

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. TERMINAL TELUK LAMONG SURABAYA**

**Faisal Yoga Restukumala**

[yoga.tenis23@gmail.com](mailto:yoga.tenis23@gmail.com)

PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya

**Indra Prasetyo**

[indraprasetyo@uwp.ac.id](mailto:indraprasetyo@uwp.ac.id)

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*The research aims to determine and analyze the influence of leadership style, work discipline and organizational culture on the performance of PT. Teluk Lamong Terminal, Surabaya. This type of research is explanatory research with a quantitative approach. The research population is all employees as much as 98 people. The sampling technique uses a saturated sample so that the sample in this study is 98, hereinafter referred to as respondents. The results showed both partially and simultaneously leadership style, work discipline and organizational culture on the performance of employees of PT. Teluk Lamong Terminal, Surabaya.*

**Keywords:** *leadership style, discipline, organizational culture, performance*

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatori dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua karyawan sebanyak 98 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 yang selanjutnya disebut sebagai responden. Hasil penelitian menunjukkan baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, kinerja

## **PENDAHULUAN**

Era digital membuka peluang sangat luas untuk berbisnis tanpa disekat oleh batas geografis dan negara. Tetapi tantangannya pun tidak kecil, karena pesaingnya pun tidak terbatas alias dari seluruh dunia. Banyak pebisnis yang kurang memperhatikan tantangan yang terdapat dalam bisnis digital, sehingga tak sedikit yang bertumbangan. Semua badan usaha sudah harus siap masuk era digital, mau tidak mau pengusaha harus siap. Bisa dibayangkan di era digital ini muncul transportasi online dan mereka tidak punya aset, modalnya cuma aplikasi dan harus disiapkan perusahaan jika akan masuk ke era digital (Suara Merdeka, 13 September 2018). Sektor logistik dan transportasi nasional menghadapi sejumlah tantangan yang cukup pelik pada era transformasi digital saat ini. Para pemangku kepentingan diharapkan mampu mengatasi semua hal itu agar tidak tergerus oleh kian tajamnya persaingan. Beberapa tantangan itu adalah masalah konektivitas dan transparansi informasi. Keduanya dinilai sangat berhubungan erat bagi perusahaan logistik dan transportasi dalam menjalankan transformasi digital berbasis internet of things (IoT). Para pemangku kepentingan sepakat bahwa kedua tantangan tersebut mesti dicarikan solusi segera untuk mendorong perubahan signifikan dalam menciptakan efisiensi dan meningkatkan produktivitas di sektor logistik dan transportasi. Edison head of IoT PT. XL Axiata menjelaskan bahwa pada 2020 diproyeksikan terjadi revolusi IoT karena sebanyak 50 miliar perangkat elektronik akan terkoneksi dengan IoT. "Semua perangkat akan menjadi lebih pintar dan terkoneksi dengan internet. Adapun, logistik menjadi salah satu sektor yang menerapkan transformasi digital berbasis IoT dengan cepat, Seperti diketahui, di Tanjung Priok ada 5 perusahaan operator terminal, dan kami hubungkan dengan 25 perusahaan

pelayaran, serta berbagi informasi sehingga kami mengetahui secara tepat kapan kapal akan datang ke pelabuhan. Dengan adanya transformasi digital berbasis IoT, lanjutnya, informasi dan data menjadi lebih transparan dalam ekosistem supply chain sehingga menciptakan efisiensi serta mendorong produktivitas (Bisnis.com, 29 Agustus 2018).

