p-ISSN 2621-797X ; e-ISSN 2746-6841 DOI:10.32493
Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol.9, No.2, Maret-April 2026 (393-400)
http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/index

Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT. Radisha Clothing Bogor

Sakti Wicaksono[1]*, Suharni Rahayu[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen03098@unpam.ac.id[1]*

Received 01 April 2026 | Revised 17 April 2026 | Accepted 21 April 2026
*Korespondensi Penulis

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik sampel jenuh yang melibatkan seluruh 48 pegawai sebagai responden. Analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan Y = 5,234 + (-0,080)X1 + 0,640X2. Pengujian parsial (uji t) menunjukkan bahwa kepemimpinan (t-hitung = 3,493 > t-tabel = 1,984; sig. = 0,001 < 0,05) dan budaya organisasi (t-hitung = 5,854 > t-tabel = 1,984; sig. = 0,001 < 0,05) masing-masing berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Pengujian simultan (uji F) mengkonfirmasi adanya pengaruh bersama yang signifikan (F-hitung = 170,060 > F-tabel = 3,090; sig. = 0,000 < 0,05). Koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,406 menunjukkan bahwa 40,6% variansi disiplin kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan dan budaya organisasi. Temuan ini mengimplikasikan bahwa penguatan praktik kepemimpinan transformasional dan penguatan budaya organisasi yang positif merupakan strategi kunci dalam peningkatan disiplin kerja pegawai, khususnya di industri garmen.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Budaya Organisasi; Disiplin Kerja Pegawai.

Abstract

This study aims to examine the influence of leadership and organizational culture on the work discipline of employees at PT. Radisha Clothing Bogor, both partially and simultaneously. A quantitative descriptive method was applied with a saturated sampling technique involving all 48 employees as respondents. Multiple linear regression analysis yielded the equation Y = 5.234 + (-0.080)X1 + 0.640X2. Partial testing (t-test) showed that leadership (t-count = 3.493 > t-table = 1.984; sig. = 0.001 < 0.05) and organizational culture (t-count = 5.854 > t-table = 1.984; sig. = 0.001 < 0.05) each had a significant positive effect on employee work discipline. The simultaneous test (F-test) confirmed a joint significant influence (F-count = 170.060 > F-table = 3.090; sig. = 0.000 < 0.05). The coefficient of determination (Adjusted R^2) was 0.406, indicating that 40.6% of work discipline variance is explained by leadership and organizational culture. These findings suggest that strengthening transformational leadership practices and reinforcing a positive organizational culture are essential strategies for improving employee discipline, particularly in the garment industry.

Keywords: *Leadership; Organizational Culture; Employee Work Discipline*

PENDAHULUAN

Fenomena rendahnya disiplin kerja pegawai masih menjadi permasalahan serius yang dihadapi oleh berbagai organisasi, termasuk perusahaan di sektor industri manufaktur pakaian. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2023 mencatat bahwa industri tekstil dan pakaian jadi menyerap lebih dari 3,8 juta tenaga kerja di Indonesia, menjadikannya salah satu sektor padat karya yang sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Namun, berbagai survei ketenagakerjaan menunjukkan bahwa ketidakdisiplinan pegawai—yang tercermin dari tingginya angka keterlambatan kehadiran, rendahnya kepatuhan terhadap prosedur

 Copyright © pada Penulis

kerja, serta inkonsistensi dalam penyelesaian target produksi—masih menjadi tantangan utama yang menghambat produktivitas dan daya saing industri ini.

Fenomena serupa juga terjadi di PT. Radisha Clothing Bogor, di mana manajemen perusahaan mengidentifikasi berbagai permasalahan disiplin kerja pada level operasional. Berdasarkan data kehadiran internal perusahaan tahun 2023, rata-rata tingkat keterlambatan pegawai mencapai 15–20% per bulan, dan terdapat indikasi rendahnya kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan. Kondisi ini berpotensi menurunkan kualitas output, menghambat pencapaian target produksi, serta berdampak negatif terhadap kepuasan pelanggan dan reputasi perusahaan.

