

PENGARUH PENDAPATAN MAHASISWA DAN PENGUNAAN PAYLATER TERHADAP DAYA BELI MAHASISWA DI UNIVERSITAS WIJAYA PUTRA SURABAYA

Riska Suci Rachmawati¹, Pujiyanto²

¹Universitas Wijaya Putra

e-mail: [1riskasuci0612@gmail.com](mailto:riskasuci0612@gmail.com), [2pujiyanto@uwp.ac.co.id](mailto:pujiyanto@uwp.ac.co.id)

Abstract: *This study aims to determine the effect of student income and use of Paylater on student purchasing power at Universitas Wijaya Putra Surabaya. This type of research uses quantitative research. The data collection method used is primary data based on the results of a questionnaire or questionnaire. The population of this study were students of the Faculty of Economics and Business at Universitas Wijaya Putra Surabaya, with a total of 702 active students. The sample collection technique with purposive sampling according to the criteria produced 53 respondents. The test method used is Descriptive Statistical Analysis, Classical Assumption Test and Hypothesis Test. Data analysis was carried out using the SPSS 26 tool. Based on the results of data analysis using the t test, it is known that partially income and Paylater have a significant effect on purchasing power. Meanwhile, based on the F test, it is known that simultaneously Income and Paylater have a significant effect on the Purchasing Power of students of the Faculty of Economics and Business at Universitas Wijaya Putra Surabaya..*

Keywords: *Income, Paylater, Purchasing Power.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendapatan Mahasiswa dan Penggunaan Paylater Terhadap Daya Beli Mahasiswa di Universitas Wijaya Putra Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah data primer berdasarkan hasil kuesioner atau angket. Populasi dari penelitian ini adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Wijaya Putra Surabaya dengan jumlah 702 mahasiswa aktif. Teknik pengumpulan sampel dengan purposive sampling sesuai dengan kriteria menghasilkan 53 responden. Metode pengujian yang digunakan yaitu Analisis Statistik Deskriptif, Uji Asumsi Kalsik dan Uji Hipotesis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS 26. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t diketahui bahwa secara parsial pendapatan dan Paylater berpengaruh signifikan terhadap Daya Beli. Sedangkan berdasarkan uji F diketahui bahwa secara simultan bahwa Pendapatan dan Paylater berpengaruh signifikan terhadap Daya Beli mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Wijaya Putra Surabaya.

Kata Kunci: *Pendapatan, Paylater, Daya Beli*

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis saat ini semakin pesat hal ini dimanfaatkan oleh sekelompok orang untuk mendirikan usaha khususnya dalam bidang pengiriman jasa, namun Fenomena tersebut diikuti dengan pesatnya perkembangan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang atau jasa kurir baik ke dalam negeri maupun luar negeri

sehingga Persaingan bisnis yang sangat ketat pada saat ini merupakan sebuah tantangan bagi pengusaha untuk tetap berada dalam persaingan industri.

Tingkat keberhasilan dari strategi perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar peningkatan kinerja perusahaan yang dapat dicapai oleh perusahaan tersebut. Kinerja perusahaan yang superior dapat dicapai melalui keunggulan bersaing yang dimiliki oleh perusahaan. Kinerja perusahaan dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau “degree of accomplishment” atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja pelayanan merupakan penilaian menyeluruh konsumen terhadap hasil pelayanan yang dirasakan saat menerima pelayanan dari penyedia jasa. Kinerja pelayanan sangat mempengaruhi kepuasan konsumen terutama bagi perusahaan jasa pengiriman. Sehingga semakin besar pelayanan yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan keunggulan bersaingnya.

Terdapat beberapa perusahaan pengiriman barang yang cukup populer di kalangan masyarakat Indonesia antara lain, J&T Express, JNE, Pos Indonesia, Tiki, dll. Semakin maraknya perusahaan-perusahaan layanan pengiriman dapat menimbulkan persaingan terutama untuk memberikan layanan terbaik kepada pelanggan. Salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penyedia jasa pengiriman adalah J&T Express Jawa Timur. J&T Express Jawa Timur melayani pengiriman dalam bentuk paket, barang, dokumen, kendaraan, dll. J&T Express Jawa Timur juga memperluas pelayanannya dengan memanfaatkan teknologi Ecommerce yaitu melalui pelayanan order via website, Hotline, dan App.

Upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan selain pengendalian internal gaya kepemimpinan juga perlu di perhatikan. Seorang pemimpin yang ideal harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin sangat perlu memperhatikan gaya kepemimpinan dalam proses mempengaruhi, mengarahkan kegiatan anggota kelompoknya serta mengordinasikan tujuan anggota dan tujuan organisasi agar keduanya dapat tercapai. Gaya kepemimpinan yang efektif di butuhkan dalam suatu perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan yang telah di tetapkan perusahaan.

Selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki manfaat yang besar, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi yaitu terpeliharanya aturan perusahaan dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan yaitu dapat menghasilkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena yang ada pada PT. Karya Niaga Abadi (J&T Express Jawa Timur) mengenai tingkat kedisiplinan adalah masih banyaknya karyawan yang datang terlambat, dan karyawan pulang awal waktu. Hal ini merupakan salah satu masalah terhadap rendahnya kinerja karyawan dalam hal kedisiplinan. Pada operasional PT. Karya Niaga Abadi menggunakan suatu aplikasi dalam pekerjaannya yaitu Dingtalk, didalamnya segala pengajuan mulai dari absensi (tidak finger masuk, tidak finger pulang, izin pulang cepat, cuti tahunan, dan lain sebagainya). Akan tetapi kebiasaan tidak disiplin masih saja menjadi budaya yang terus berjalan.

Berdasarkan data dapat diketahui bahwa denda terlambat dimulai dari keterlambatan 2 menit. Untuk jam kerja di PT. Karya Niaga Abadi dimulai dari 08.30 – 17.00 WIB. Diberikan toleransi keterlambatan pada 1 menit pertama, sehingga jika melakukan absen pukul 08.31 WIB tidak dikenakan denda terlambat. Diketahui pada divisi marketing pada periode 26 Maret – 25 April 2023 menunjukkan

ketidakdisiplinan. Terlihat dari banyaknya karyawan yang mendapatkan potongan keterlambatan. Bahkan pada jabatan sales mendapatkan 13 kali keterlambatan dengan potongan sebanyak Rp 170.000,-. Hal ini sangat menunjukkan disiplin kerja pada Divisi Marketing sangatlah rendah. Selain itu gaya kepemimpinan dari Divisi Marketing perlu di pertanyakan, karena karyawan pada divisi tersebut sebagian besar mengalami keterlambatan dalam bekerja yang tentunya hal tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Karya Niaga Abadi (J&T Express Jawa Timur).

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya (Zainal & Mulyadi, 2013).

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2019).

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi di antara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya (Thoha, 2006).

Prasetyo (2008) berpendapat, gaya kepemimpinan merupakan bentuk perilaku yang dapat dibuat untuk mengintegritaskan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang mempengaruhi orang lain sesuai dengan keinginannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka kesimpulannya gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bias melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan suka rela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Budaya Organisasi

Keberadaan budaya organisasi di dalam suatu perusahaan atau organisasi tidak hanya sebatas formalitas saja namun memiliki makna yang sangat penting. Berdasarkan pendapat Agustinah et al (2020) keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi. Hal tersebut dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi bahwa semakin baik kualitas factor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut. Dengan kata lain bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Terdapat pemahaman yang berbeda-beda dari satu pakar dengan pakar lainnya mengenai konsep budaya organisasi. Robbins & Judge (2008), menyatakan budaya organisasi ialah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi, yang dijadikan filosofi kerja karyawan serta menjadi panduan bagi kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan konsumen. Koesmono (2005) menjelaskan pentingnya budaya organisasi yang didefinisikan sebagai kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi, dimana hal itu menjadi norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi.

Sudarmanto (2019) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Kusdi (2011) budaya atau kultur organisasi dapat diibaratkan sebagai perekat yang membuat organisasi menjadi satu kesatuan melalui suatu kebersamaan dalam hal pola-pola makna. Budaya (kultur) terfokus pada nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh para anggota.