Membenahi pelabuhan secara menyeluruh bukan perkara mudah. Meninggalkan citra buruk yang begitu lama melekat menuju era baru, butuh komitmen yang kuat dan program kerja yang terarah. Sejalan dengan perkembangan industri layanan jasa kepelabuhanan dunia internasional, IPC juga mengembangkan inovasi layanan Digital Port System, yakni sebuah sistem pelayanan pelabuhan berbasis online. Melalui teknologi digital di semua lini, seluruh layanan di IPC menjadi semakin cepat, lebih mudah, dan lebih murah. Semua ini diharapkan akan mampu menekan biaya logistik nasional dan pada pada akhirnya akan meningkatkan daya saing produk nasional (Investor Daily, 25 November 2018). Masalah utama yang dihadapi bisnis pelabuhan dan logistic adalah transformasi aktivitas bisnis yang berawal dari manual menuju era digital. Dimana segala aktivitas operasional harus di rubah dari manual ke digital. Pertama, hendaknya data terintegrasi lintas instansi, termasuk dari swasta, semestinya dijamin akurat sehingga lebih terjamin terhadap validitas data operasional. Sebagai contoh, data di bill of lading atau daftar muatan kapal, semua perlu divalidasi sehingga volume dan jenis barang sesuai dengan yang ada di lapangan. Indonesia memang dipercaya semakin baik dari sisi tata kelola pemerintahan, namun di lapangan tetap perlu saling kroscek untuk meningkatkan akurasi data. Jika layanan online hanya menggantungkan data yang dientry oleh petugas lapangan dari mitra, proses verifikasi tetap diperlukan sehingga

kesesuaian data antara dokumen dengan lapangan akan semakin baik, oleh karena itu perusahaan menginginkan produktivitas dan kinerja yang efektif dan efisien, dimana faktor digitalisasi sangat membantu peran pekerjaan dan membuat kinerja pegawai semakin efektif dan efisien.

Kedua, kesadaran untuk objektif terhadap data masih perlu untuk secara terus menerus diupayakan. Sebagai contoh, komponen pentarifan untuk komoditas peti kemas sudah berjalan lama objektif dan sangat baik. Jadi, tarif harga muatan harus transparan sehingga membantu para konsumen untuk mengetahui informasi secara akurat, sehingga hal ini membuat kebijakan tariff tidak berubah-ubah yang akan berdampak pada kerugian konsumen. Namun untuk barang curah dan kargo umum (general cargo), kiranya perlu untuk selalu ditingkatkan proses kroscek data barang. Jika data barang dientry seketika secara *online*, sementara dokumen fisik belum teruji validitasnya, maka ini menjadi tantangan nyata karena risiko terjadi selisih antara data *entry online* dengan data lapangan. Hal ini akan mempengaruhi gaya kepemimpinan di dalam perusahaan dan budaya organisasi perusahaan juga berubah. Untuk itu perusahaan-perusahaan di bidang jasa pelabuhan harus memiliki SDM yang kompeten dan tersertifikasi, sehingga mampu menghadapi perubahan bisnis yang terjadi. Faktor SDM adalah faktor yang sangat vital dalam bisnis jasa seperti jasa pelabuhan dan logistik. SDM dapat membuat sebuah bisnis tersebut sangat maju atau sebaliknya. Banyak para pemilik terminal pelabuhan swasta yang tidak transformasi digital mengalami masalah yang cukup serius dengan konektivitas dan data yang ada. Permasalahan-permasalahan yang dihadapi pada umumnya berkaitan dengan aspek profesionalisme seperti *skill, knowledge & attitude*.

*Skill* disini adalah proses dimana karyawan memiliki tanggung jawab terhadap proses kerjanya. Karyawan di

harapkan memiliki kompetensi dalam pengerjaan tugas-tugas operasionalnya secara baik dan memberikan efisiensi terhadap perusahaan. Knowledge artinya karyawan harus memiliki pengetahuan yang luas, karena untuk saat ini sudah memasuki era digital dimana pengetahuan dan wawasan yang luas sangat di butuhkan untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Attitude merupakan sikap baik yang harus di miliki oleh karyawan seperti jujur, setia dan patuh terhadap peraturan perusahaan. 3 hal di atas merupakan masalah yang sering terjadi penyalahgunaan sehingga akan mempengaruhi tingkat penurunan kinerja karyawan.