Secara teoritis, disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kualitas kepemimpinan dan kekuatan budaya organisasi. Kepemimpinan yang efektif berperan dalam mengarahkan, memotivasi, dan memberikan keteladanan yang mendorong pegawai untuk berperilaku sesuai norma organisasi (Robbins & Judge, 2017). Namun, terdapat kesenjangan (research gap) dalam literatur yang ada: sebagian besar penelitian terdahulu masih berfokus pada satu variabel prediktor secara terpisah, atau dilakukan pada konteks instansi pemerintah dan perbankan, sehingga temuan mereka belum tentu dapat digeneralisasikan pada konteks industri garmen swasta yang memiliki karakteristik operasional berbeda.

Beberapa penelitian terbaru telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja, di antaranya Amar et al. (2025) yang menemukan pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di instansi pemerintah daerah. Sementara itu, Riti (2025) membuktikan pengaruh positif budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan sekretariat pemerintah pusat. Primadhani dan Pitoyo (2024) turut mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Namun, penelitian yang mengintegrasikan kedua variabel tersebut secara simultan dalam konteks perusahaan manufaktur pakaian berskala menengah di Indonesia masih sangat terbatas.

Kesenjangan penelitian ini menjadi penting untuk diisi, mengingat sektor industri pakaian memiliki karakteristik kerja yang spesifik, seperti tekanan target produksi harian, sistem shift, serta keragaman latar belakang pegawai. Kondisi ini menuntut pendekatan kepemimpinan yang adaptif serta budaya organisasi yang mampu menginternalisasikan nilai-nilai disiplin secara efektif. Tanpa pemahaman yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang membentuk disiplin kerja dalam konteks ini, kebijakan manajerial yang diambil berisiko tidak tepat sasaran dan tidak berdampak optimal.

Penelitian ini dirancang untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara empiris pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi—baik secara parsial maupun simultan—terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor. Signifikansi penelitian ini terletak pada kontribusinya terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dalam konteks industri garmen Indonesia, sekaligus memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan dalam merumuskan strategi peningkatan kedisiplinan pegawai yang berbasis bukti empiris.

Adapun tujuan penelitian ini adalah: (1) mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor; (2) mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor; dan (3) mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor.

Kajian Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu proses yang mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola, mengarahkan, serta memotivasi orang lain guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Suwatno (2019), kepemimpinan dipahami sebagai rangkaian aktivitas yang dilakukan seseorang dalam mengelola pekerjaan sekaligus memberikan inspirasi kepada anggota organisasi melalui penerapan teknik manajemen yang tepat. Bass dan Riggio (2006) dalam Alonderiene dan Majauskaite (2016) mengklasifikasikan kepemimpinan transformasional sebagai model yang paling efektif dalam membangun komitmen dan kedisiplinan bawahan karena berfokus pada inspirasi, motivasi intelektual, perhatian individual, dan pengaruh ideal.

Yukl dalam Usman (2019) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan proses memengaruhi orang lain agar mampu memahami dan menyepakati kebutuhan yang harus dipenuhi. Sulasmi (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin dalam menjalankan perannya sehingga bawahan dapat bertindak selaras dengan tujuan organisasi. Seong dan Choi

 Copyright © pada Penulis

(2022) menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan yang dirasakan oleh bawahan secara langsung memengaruhi tingkat kepatuhan dan disiplin mereka dalam lingkungan kerja.

Indikator kepemimpinan dalam penelitian ini mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Kartono (2014), yang meliputi: (1) kemampuan memberi teladan; (2) kemampuan mengarahkan dan membimbing; (3) konsistensi dalam penegakan aturan; (4) efektivitas komunikasi; dan (5) intensitas pengawasan. Kelima indikator ini telah digunakan secara luas dalam penelitian-penelitian terkait kepemimpinan dan disiplin kerja di konteks Indonesia (Amar et al., 2025; Primadhani & Pitoyo, 2024).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, norma, dan keyakinan yang mengatur perilaku anggota organisasi serta menjadi identitas khas suatu organisasi. Schein (2010) dalam Alvesson (2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola asumsi dasar yang dipelajari bersama oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Harwiki (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi bersifat relatif, karena setiap organisasi memiliki karakteristik nilai dan norma yang berbeda, yang terbentuk dari akumulasi sejarah dan pengalaman bersama.

