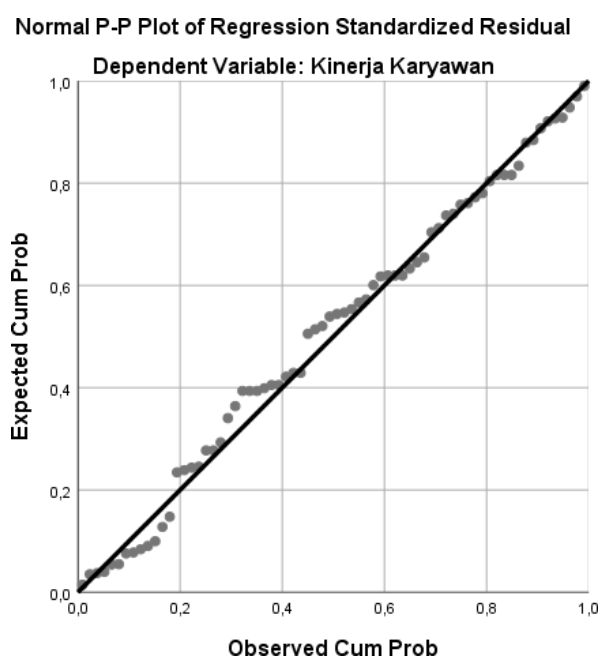
Berdasarkan tabel 4.13 di atas, menunjukan nilai *Cronbach's Alpha* untuk kuesioner variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,954, budaya organisasi sebesar 0,926, disiplin kerja sebesar 0,970 dan kinerja karyawan sebesar 0,873. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti bila pernyataan tersebut diajukan kembali akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2023:161). Dalam penelitian ini, uji *Normal Probability Plot* (P-P Plot). Suatu variabel dikatakan normal jika gambar distribusi dengan titik-titik data yang menyebar disekitar garis diagonal, dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2023:163).

Gambar 1
Uji Normalitas Data



Dengan melihat gambar 1 di atas, terlihat bahwa hubungan antara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan pola distribusi secara normal dimana data menyebar di sekitar garis diagonal, ini juga menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi uji asumsi normalitas. Selanjutnya untuk mendeteksi data ber distribusi normal, maka dilakukan dengan uji normalitas menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogorov-smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,30521572
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,062
	Negative	-,077
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2023

Pada tabel 8 uji selanjutnya yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-smirnov*, diperoleh hasil output *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 dan kurang dari 1 yang menunjukkan bahwa data tersebut ber distribusi secara normal.

Hasil Multikolinieritas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Variance Inflation Factor)*. *Tolerance* mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai *VIF* tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai toleransi sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2023:107-108).

Tabel 9
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF

1	(Constant)	2,257	3,376		,669	,506		
	GayaKepemimpinan	,181	,064	,247	2,816	,006	,783	1,276
	Budaya Organisasi	,314	,087	,328	3,598	,001	,729	1,371
	Disiplin Kerja	,189	,046	,397	4,140	,000	,658	1,520

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer yang di olah SPSS, 2023

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk.
2. Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk.
3. Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk.
4. Variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk.

Saran

Bagi Perusahaan

PT Clipan Finance Indonesia Tbk merupakan perusahaan yang memberikan pelayanan perseroan pembiayaan di Indonesia, sebagai perusahaan yang memiliki visi menjadi perusahaan pembiayaan terkemuka yang mengedepankan nilai tambah bagi pemangku kepentingan dan berperan aktif dalam pertumbuhan industri pembiayaan nasional. PT Clipan Finance Indonesia Tbk diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT Clipan Finance Indonesia Tbk diperoleh data bahwa:

1. Berdasarkan hasil penelitian, gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan memperhatikan gaya kepemimpinan yang di terapkan dalam memimpin jalannya perusahaan, khususnya dalam memberikan pengaruh dan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh pimpinan, pimpinan perusahaan diharapkan dapat menjadi contoh yang baik bagi karyawan agar dapat mendorong, memotivasi serta menginspirasi karyawan dalam mengerjakan pekerjaan yang lebih efektif dan efisien sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan memperhatikan budaya organisasi yang ada di lingkungan kerja perusahaan dengan mengintegrasikan budaya perusahaan kepada para karyawan agar sesuai dengan visi, misi dan tujuan perusahaan, perusahaan diharapkan dapat mendorong para karyawan untuk lebih aktif, inovatif, serta cepat dan tepat dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian tujuan perusahaan untuk memiliki budaya organisasi yang baik akan tercipta dan meningkatkankinerja karyawan serta perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar perusahaan memperhatikan disiplin kerja di dalam perusahaan, khususnya dalam memperhatikan tingkat kehadiran karyawan, karena hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari perusahaan maka pihak perusahaan harus bisa lebih tegas lagi dalam memberikan sanksi untuk para indisipliner, terutama sanksi yang bersifat mendidik agar karyawan dapat termotivasi untuk lebih disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Alfian Amidhan. “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. CEMARA PRODUCTION SURABAYA”, 2015.
- Arianty, Nel. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Haji Medan”, 2015.
- Athoillah, Anton. “Dasar-dasar Manajemen”, C.V Pustaka Setia, Bandung, 2010.
- Bachtiar, R. 2023. Analisis Pengaruh Reformasi Birokrasi Terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Krakatau*. 1(1): 42-49
- Bhuono, Agung Nugroho. “Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS”, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2005.
- Bohlander, George and Snell, Scott. “Principles of Human Resource. Management, 15th ed. Mason”. South Western – Cengage Learning, OH, 2010.
- Cahyono, Ari. “Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawandi Universitas Pawyatan Daha Kediri”. 2012.
- Darmawan, Didit. “Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi”, Pena Semesta, Surabaya, 2013.
- Darsono dan Siswandoko, Tjatjuk. “Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21”, Nusantara Consulting, Jakarta, 2011.
- Dessler, Gary. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, PT Indeks, Jakarta, 2010.
- Dewi, Sarita Permata. “Pengaruh Pengendalian Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Spbu Yogyakarta (STUDI KASUS PADA SPBU ANAK CABANG PERUSAHAAN RB.GROUP)”, 2012.
- Fuad, Mas’ud. “Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi). Badan Penerbit Universitas Diponegoro”, 2004.
- Ghozali, Imam. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (edisi kesembilan)”, Universitas Diponegoro, Semarang, 2023.
- Gomes, Faustino Cardoso. “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Penerbit Andi, Yogyakarta, 2003.
- Hasan, Sayid. “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin”, 2022.
- Hasibuan, Malayu S.P. “Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi”, Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- _____. “Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi”, Bumi Aksara, Jakarta, 2016.
- Koesmono, Teman H. “Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*”, Vol. 7 No. 2, 2005.
- Kusuma, Galan dan Rahardja, Edy. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pd Bpr Bkk Taman Pemalang)”, 2023.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Rosdakarya, Bandung, 2015.
- Riani, Asri Laksmi. "Budaya Organisasi", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2011.
- _____. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Graha Ilmu, Yogyakarta, 2013.
- Riyadi, Slamet. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", 2011.
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. "Perilaku Organisasi Edisi 12", Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Sedarmayanti. "Manajemen Perkantoran", CV. Mandar Maju, Bandung, 2009.
- Septama Putra, Aldo. "Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Provinsi Kepulauan Riau", 2013.
- Siagian P. Sondang. "Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja", RinekaCipta, Jakarta, 2009.
- Singodimejo, Markum. "Manajemen Sumber Daya Manusia", SMMAS, Surabaya, 2002.
- Subhki, Akhmad. "Muhammad Jauhar," Pengantar Teori dan perilaku organisasi", Prestasi Pustaka Publisher, Jakarta, 2013.