Bisnis Pelabuhan dan logistik adalah bisnis jasa melayani jasa muatan barang dan peti kemas, sehingga posisi SDM yang handal, professional, ramah, cekatan dan selalu siap melayani tamu akan memberikan pengaruh positif bagi perkembangan usaha ini. Tanpa SDM yang handal, data muatan yang ada tidak sesuai di lapangan dan akan berpengaruh terhadap pelayanan pelabuhan. Pemimpin perusahaan menjadi sumber yang paling penting dalam pencapaian peningkatan kinerja karyawan dan profitabilitas perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok, memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Pelabuhan adalah suatu bentuk badan usaha akomodasi yang menyediakan pelayanan jasa muatan barang dan logistik yang semua pelayanannya diperuntukkan bagi masyarakat umum. Dengan berbagai

permasalahan yang ada tentang SDM tersebut, banyak perusahaan petikemas ragu untuk melakukan pengembangan usahanya misalnya menambah kapal, merubah aktivitas operasional ke arah digital, menambah fasilitas kapal, memberikan harga yang terjangkau. Untuk meningkatkan profesionalisme karyawan dapat dilakukan dengan cara training secara kontinyu, pengarahan dan pengawasan secara intensif dimana hal tersebut dapat dilakukan dengan cara merekrut seorang SDM yang sudah tersertifikasi dan kompeten.

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Asy'ari (2018:4) Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dalam organisasi, tidak hanya itu kinerja merupakan sebuah fungsi dan cara untuk memotivasi dalam menyelesaikan pekerjaan, para karyawan harus memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sementara itu menurut Astutik (2016:147) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar target, sasaran atau kriteria yang sudah ditentukan oleh organisasi, jika karyawan tidak melaksanakan tanggung jawabnya maka organisasi akan gagal. Menurut Mangkunegara dalam Satria (2018:55), kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. Maka diambil kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah merupakan suatu tingkat kemajuan seseorang pegawai atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Hasibuan dalam Wibawa dan Dewi (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun

kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Gaya Kepemimpinan**

Seorang manajer yang baik adalah seseorang yang mampu menangani kompleksitas organisasi, dia adalah ahli perencanaan strategik dan operasional yang jujur, mampu mengorganisasikan aktivitas organisasi secara terkoordinasi, dan mampu mengevaluasi secara releable dan valid. Sedangkan seorang pemimpin yang efektif mampu membangun motivasi staf, menentukan arah, menangani perubahan secara benar, dan menjadi katalisator yang mampu mewarnai sikap dan perilaku staf (Tifyani, 2016).

Hersey dalam Tifyani (2016) gaya kepemimpinan adalah pola-pola perilaku konsisten yang mereka terapkan dalam bekerja dengan dan melalui orang lain seperti yang dipersepsikan orang-orang itu. Pola-pola itu timbul pada diri orang-orang pada waktu mereka mulai memberikan tanggapan dengan cara yang sama dalam kondisi yang serupa; pola itu membentuk kebiasaan tindakan yang setidaknya dapat diperkirakan bagi mereka yang bekerja dengan orang-orang itu. Berdasarkan gaya kepemimpinan Hersey, hubungannya dengan perilaku pemimpin, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh penganut gaya ini terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni: perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan dalam komunikasi satu arah. Perilaku pendukung adalah sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para pengikut dalam pengambilan keputusan. Dalam kepemimpinan seseorang pemimpin harus memimpin, membimbing, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan atau tingkah laku orang lain, juga masalah relasi

dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi otomatis antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, memengaruhi, dan menggerakkan orang lain guna melakukan sesuatu demi pencapaian tujuan tertentu. Karena dalam kepemimpinan pemimpin mempunyai hak kekuasaan penuh. Menurut Hasibuan dalam Jamaludin (2017:164) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

### **Disiplin**

Kata disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple* yang berarti penganut, Dalam bahasa Latin *disciplina* diartikan latihan, pengembangan tabiat, dan kesopanan. Sedangkan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia disiplin adalah ketaatan atau kepatuhan kepada peraturan. Sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi pemerintah maupun swasta dalam kinerja yang efektif. Kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan. Penegakan kedisiplinan pegawai, merupakan suatu yang penting bagi kualitas kinerja, sebab kedisiplinan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan disiplin dapat meningkatkan kualitas organisasi dan menghasilkan sesuatu yang lebih maksimal (Karlina, 2019:7).