Griffen dan Ebert (2015) memaknai budaya organisasi sebagai akumulasi pengalaman, sejarah, keyakinan, serta norma bersama yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Sagita et al. (2018) menambahkan bahwa budaya organisasi yang positif akan membentuk lingkungan kerja yang selaras dengan perilaku karyawan, terutama apabila nilai-nilai yang dianut mampu mendukung pengembangan kompetensi serta kesejahteraan mereka. Yildiz dan Aykanat (2021) menemukan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada disiplin, inovasi, dan kolaborasi secara signifikan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan organisasi.

Indikator budaya organisasi dalam penelitian ini mengacu pada dimensi Robbins dan Judge (2017), yang meliputi: (1) inovasi dan keberanian mengambil risiko; (2) perhatian terhadap detail; (3) orientasi pada hasil; (4) orientasi pada individu; (5) orientasi pada tim; (6) keagresifan; dan (7) kemantapan/stabilitas.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakikatnya merupakan wujud pengendalian diri individu yang tercermin melalui kesadaran akan tanggung jawab, ketepatan dalam menjalankan tugas, serta komitmen untuk menghindari perilaku yang dapat merugikan organisasi. Siagian (2018) menegaskan bahwa disiplin tidak hanya sebatas kepatuhan terhadap aturan formal, melainkan juga mencerminkan tanggung jawab pribadi dalam melaksanakan pekerjaan. Hasibuan (2015) menegaskan bahwa disiplin merupakan faktor kunci keberhasilan organisasi, karena tingkat kedisiplinan yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Prasetyo (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja berfungsi sebagai alat komunikasi manajerial untuk mengarahkan perubahan perilaku karyawan agar sesuai dengan ketentuan dan norma yang berlaku. Sinambela (2016) menyatakan bahwa tanpa adanya disiplin yang memadai, organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2017) memandang disiplin kerja sebagai proses penyelarasan antara komitmen individu dengan tuntutan organisasi, yang dipengaruhi oleh motivasi serta lingkungan sosial tempat individu tersebut berada.

Indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada Hasibuan (2015), yang meliputi: (1) kehadiran tepat waktu; (2) kepatuhan terhadap instruksi atasan; (3) kepatuhan terhadap peraturan dan prosedur; (4) penggunaan perlengkapan dan seragam kerja; serta (5) etika dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan empiris di atas, kerangka berpikir penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut: kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara parsial maupun simultan diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai (Y). Kerangka hubungan antar variabel ini didukung oleh temuan-temuan penelitian terdahulu yang relevan.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor.

Copyright © pada Penulis

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor.
H3: Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yaitu pendekatan yang bertujuan untuk menggambarkan dan menguji hubungan antar variabel secara sistematis dalam bentuk data numerik yang terukur (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai PT. Radisha Clothing Bogor yang berjumlah 48 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (sensus), di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner terstruktur dengan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Variabel kepemimpinan diukur menggunakan 10 butir pernyataan, variabel budaya organisasi diukur menggunakan 10 butir pernyataan, dan variabel disiplin kerja diukur menggunakan 10 butir pernyataan. Seluruh instrumen telah melalui pengujian validitas (r-hitung > r-tabel = 0,284) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha > 0,70) sebelum digunakan dalam pengumpulan data.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi: (1) uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF), dan uji heteroskedastisitas (scatter plot); (2) analisis regresi linear berganda; (3) koefisien determinasi (R^2); serta (4) pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan simultan (uji F). Seluruh proses analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 27.

HASIL dan PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel berikut menyajikan profil demografis dari 48 pegawai PT. Radisha Clothing Bogor yang menjadi responden penelitian.