Pengertian lain dari budaya organisasi dikemukakan oleh Kreitner & Kinicki (2010), yang menyebutkan budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, penulis menyimpulkan bahwa budaya organisasi sangat besar peranannya dalam menciptakan arti sebuah perusahaan, karena budaya organisasi merupakan pedoman bagi setiap perilaku anggota organisasi, yang menjadi landasan untuk bertindak dan menuntun karyawannya di dalam memecahkan masalah. Perusahaan yang besar ialah yang mampu membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang baik dan kuat dalam kehidupannya.

Disiplin kerja

Aspek lain yang penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kedisiplinan. Harlie (2012) mengemukakan bahwa kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuan apabila dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Sutrisno (2019) kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang masuk kedalam suatu organisasi maka orang tersebut harus menaati dan mengikuti aturan maupun norma- norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apabila norma dan aturan tersebut tidak ditaati maka akan sulit bagi individu tersebut untuk diterima didalam lingkungan tersebut. Sedangkan di sisi lain menurut Andriyani et al (2020) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Istilah kinerja mengandung berbagai macam pengertian. Kinerja dapat ditaftsrkan

sebagai “hasil akhir kegiatan” (Robbins & Judge, 2008). Kinerja adalah gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi (Waldman, 1994). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Terdapat beberapa pandangan para pakar tentang pengertian kinerja. Menurut Riani (2011) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Bacal (1999) memandang manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang dilakukan secara terus-menerus dalam kemitraan antara karyawan dengan atasan langsungnya. Proses komunikasi ini meliputi kegiatan membangun harapan yang jelas serta pemahaman mengenai pekerjaan yang akan dilakukan. Proses komunikasi merupakan suatu system, memiliki sejumlah bagian yang semuanya harus diikutsertakan, apabila manajemen kinerja ini hendak memberikan nilai tambah bagi organisasi, manajer, dan karyawan.

Dari beberapa pendapat para ahli maka penulis simpulkan bahwa kinerja adalah hasil keluaran dari aktivitas kerja yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawab mencapai tujuan.

METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup sumber daya manusia. Dalam penelitian ini menguji dua variabel yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Lokasi penelitian di PT. Karya Niaga Abadi (J&T Express Jawa Timur) sebagai lokasi penelitian yaitu karena belum pernah diadakan penelitian yang serupa khususnya kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah responden yang bekerja pada PT. Karya Niaga Abadi yang berfokuskan kepada karyawan yang secara bergantian berjaga dan dengan jumlah populasi sebanyak 181 orang. Cara yang ditempuh untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*.

Pengambilan sampel yang dilakukan oleh peneliti menggunakan rumus Isaac dan Michael yaitu sebagai berikut:

$$S = \frac{\chi^2 NP (1-P)}{d^2 (N-1) + \chi^2 P (1-P)}$$

Keterangan :

S = ukuran sampel

N = ukuran populasi

P = proporsi dalam populasi

d = ketelitian (error) 0,05

χ^2 = harga tabel chi kuadrat dengan dk = 1, taraf kesalahan 1%, 5%, dan 10%

Menurut penentuan jumlah sampel dengan jumlah populasi 181, peneliti menemukan 119 jumlah sampel yang diambil dari lima kelas populasi. Sumber data yang digunakan yaitu data primer dari kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari majalah, Koran, jurnal dan publikasi lainnya. Teknik analisis data yang dilakukan