Menurut Hasibuan (2017:193) bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang

sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan kegiatan yang berkaitan dengan membagikan nilai-nilai dan kepercayaan yang mendasari identitas suatu perusahaan. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Pengertian ini berkaitan dengan karakteristi budaya organisasi yaitu: budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan budaya organisasi bekerja pada level yang berbeda. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar diciptakan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

Pada prinsipnya budaya organisasi adalah suatu nilai, asumsi, sikap, norma perilaku yang diyakini dan kemudian digunakan sebagai pedoman dalam bertindak pada sebuah organisasi, sehingga hal tersebut dijadikan sebagai identitas dari sebuah organisasi. Budaya organisasi terbentuk dari dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal dapat dibangun dari masing-masing individu yang ada didalamnya, kemudian faktor eksternal yang turut menentukan karakteristik budaya organisasi adalah kondisi ekonomi, teknologi sosial politik, hukum, dan agama Budaya organisasi yang memuat asumsi-asumsi dasar dan nilai-nilai terkait cara melihat, merasa, berpikir, bertindak dan berperilaku merupakan unsur penting sebagai fasilitas dalam pembinaan

terhadap karyawan sesuai pekerjaannya guna meningkatkan kemampuan dan komitmennya terhadap perusahaan. Selain itu, budaya organisasi juga memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Pada dasarnya semua organisasi memiliki budaya organisasi yang khas. Budaya organisasi adalah pola dasar asumsi bersama, nilai-nilai, dan keyakinan yang dianggap sebagai cara yang benar memikirkan dan bertindak atas peluang masalah yang dihadapi organisasi. Budaya organisasi mendefinisikan apa yang penting dan tidak penting dalam Perusahaan (Humairoh, 2017:3).

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatori yaitu penelitian

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

$\alpha$  = konstanta

$\beta$  = koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Disiplin

X<sub>3</sub> = Budaya Organisasi

e = Faktor Prediksi (faktor lain yang tidak diteliti)

yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Sedangkan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah semua karyawan sebanyak 98 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 yang selanjutnya disebut sebagai responden.

Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya. Adapun persamaan regresi linear berganda adalah s sebagai berikut:

### HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Teluk Lamong**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2084.508	3	694.836	26.002	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2538.663	95	26.723		
	Total	4623.172	98			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Budaya, Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olahan Penulis SPSS.20

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat adanya pengaruh gaya kepemimpinan,

disiplin, budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

Dari tabel tersebut, diperoleh nilai F hitung sebesar 26,002 dan signifikansi sebesar 0,000 sehingga terlihat bahwa nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa

ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

**Tabel 2**  
**Hasil Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Terminal Teluk Lamong**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.635	11.484		1.884	.063
	Kepemimpinan	.409	.092	.341	4.468	.000
	Disiplin	.477	.077	.480	6.179	.000
	Budaya	.507	.192	.205	2.643	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang tersaji pada tabel 2 di atas, maka didapat persamaan hasil penelitian sebagai berikut :

$$\text{Kinerja karyawan} = 21.635 + 0,409 \beta_1 + 0,477 \beta_2 + 0,507 \beta_3$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna:

- a. Konstanta (a) sebesar 21.635 mempunyai arti apabila semua variabel independen sama dengan nol (tidak ada), maka kinerja karyawan tetap sebesar 21.635.
- b. Gaya Kepemimpinan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,409 , mempunyai arti setiap kenaikan pengetahuan sebesar 1 satuan maka gaya kepemimpinan akan mampu menaikkan angka kinerja karyawan sebesar 0,409 satuan.
- c. Disiplin mempunyai koefisien regresi sebesar 0,477, mempunyai arti setiap kenaikan pengetahuan sebesar 1 satuan maka disiplin akan mampu menaikkan angka

kinerja karyawan sebesar 0,477 satuan.

- d. Budaya Organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,507, mempunyai arti setiap kenaikan pengetahuan sebesar 1 satuan maka budaya organisasi akan mampu menaikkan angka kinerja karyawan sebesar 0,507 satuan.