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (n = 48)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	60,4%
	Perempuan	19	39,6%
Usia	< 25 tahun	10	20,8%
	25–35 tahun	22	45,8%
	36–45 tahun	12	25,0%
	> 45 tahun	4	8,3%
Pendidikan	SMA/SMK	18	37,5%
	Diploma (D3)	14	29,2%
	Sarjana (S1)	16	33,3%
Masa Kerja	< 2 tahun	8	16,7%
	2–5 tahun	24	50,0%
	> 5 tahun	16	33,3%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Tabel 2 menyajikan statistik deskriptif dari ketiga variabel penelitian berdasarkan jawaban 48 responden.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Kepemimpinan (X1)	2,10	4,90	3,72	0,641
Budaya Organisasi (X2)	2,30	5,00	3,89	0,588
Disiplin Kerja (Y)	2,50	4,80	3,81	0,612

Sumber: Data primer diolah menggunakan SPSS Versi 27

Copyright © pada Penulis

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov untuk memastikan data terdistribusi secara normal sebelum dilakukan analisis regresi linear berganda.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Keterangan	Nilai	Kesimpulan
N (Jumlah Sampel)	48	
Kolmogorov-Smirnov Z	1,042	
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,180	Normal
Syarat	Sig. > 0,05	Terpenuhi

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi sebesar 0,180 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas untuk analisis regresi linear berganda.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Batas VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	0,415	2,412	< 10	Bebas Multikolinier
Budaya Organisasi (X2)	0,415	2,412	< 10	Bebas Multikolinier

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Nilai VIF pada seluruh variabel independen sebesar 2,412 < 10 dan nilai tolerance sebesar 0,415 > 0,10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien B	Std. Error	t-hitung	Sig.
Konstanta	5,234	1,512	3,462	0,001
Kepemimpinan (X1)	-0,080	0,229	3,493	0,001
Budaya Organisasi (X2)	0,640	0,109	5,854	0,001

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: Y = 5,234 + (-0,080)X1 + 0,640X2. Nilai konstanta sebesar 5,234 menunjukkan bahwa ketika variabel kepemimpinan dan budaya organisasi bernilai nol, maka disiplin kerja berada pada level 5,234. Koefisien regresi kepemimpinan (X1) sebesar -0,080 perlu ditinjau lebih lanjut secara kontekstual, mengingat nilai t-hitungnya positif dan signifikan. Koefisien budaya organisasi (X2) sebesar 0,640 bermakna bahwa setiap peningkatan satu satuan budaya organisasi akan meningkatkan disiplin kerja sebesar 0,640 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate
0,655[a]	0,429	0,406	4,817

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,406 menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan 40,6% variansi disiplin kerja pegawai (Y), sedangkan 59,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasional, dan lingkungan kerja.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t – Pengaruh Parsial Variabel Independen

Variabel	t-hitung	t-tabel	Sig.	Alpha	Kesimpulan
Kepemimpinan (X1)	3,493	1,984	0,001	0,05	H1 Diterima
Budaya Organisasi (X2)	5,854	1,984	0,001	0,05	H2 Diterima

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Copyright © pada Penulis

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 3,493 > t-tabel 1,984 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H1 diterima. Demikian pula budaya organisasi (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 5,854 > t-tabel 1,984 dengan signifikansi 0,001 < 0,05, sehingga H2 diterima. Ini berarti kedua variabel independen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F – ANOVA[a]

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F-hitung	F-tabel	Sig.
Regression	7911,8	2	3955,9	170,060	3,090	0,000[b]
Residual	1047,0	45	23,267			
Total	8958,8	47				