menggunakan SPSS melalui uji Validitas dan reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, regresi linear berganda, Uji F, Uji t dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Hasil uji deskriptif dapat diketahui jumlah untuk responden menurut jenis kelamin, seluruh responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang atau 66,39%, dan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang atau 33,61%. Jumlah untuk responden menurut usia 21-25 tahun sebanyak 15 orang atau 12,61%, usia 26-30 tahun sebanyak 65 orang atau 54,62%, usia >30 tahun sebanyak 39 orang atau 32,77%. Jumlah untuk responden menurut Pendidikan terakhir Diploma III sebanyak 17 orang atau 14,29% dan responden dengan Pendidikan terakhir Sarjana (S1) sebanyak 102 orang atau 85,71%. Jumlah untuk responden menurut lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang atau 14,29%; lama bekerja 2-3 tahun sebanyak 71 orang atau 59,66%; masa kerja 4-5 tahun sebanyak 20 orang atau 16,81% dan responden dengan masa bekerja > 5 tahun sebanyak 11 orang atau 9,27%.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel gaya kepemimpinan konsultasi, lingkungan kerja, latar belakang pendidikan dan tanggungjawab pekerjaan supir. Berdasarkan hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa semua instrument dari seluruh variabel adalah valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien korelasi r hitung > r tabel (0,2227) sehingga seluruh variable dapat digunakan dalam pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak) jika Cronbach's Alpha > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel (layak) jika Cronbach's Alpha < 0,06. Berdasarkan dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui bahwa koefisien alpha masing-masing variabel gaya kepemimpinan (0,692), budaya organisasi (0,793), disiplin kerja (0,798), dan kinerja karyawan (0,685) > 0,06. Hasil tersebut maka disimpulkan bahwa semua variabel merupakan reliabel. Dengan demikian data dari populasi penulis teliti termasuk dalam kategori valid dan reliabel, sehingga layak untuk dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas data bertujuan untuk mendeteksi distribusi data dalam satu variabel yang akan digunakan dalam penelitian apakah berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal (normalitas), dengan uji 1-sample-KS atau uji Kolmogorov-Smirnov dengan syarat > 0.05. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,559 yang berarti lebih dari 0.05, sehingga data dalam penelitian ini dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui hubungan model regresi antar

variabel bebas dan terikat. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi multikolonieritas. Multikolonieritas terjadi jika nilai tolerance > 0,1 atau nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil uji menunjukkan bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diatas 0,1. Variabel Gaya Kepemimpinan menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.534. Variabel Budaya Organisasi menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.683. Variabel Disiplin Kerja menunjukkan nilai tolerance sebesar 0.740. Nilai VIF dari seluruh variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan nilai < 10 yaitu Variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 1,871, variabel Budaya Organisasi nilai VIF sebesar 1,463, dan variabel Disiplin kerja nilai VIF sebesar 1,351. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas yang berarti bahwa tidak adanya hubungan antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas asumsi dimana dalam regresi berganda varians dari residual tidak konstan atau berubah-ubah secara sistematis seiring dengan berubahnya nilai variabel independen. Cara pengujiannya dapat menggunakan uji kolerasi rank spearman atau menggambarkan atau plot antara variabel residual dengan prediksi. Uji Heteroskedastisitas dapat menggunakan grafik *scatterplot*. Berdasarkan hasil uji grafik *scatterplot* bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi
Gaya Kepemimpinan	0,631
Budaya Organisasi	-0,012
Disiplin Kerja	0,006
Konstanta	16,380

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada Tabel 1 hasil perhitungan regresi linear berganda dapat diketahui bentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 16,380 + 0,631X1 - 0,012X2 + 0,006X3$$

Dimana:

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Pengalaman Kerja
- X2 = Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. α : 16,380 Artinya apabila X1, X2, X3 = 0. Pada persamaan regresi tersebut

menunjukkan nilai konstanta sebesar 16,380. Hal ini menyatakan bahwa Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi akan mengalami kenaikan sebesar 16,380 dengan syarat faktor yang lain tetap.

2. Koefisien regresi pada variable Gaya Kepemimpinan sebesar 0,631 hal tersebut berarti jika variabel Gaya Kepemimpinan bertambah satu satuan maka variable kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi bertambah sebesar 0,631 satuan atau jika Gaya Kepemimpinan yang dilakukan semakin tinggi maka semakin tinggi tingkat Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi.
3. Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi sebesar -0,012 menunjukkan adanya penurunan variable Budaya Organisasi. Apabila variable Budaya Organisasi berkurang satu satuan maka dapat mengakibatkan penurunan tingkat Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi dengan asumsi, faktor-faktor lain dalam keadaan konstan atau tetap.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja sebesar 0,006 menunjukkan adanya peningkatan variable Disiplin Kerja. Apabila variable Disiplin Kerja bertambah satu satuan maka dapat mengakibatkan kenaikan tingkat Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi dengan asumsi, faktor-faktor lain dalam keadaan konstan atau tetap.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t	Sig
Gaya Kepemimpinan	9,683	0,000
Budaya Organisasi	-0,219	0,827
Disiplin Kerja	0,075	0,940

Sumber: Data diolah, 2023

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat kolom signifikan pada masing-masing t hitung.