Dari hasil pengujian di atas dapat kita simpulkan bahwa variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi dengan nilai koefisien regresi terbesar yaitu 0,507 yang artinya merupakan variabel yang paling besar dalam menaikkan angka kinerja karyawan

### Pembahasan Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Analisis Regresi menunjukkan koefisien Regresi (B) sebesar 40,9% terhadap Kinerja Karyawan, dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)

berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Regresi (B) sebesar 40,9% menyatakan bahwa setiap penambahan atau pengurangan satu Budaya Kerja, maka akan menambah atau mengurangi Kinerja karyawan sebesar 40,9%.

Hasil uji secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di atas juga di dukung oleh hasil penelitian Rismayadi (2018), Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dimana berdasarkan analisis perhitungan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan. Taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ .

Sesuai dengan kondusif fenomena yang terjadi pada lapangan selama melakukan studi pendahuluan mengenai gaya kepemimpinan pada karyawan PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya, rata-rata para leader memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam memimpin teamnya. Contoh divisi finance di mana para pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang partisipatif di mana selalu ada evaluasi setiap hari oleh divisi finance kepada para staff nya kemudian pada saat meeting selalu dianjurkan setiap personil untuk memberikan pendapat sesuai dengan topik yang dibicarakan. Hal ini sangat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif sangat menunjukkan dan berperan terhadap divisi finance.

### **Pengaruh Langsung disiplin terhadap Kinerja karyawan**

Analisis Regresi menunjukkan koefisien Regresi (B) sebesar 47,7% terhadap Kinerja Karyawan, dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja memang berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Regresi (B) sebesar 47,7% menyatakan bahwa setiap penambahan atau pengurangan satu Disiplin Kerja, maka akan menambah atau mengurangi Kinerja Karyawan sebesar 47,7%.

Hasil uji secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di atas juga di dukung oleh hasil penelitian J. Sumaki (2015), hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan signifikan. Artinya, disiplin kerja pada setiap individu karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado dilakukan dengan baik oleh setiap individu karyawannya. Hal ini disebabkan karena indikator dari disiplin kerja yang diteliti dalam penelitian ini yakni prosedur kerja, tepat waktu, tanggung jawab, kepatuhan, dan sikap telah dilaksanakan dengan baik oleh para karyawan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai sehingga perlu adanya fungsi disiplin kerja yang diantaranya menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, pemaksaan, hukuman dan menciptakan. Untuk mengkondisikan karyawan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan diantaranya pendisiplinan dilakukan secara pribadi, bersifat membangun, pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dan keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Hal ini dilakukan agar Karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan merasa risikan meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Kemudian gaya kepemimpinan suportif memberikan implementasi kepada para pimpinan di divisi operasional PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya, dimana para pimpinan selalu memberikan motivasi kerja kepada para pekerjanya sehingga perasaan pekerja menjadi senang dan semangat dalam menjalankan tugas. Pimpinan divisi operasional juga memberikan tugas yang jelas kepada bawahannya dalam kegiatan operasional, hal ini sudah tergambar bahwa gaya



kepemimpinan suportif berada dalam divisi operasional.

### **Pengaruh Langsung Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Analisis Regresi menunjukkan koefisien Regresi (B) sebesar 50,7% terhadap Kinerja Karyawan, dengan signifikansi 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien Regresi (B) sebesar 0,507% menyatakan bahwa setiap penambahan atau pengurangan satu Budaya Kerja, maka akan menambah atau mengurangi Kinerja Karyawan sebesar 0,507%. Oleh karena itu variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang dominan dari variabel yang lain karena memiliki koefisien regresi yang paling besar yaitu 0,507%

Hasil uji secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di atas juga di dukung oleh hasil penelitian J. Sumaki (2015), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini berarti setiap individu karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Manado memiliki Budaya Organisasi yang baik dengan nilai-nilai organisasi, dukungan manajemen, system imbalan, toleransi kesalahan, orientasi pada rincian pekerjaan, yang menjadi indikator yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.

