

# Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Bosman

Kasnowo<sup>1\*</sup>, Hernan Sugiantara<sup>2</sup>, Anindita Imam Basri<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Program Sarjana Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit Mojokerto

<sup>2,3</sup> Program Sarjana Manajemen, Fakultas Bisnis dan Hukum, Universitas PGRI Yogyakarta

\*Corresponding author: [kasnowo.fe@unim.ac.id](mailto:kasnowo.fe@unim.ac.id)

Received: 25 June 2024

Revised: 08 June 2025

Accepted: 19 June 2025

---

## Abstract

**Tujuan:** Penelitian ini ditujukan untuk menguji beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Beberapa faktor tersebut yaitu gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja.

**Metodologi:** Penelitian menggunakan data yang diperoleh langsung oleh responden dan bersifat kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah seluruh karyawan UD Bosman sebanyak 400 karyawan. Teknik *simple random sampling* digunakan dalam penelitian ini dengan hasil akhir sampel yaitu 80 sampel. Data dianalisis melalui uji regresi linier berganda, uji hipotesis, uji F, dan uji korelasi.

**Temuan:** Disimpulkan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan terhadap kinerja karyawan di UD Bosman. Dimana hasil koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.298 bernilai positif, variabel pelatihan sebesar 0.569 bernilai positif dan variabel disiplin kerja sebesar 0.189 bernilai positif dengan kontribusi ketiga variabel tersebut sebesar 75,8% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

**Implikasi Praktis:** Pihak UD Bosman terhadap gaya kepemimpinan dapat menerapkan kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif untuk mendorong semangat kerja, menyusun program pelatihan yang terstruktur dan berkelanjutan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, membangun budaya kerja yang menghargai kedisiplinan, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap prosedur.

**Kata kunci:** gaya kepemimpinan, pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan

**UBMJ**

UPY Business and  
Management Journal

---

## Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas sekelompok individu yang terlibat dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai salah satu mekanisme resmi yang mengarah pada pemanfaatan minat dan bakat yang ditujukan sebagai alat pencapaian visi yang efektif dan efisien bagi organisasi (Mathis dan Jackson, 2006). Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam organisasi karena sangat menentukan arah dan keberhasilan pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memiliki kemampuan dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif. Manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pemeliharaan, pemanfaatan, dan pengembangan karyawan agar sejalan dengan visi organisasi. Pengelolaan yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang optimal. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja karyawan adalah hasil kerja individu dalam menjalankan tugasnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja ini sangat penting karena

akan memengaruhi kelancaran operasional organisasi. Jika kinerja karyawan rendah, maka organisasi berisiko menghadapi berbagai masalah dalam mencapai targetnya.

UD Bosman merupakan UMKM di bidang kuliner yaitu kebab. Usaha yang berlokasi pertama di Kecamatan Bubutan, Kota Surabaya ini berdiri sejak tahun 2019 dan didirikan oleh Bapak Lukman Ibrahim. Memanfaatkan platform digital usaha Kebab Bosman mengalami perkembangan yang sangat pesat dan berhasil membuka gerai di berbagai kota di Indonesia beberapa diantaranya di Jogja, Solo, dan Semarang. Operasional gerai UD Bosman dibagi menjadi 3 shift sebab operasional dilakukan selama 24 jam. Pada bulan Januari - Februari 2021 lalu gerai UD Bosman berjumlah 140 gerai dengan 400 karyawan dan ditargetkan akan terus bertambah di tahun ini, usaha ini juga diharapkan dapat berkembang lebih luas lagi dengan dapat membuka gerai di luar negeri dan dapat memproduksi bahan-bahan kebab sendiri.