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
 Hasil penelitian diperoleh thitung sebesar 9,683 dan t tabel (n-k-1: 119-3-1=115) : 1,6582 sehingga dapat diketahui t hitung = 9,683 > t tabel 1,6657 maka H0 ditolak dan H1 diterima pada level of signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga variabel Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi (Y) sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Y)
 Hasil penelitian diperoleh t hitung sebesar -0,219 dan t tabel (n-k-1: 119-3-1=115) : 1,6582 sehingga dapat diketahui t hitung = -0,219 < t tabel 1,6582 maka Ho diterima dan H2 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,827 > 0,05. Sehingga variabel Budaya Organisasi (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi sehingga hipotesa yang diajukan tidak terbukti kebenarannya.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian diperoleh t hitung sebesar 0,005 dan t tabel (n-k-1: 119-3-1=115) : 1,6582 sehingga dapat diketahui t hitung = 0,005 < t tabel 1,6582 maka Ho diterima dan H3 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,940 > 0,05. Sehingga variabel Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi sehingga hipotesa yang diajukan tidak terbukti kebenarannya.

Uji Simultan (Uji f)

Tabel 3 Hasil Uji F

F	Sig
57,603	0,000

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh Fhitung sebesar 57,603 yang berarti Fhitung (57,603) > Ftabel (2,69) jadi Ho ditolak dan H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi.

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,775	0,600	0,590	3,27337

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai koefisien derterminasi (R2) sebesar 0,590 atau 59% yang artinya variasi dari Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja sebesar 0,590 atau 59%. Lalu sisanya sebesar 41% dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dibuktikan nilai signikansi 0,000 < 0.05. Hasil penelitian didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Sulaiman et al (2021) yang berjudul Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi terhadap kinerja karyawan serta dampaknya pada kinerja secretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang

pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2019).

Salah satu permasalahan yang masih belum dapat ditemukan solusinya yaitu dalam menangani absensi keterlambatan karyawan, karena pada bulan April 2023 terdapat salah satu karyawan yang terlambat sebanyak 17 kali dalam satu bulan. Hal ini terjadi karena kurangnya control dari pemimpin terhadap karyawan pada divisi naungannya. Akan tetapi meskipun memiliki keterlambatan yang cukup banyak, karyawan – karyawan yang terlambat tersebut tetap bertanggungjawab terhadap pekerjaannya masing-masing dengan melakukan pekerjaan dengan penuh ketekunan.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Karyawan hal ini dapat dibuktikan thitung sebesar 2,512 dan t tabel (n-k-1: 78-3-1=74) : 1,6582 sehingga dapat diketahui thitung = -0,219 < t tabel 1,6582 maka Ho diterima dan H2 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,827 > 0,05. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian sebelumnya dari Herry Hariyanto (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (studi PT. Pelayaran Samudra Selatan, Jakarta). Hasil yang diperoleh yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif secara parsial atau simultan terhadap kinerja karyawan.

Sudarmanto (2019), berpendapat bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja kognitif yang terdiri dari sikap-sikap, nilai-nilai, norma perilaku dan harapan bersama yang dirasakan oleh anggota organisasi. Sedangkan menurut Kusdi (2011), budaya atau kultur organisasi dapat diibaratkan sebagai perekat yang membuat organisasi menjadi satu kesatuan melalui suatu kebersamaan dalam hal pola-pola makna. Budaya (kultur) terfokus pada nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, dan harapan- harapan yang dimiliki oleh para anggota.