Hasil uji secara parsial budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di atas juga di dukung oleh hasil penelitian Ananta (1124:2016), Hasil pengujian variabel budaya organisasi menunjukkan nilai t-hitung (4,091) lebih besar dari t-tabel (1,671) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan secara parsial dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,358. Nilai pada koefisien regresi menandakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi

akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Sesuai dengan kondisif fenomena yang terjadi pada lapangan selama melakukan studi pendahuluan mengenai budaya organisasi pada karyawan PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya, rata-rata memiliki kesadaran dalam mengerjakan tugas yang diberikan dan setiap perusahaan pasti menginginkan semua karyawannya memiliki sikap seperti itu. Selain itu di PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya juga menerapkan adanya norma moral contohnya seperti mengadakan acara setiap setahun sekali hari jadi berdirinya PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya dan dirayakan oleh seluruh karyawan PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. Tidak hanya itu, PT Terminal Teluk Lamong Surabaya. juga mengadakan lomba atau bazar pada bulan agustus untuk memperingati hari kemerdekaan RI yang tepat jatuh pada tanggal 17 Agustus 1945. Karyawan PT. Terminal Teluk Lamong Surabaya juga melakukan kode etik dengan baik, yaitu selalu menerapkan k3 dengan baik, dan hamper tidak ada pelanggaran yang terjadi.

### **SIMPULAN**

Gaya Kepemimpinan menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari hasil hipotesis yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan secara signifikan, hal ini dibuktikan dala hipotesis pada penelitian ini. Dengan demikian disiplin kerja seorang karyawan tentang pekerjaan dalam kinerja sangat berpengaruh.

Dari hasil uji hipotesis dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Terminal Teluk Lamong.

## DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, Mardi, 2016. Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sekertariat perwakilan rakyat daerah Kabupaten Jombang. Jombang. *Jurnal Bisnis Management dan Perbankan* Vol 2, No 2 (141-159).
- Asya'ri, et al. 2018. Analisis Tipe Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kimia Farma Bandung. Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2, No. 3.  
<https://id.beritasatu.com/infrastructure/derap-langkah-pelindo-ii-memasuki-era-baru/182950>
- Fadhilah, et all. 2018. [Kepemimpinan Autentik dan Kualitas kehidupan kerja dalam Disiplin kerja Pegawai. Jakarta. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol 25. No 2.](#)
- Hasibuan, Melayu S.P 2017. Manajemen sumber daya manusia, Cet. Delapan Belas. Remaja Rosdakarya.
- Jamaludin, 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kaho Indahcitra Garment, Jakarta: *Journal of Applied Business and Economics* Vol. 3 No. 3
- Karlina, et al. 2019. Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Kedisiplinan Pegawai terhadap Kepuasan Masyarakat pada Kantor Lurah Klender Jakarta Timur. Jakarta. Widya Cipta Journal Sekretari dan Manajemen. Vol 3 No. 1.  
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20180629/9/811118/penguatan-sdm-kunci-persaingan-ekonomi-digital>.
- Satria, Angga. 2018. Tingkat Pendidikan dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung. Bandung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol 2 No 2.
- Wibawa dan Dewi, 2016. Pengaruh Stres kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali cabang Ubud. Bali: *Jurnal Manajemen* Unud. Vol. 5 No. 12 (7583-7606).
- Rismayadi, Mega. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amanda Brownies Pusat Bandung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (Almana)* Vol. 2 No. 1/ April 2018
- Sumaki, Windy J., Rita N. Taroreh, Djurwati Soepeno. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 3 (2015): HAL 1126 – 1265
- Tifyani. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kemampuan Supervisi Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru Pada Mi Swasta Se Kecamatan Sumberlawang Kabupaten Sragen Tahun 2015/2016. *Tesis Pascasarjana Prodi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Surakarta*  
<https://ekonomi.bisnis.com/read/20180829/98/832884/simak-tantangan-sektor-logistik-pada-era-transformasi-digital>