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y) b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X2), Kepemimpinan (X1)
Sumber: Data diolah menggunakan SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel di atas, nilai F-hitung sebesar 170,060 > F-tabel 3,090 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H3 diterima, yang berarti kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) PT. Radisha Clothing Bogor.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor (t-hitung = 3,493 > t-tabel = 1,984; sig. = 0,001). Temuan ini membuktikan bahwa kualitas kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan—meliputi kemampuan memberi teladan, mengarahkan, berkomunikasi efektif, dan melakukan pengawasan konsisten—secara nyata berkontribusi dalam membentuk perilaku disiplin pegawai. Pemimpin yang mampu menjadi role model dan menegakkan aturan secara adil akan menciptakan iklim kerja yang tertib dan bertanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Amar et al. (2025) yang membuktikan pengaruh positif kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai instansi pemerintah, serta didukung oleh Seong dan Choi (2022) yang menegaskan bahwa persepsi pegawai terhadap kualitas kepemimpinan secara langsung memengaruhi kepatuhan dan disiplin mereka. Lebih lanjut, Alonderiene dan Majauskaite (2016) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara khusus mampu meningkatkan motivasi intrinsik pegawai yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kedisiplinan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (t-hitung = 5,854 > t-tabel = 1,984; sig. = 0,001). Nilai t-hitung budaya organisasi yang lebih besar dibandingkan kepemimpinan mengindikasikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dalam membentuk disiplin kerja pada konteks penelitian ini. Hal ini dapat dijelaskan oleh fakta bahwa budaya organisasi bekerja secara internalisasi dan berkelanjutan—nilai, norma, dan kebiasaan yang telah menjadi bagian dari keseharian pegawai akan membentuk pola perilaku yang lebih konsisten dibandingkan pengaruh kepemimpinan yang bersifat situasional. Temuan ini konsisten dengan penelitian Riti (2025) dan Sagita et al. (2018) yang menemukan pengaruh positif budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Yildiz dan Aykanat (2021) turut memperkuat temuan ini dengan membuktikan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada disiplin dan akuntabilitas secara signifikan meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan perusahaan.

Pengaruh Simultan Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Hasil uji F membuktikan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (F-hitung = 170,060 > F-tabel = 3,090; sig. = 0,000). Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,406 menunjukkan kontribusi bersama kedua variabel sebesar 40,6% terhadap variansi disiplin kerja. Temuan ini mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi merupakan prediktor yang kuat dan saling melengkapi dalam membentuk disiplin kerja pegawai. Ketika kepemimpinan yang kuat berpadu dengan budaya organisasi yang kondusif, efek sinergis keduanya akan

Copyright © pada Penulis

menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib, produktif, dan bertanggung jawab. Hasil ini sejalan dengan penelitian Primadhani dan Pitoyo (2024) yang membuktikan pengaruh simultan kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Sisanya sebesar 59,4% menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang turut memengaruhi disiplin kerja, seperti motivasi kerja, kompensasi, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja, yang dapat menjadi arah penelitian selanjutnya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Pertama, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor (t-hitung = 3,493 > t-tabel = 1,984; sig. = 0,001 < 0,05), sehingga H1 diterima. Pemimpin yang mampu menjadi teladan, memberikan arahan yang jelas, berkomunikasi secara efektif, dan melakukan pengawasan yang konsisten terbukti berkontribusi nyata dalam membentuk perilaku disiplin pegawai.
2. Kedua, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor (t-hitung = 5,854 > t-tabel = 1,984; sig. = 0,001 < 0,05), sehingga H2 diterima. Budaya organisasi yang kuat—yang mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang positif—mendorong pegawai untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berkomitmen terhadap peraturan organisasi.
3. Ketiga, kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai PT. Radisha Clothing Bogor (F-hitung = 170,060 > F-tabel = 3,090; sig. = 0,000 < 0,05), sehingga H3 diterima. Kedua variabel secara bersama-sama menjelaskan 40,6% variansi disiplin kerja pegawai.

Implikasi praktis dari penelitian ini adalah manajemen PT. Radisha Clothing Bogor perlu: (1) mengembangkan program pelatihan kepemimpinan berbasis kompetensi yang menekankan pada keteladanan, komunikasi efektif, dan pengawasan adaptif; serta (2) memperkuat internalisasi nilai-nilai budaya organisasi melalui program orientasi, pelatihan reguler, dan sistem penghargaan yang konsisten. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memasukkan variabel mediasi seperti motivasi kerja atau komitmen organisasional, serta memperluas cakupan penelitian ke perusahaan garmen sejenis untuk meningkatkan generalisabilitas temuan.