Ketika dituntut untuk melakukan pekerjaan lebih detail, karyawan memilih untuk mempertimbangkan pekerjaan tersebut, tetapi sebagian karyawan merasa bahwa kemajuan perusahaan lebih utama dibandingkan kepentingan pribadi, sehingga dapat diketahui bahwa pada budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja karena budaya organisasi tidak dapat diterima oleh seluruh karyawan, masih ada karyawan yang tidak melakukan budaya yang berlaku di tempat kerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji statistik variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan hal ini dapat dibuktikan thitung sebesar 0,005 dan t tabel (n-k-1: 119-3-1=115) : 1,6582 sehingga dapat diketahui thitung = 0,005 < t tabel 1,6582 maka Ho diterima dan H3 ditolak pada level of signifikan sebesar 0,940 > 0,05. Hasil penelitian ini tidak didukung hasil penelitian sebelumnya dari Katiandagho et al. (2014) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Singodimedjo (2012) kedisiplinan adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma – norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa apabila seseorang masuk kedalam suatu organisasi maka orang tersebut harus menaati dan mengikuti aturan maupun norma- norma yang berlaku dalam organisasi tersebut. Apabila norma dan aturan tersebut tidak ditaati maka akan sulit bagi individu tersebut untuk diterima didalam lingkungan tersebut. Sedangkan di sisi lain menurut Andriyani et al (2020) disiplin merupakan bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Salah satu fenomena yang terjadi pada PT. Karya Niaga Abadi yaitu jumlah keterlambatan karyawan dalam satu bulan yang terlalu banyak. Umumnya jika karyawan yang datang terlambat akan lebih membutuhkan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena jam pertama masuk sudah tidak sesuai. Akan tetapi menurut informasi dari tim HRD, selama ini tidak pernah terjadi kesalahan fatal dalam pengolahan data, atau terjadi keterlambatan dalam penyajian data. Ketika seorang karyawan terlambat, maka ia cenderung memperpendek jam istirahatnya digunakan untuk mengejar keterlambatan dalam bekerja, sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu menurut para ahli, disiplin merupakan suatu bentuk pelatihan, pada PT. Karya Niaga Abadi rutin melakukan pelatihan kerja terhadap seluruh karyawannya.

Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji F gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada $F_{hitung} (57,603) > F_{tabel} (2,69)$ serta nilai signifikan $0,000$ ($sig > 0,05$) jadi H_0 ditolak dan H_4 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa hanya Gaya Kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karya Niaga Abadi. Hal tersebut selaras dengan kondisi yang ada di PT. Karya Niaga Abadi, dibuktikan dari fenomena absensi karyawan, dari pihak HRD melakukan konfirmasi atas absensi karyawan langsung kepada Manager Divisi, dan dari manager Divisi yang melakukan kontrol penuh terhadap karyawannya masing-masing.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi sehingga hipotesa yang diajukan terbukti kebenarannya.
3. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi sehingga hipotesa yang diajukan tidak terbukti kebenarannya.
4. Disiplin Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi sehingga hipotesa yang diajukan tidak terbukti kebenarannya.
5. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Niaga Abadi.

SARAN

Berdasarkan dari paparan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan diantaranya sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja pada PT. Karya Niaga Abadi maka lebih digencarkan kembali program-program perusahaan yang dapat meningkatkan kecintaan karyawan terhadap tempat dimana mereka bekerja.
2. Evaluasi punishment terhadap karyawan yang tetap melakukan keterlambatan bekerja selama 3 bulan berturut-turut dalam jumlah yang banyak. Karena jika hal ini tidak dicegah maka akan menjadi kebiasaan buruk dan dapat mempengaruhi karyawan yang lainnya.
3. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variable yang lain seperti komunikasi, produktivitas kerja karyawan, motivasi kerja, stress atau beban kerja dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustinah, E., Naser, J. A., & Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada UKM Batik Tulis Di Malang Raya. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 21(1), 30 – 40.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24-32.
- Bacal, R. (1999). *Performance Management*. McGraw-Hill.
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Katiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(3).
- Koesmono, H. T. (2005). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 7(2), 171-188.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*, Ninth Edition. New York: McGraw Hill.
- Kusdi. (2011). *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian dan Praktik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Prasetyo, L. (2008). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja. *Jurnal Neo-Bisnis*, 2(2), 1-7.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Riani, A. L. (2011). *Budaya Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Singodimedjo, M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Penerbit SMMA.
- Sudarmanto. (2019). *Kinerja dan Pengembangan SDM*. Jogjakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulaiman, Y., & Yunus, M. Amri. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan gaya

- komunikasi terhadap kinerja pegawai serta dampaknya pada kinerja sekretaris daerah Kabupaten Pidie Jaya Banda Aceh. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 3.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Thoha, M. (2006). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Waldman, D. A. (1994). The contributions of total quality management to a theory of work performance. *Academy of Management review*, 19(3), 510-536.
- Zainal, V. R., Mulyadi, D. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.