Bertambahnya cabang UD Bosman di beberapa wilayah dimungkinkan disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya dikarenakan karyawan UD Bosman memiliki kinerja yang bagus, sehingga banyak konsumen yang menyukai kebab UD Bosman. Kinerja karyawan pastinya juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan sekelompok atribut pemimpin guna memberikan pengaruh kepada bawahan sehingga tercapainya visi organisasi (Rivai, 2014). Gaya kepemimpinan yang ditunjukkan melalui sikap dan pengambilan keputusan, serta pendekatan kepada karyawan sangat menentukan persepsi para karyawan sehingga hal ini akan mempengaruhi proses maupun hasil pekerjaan masing-masing karyawan. Penelitian Akri dan Taruna (2018) telah membuktikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara signifikan dan bersifat positif.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan UD Bosman, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan manajer masih menjadi kendala, seperti pengambilan keputusan secara sepihak tanpa melibatkan karyawan, minimnya komunikasi dan koordinasi antara atasan dan bawahan, serta kurangnya arahan yang jelas dalam pelaksanaan tugas, yang berdampak pada ketidaktercapaian target penjualan dan kebingungan karyawan dalam bekerja. Selain itu, pelatihan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja, karena membantu karyawan memahami tugas dan tanggung jawab sesuai *jobdesk* mereka. Pelatihan yang tepat dapat meningkatkan keterampilan, memberikan wawasan baru, dan menghasilkan karyawan yang lebih berkualitas. Hal ini sejalan dengan temuan Cholida (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mana pelatihan merupakan suatu tahapan dalam membimbing karyawan yang lama maupun karyawan baru, pembekalan keterampilan sebagai modal karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam bekerja (Dessler, 2009).

Selanjutnya penjelasan dari beberapa karyawan UD Bosman, terdapat masalah mengenai kurangnya pelatihan yang diberikan oleh pihak perusahaan UD Bosman. Pelatihan hanya diadakan dalam sesi terbatas dan dalam jangka waktu yang terbatas pula. Mengakibatkan kurangnya penguasaan materi oleh karyawan, sehingga kompetensi keahlian karyawan dalam bekerja juga rendah. Salah satu bukti bahwa pelatihan karyawan UD Bosman masih rendah yaitu rasa makanan yang dirasakan konsumen di beberapa outlet berbeda-beda. Tidak ada manajemen operasional yang baik dan ilmu ini kurang diberikan kepada karyawan.

Begitu juga dalam disiplin kerja yang merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan karyawan. Kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan penurunan tanggung jawab, hasil kerja yang tidak optimal, dan tidak tercapainya target. Disiplin kerja adalah dorongan internal dalam diri karyawan untuk menaati aturan, nilai, dan kebijakan perusahaan secara sukarela (Sutrisno, 2011). Rahmi (2019) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berdasarkan penjelasan HRD UD Bosman, masih terdapat permasalahan disiplin, seperti kurangnya pemberian sanksi bagi pelanggaran yang menyebabkan keterlambatan kerja, gangguan antar karyawan, serta pengabaian terhadap standar operasional seperti penggunaan perlengkapan kerja dan kebersihan outlet. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan dan penegakan aturan agar disiplin kerja dapat terbentuk dengan baik.

Melihat permasalahan tersebut maka penulis ingin membuktikan pengaruhnya gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada UD Bosman melalui rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bosman?, 2) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada UD Bosman?, dan 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bosman?, dengan tujuan memberikan manfaat dan harapan dapat menjadi bahan masukan, informasi serta pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan terkait rumusan kebijakan pimpinan mengenai sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan kinerja karyawan yang profesional.

## **Tinjauan Pustaka**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Moeheriono (2012), menjelaskan kinerja karyawan merupakan sebuah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Rahman dan Lataruva (2023) mendefinisikan kinerja karyawan sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil yang diharapkan atau memenuhi standar yang ditetapkan dalam konteks pekerjaan mereka. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan berbagai faktor, seperti produktivitas, kualitas kerja, kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur, kreativitas, inisiatif, kehadiran, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Edison (2016) gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Sedangkan Suaidy dan Rony (2023) menekankan pentingnya pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat sesuai dengan konteks dan kebutuhan organisasi. Mereka mengidentifikasi berbagai gaya kepemimpinan seperti otoriter, demokratis, transformasional, dan laissez-faire, masing-masing dengan karakteristik dan aplikasi yang sesuai untuk mencapai tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja anggota atau karyawan.

### **Pelatihan**

Pelatihan adalah sebuah tahapan untuk mengembangkan keterampilan dan ilmu karyawan (Kaswan, 2015). Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan (*training*) adalah suatu metode edukasi dalam kurun waktu singkat yang memanfaatkan mekanisme terstruktur dan tertata yang mana karyawan dapat memahami keterampilan dan ilmu teknis untuk sebuah visi tertentu. Sedangkan menurut Suryani dan Rindaningsih (2023), pelatihan merupakan proses terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan. Tujuan utama dari pelatihan adalah untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan, sehingga mereka dapat berkontribusi secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi teknis, tetapi juga mendorong perubahan perilaku positif yang sesuai dengan nilai-nilai dan visi perusahaan.