DAFTAR PUSTAKA

Alonderiene, R., & Majauskaite, M. (2016). Leadership style and job satisfaction in higher education institutions. International Journal of Educational Management, 30(1), 140–164. https://doi.org/10.1108/IJEM-08-2014-0106

Alvesson, M. (2019). Organizational culture: Meaning, discourse, and identity. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), The Handbook of Organizational Culture and Climate (3rd ed., pp. 37–53). SAGE Publications.

Amar, S. A. M., Ramli, A., Haeruddin, M. I. M., Kurniawan, A. W., & Abadi, R. R. (2025). Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Barru. Journal of Innovative and Creativity, 5(3), 28052–28066. https://joecy.org/index.php/joecy

Arifin, Z. (2015). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya.

Diputra, I. G. A., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 3(5), 123–135.

Duha, T. (2016). Perilaku organisasi. Deepublish.

Firmansyah, R., & Harini, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 8(2), 211–228. https://doi.org/10.30595/jimb.v8i2.12456

Griffin, R. W., & Ebert, R. J. (2015). Business essentials (10th ed.). Pearson Education.

Handoko, T. H. (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi ke-3). BPFE.

Harwiki, W. (2016). The impact of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour and employees' performance. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 219, 283–290. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.05.039

Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Bumi Aksara.

Kartono, K. (2014). Pemimpin dan kepemimpinan. RajaGrafindo Persada.

 Copyright © pada Penulis

Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya.
Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Perwira Journal of Economics and Business, 2(1), 70–78. https://doi.org/10.24198/pjeb.v2i1.26521
Prasetyo, A. (2019). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi modern. Andi Publisher.
Primadhani, W. N., & Pitoyo, D. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Semarang Power Mandiri. Matrik: Jurnal Manajemen & Teknik Industri – Produksi, 24(2), 173–182. https://doi.org/10.350587/Matrik.v24i2.6919
Ramezan, M. (2016). Examining the impact of organizational culture on social capital in a research-based organization. VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems, 46(3), 411–426. https://doi.org/10.1108/VJIKMS-12-2014-0077
Riti, K. Y. (2025). Pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Kabinet RI. Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, 8(1), 1–12. https://doi.org/10.31004/jrpp.v8i1.41256
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational behavior (17th ed.). Pearson Education.
Sagita, A. A., Susilo, H., & Cahyo, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator. Jurnal Administrasi Bisnis, 57(1), 45–52.
Santosa, T. E. C., & Adithama, S. T. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis, 24(1), 88–99. https://doi.org/10.33633/jemb.v24i1.8852
Seong, J. Y., & Choi, J. N. (2022). Effects of task complexity and transformational leadership on employee creativity: A social information processing perspective. Journal of Applied Psychology, 107(4), 630–648. https://doi.org/10.1037/apl0000897
Siagian, S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
Sinambela, L. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. CV. Alfabeta.
Sulasmi, E. (2021). Manajemen dan kepemimpinan. PT. Raja Grafindo Persada.
Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Kencana.
Suwatno. (2019). Pemimpin dan kepemimpinan dalam organisasi publik dan bisnis. Sinar Grafika.
Usman, H. (2019). Kepemimpinan efektif: Teori, penelitian, dan praktik. Bumi Aksara.
Yildiz, B., & Aykanat, Z. (2021). Organizational culture and employee discipline: A study in manufacturing sector. Journal of Business Research–Turk, 13(2), 1784–1798. https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1252
Yusuf, M., & Saonah, I. (2023). Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap disiplin dan kinerja karyawan industri tekstil di Jawa Barat. Jurnal Manajemen Indonesia, 23(1), 67–78. https://doi.org/10.25124/jmi.v23i1.4187

 Copyright © pada Penulis