### **Disiplin Kerja**

Ketika aturan dan ketentuan perusahaan diterapkan secara adil dan transparan, maka karyawan akan lebih menerima dan membangun sikap positif terhadap disiplin kerja. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang sehat, meningkatkan kepuasan dan komitmen kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kesuksesan kinerja organisasi Lukiyana, L., & Wansesa, F. N. (2024). Sedangkan disiplin kerja sendiri diartikan suatu sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan

perusahaan/organisasi (Agustini, 2019).

## Hipotesis

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Satria dan Rahma (2023), gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal, menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya, serta menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja. Hasil luaran pekerjaan karyawan akan semakin meningkat apabila atasan menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik. Atasan semakin menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik, maka karyawan juga akan merasa lebih nyaman dan senang dalam bekerja. Perasaan positif akan mendorong karyawan lebih bersemangat dalam memberikan hasil pekerjaan yang memuaskan. Penelitian Akri dan Taruna (2018) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan secara signifikan dan positif.

H1: Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bosman.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu perubahan terstruktur yang meliputi *attitude*, keterampilan, pengetahuan dan berperilaku dari masing-masing karyawan yang semakin meningkat, sehingga visi organisasi atau kualifikasi SDM yang diinginkan pun dapat tercapai (Suwatno, 2018). Kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya menjadi salah satu yang sangat penting untuk diperhatikan perusahaan. Karyawan yang tidak dibekali dengan ilmu dan keterampilan yang cukup akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Melalui pelatihan yang menghadirkan narasumber atau seseorang yang ahli dalam bidangnya, karyawan dapat lebih memahami dan mengetahui bagaimana menerapkan ilmu tersebut secara baik dan benar dalam aktivitas pekerjaan. Penelitian Cholida (2021) menyatakan hasil bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan secara signifikan dan bersifat positif.

H2: Pelatihan diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bosman.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kualitas hasil kerja setiap karyawan dipengaruhi oleh faktor internal, salah satunya adalah disiplin kerja. Tingginya kinerja karyawan dapat muncul karena adanya kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, dan standar operasional prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan turut mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih optimal. Dalam artikel Laksmi & Suasti Puja (2024) yang berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan", dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi lebih cenderung mematuhi aturan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta menjaga tanggung jawab terhadap tugasnya, yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Semakin tinggi disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian ini, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah:

H3: Disiplin kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bosman.

## Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 400 karyawan outlet UD Bosman yang tersebar di wilayah JOGLOSEMAR (Jogja, Solo, Semarang). Sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin (Suliyanto, 2018) untuk memperoleh jumlah yang

representatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu pengambilan sampel secara acak tanpa mempertimbangkan strata tertentu (Sugiyono, 2016) sehingga melalui perhitungan dan teknik tersebut jumlah sampel yaitu 80 karyawan. Data mencakup data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Hasil data diolah menggunakan SPSS Versi 21.0 dengan tahapan: Uji instrumen yang mencakup validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik yang mencakup multikolinearitas dan normalitas, analisis data dengan regresi linier berganda, uji hipotesis dengan uji t dan uji F dan uji Koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## Hasil dan Diskusi

### Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Tabel 1.** Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>P Value</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,000	0,856
	X1.2	0,000	
	X1.3	0,000	
	X1.4	0,000	
	X1.5	0,000	
	X1.6	0,000	
	X1.7	0,000	
Pelatihan (X2)	X2.1	0,000	0,902
	X2.2	0,000	
	X2.3	0,000	
	X2.4	0,000	
	X2.5	0,000	
	X2.6	0,000	
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,000	0,764
	X3.2	0,000	
	X3.3	0,000	
	X3.4	0,000	
	X3.5	0,000	
	X3.6	0,000	
	X3.7	0,000	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,000	0,837
	Y.2	0,000	
	Y.3	0,000	
	Y.4	0,000	
	Y.5	0,000	

Variabel	Indikator	P Value	Cronbach's Alpha
	Y.6	0,000	

Sumber: (Data diolah, 2024)

Tabel 1 tersebut menunjukkan semua butir pernyataan dari semua variabel telah memenuhi syarat uji validitas karena memiliki nilai p value kurang dari 0,05. Nilai cronbach's alpha > 0,6. Harus dimiliki oleh masing-masing apabila ingin dikatakan reliabel. Table 1 telah menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha dari semua variabel sudah memenuhi syarat. Disimpulkan bahwa setiap item pernyataan dari setiap variabel bisa diuji lebih lanjut.

### Hasil Uji Regresi Linier Berganda dan Hipotesis

**Tabel 2.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

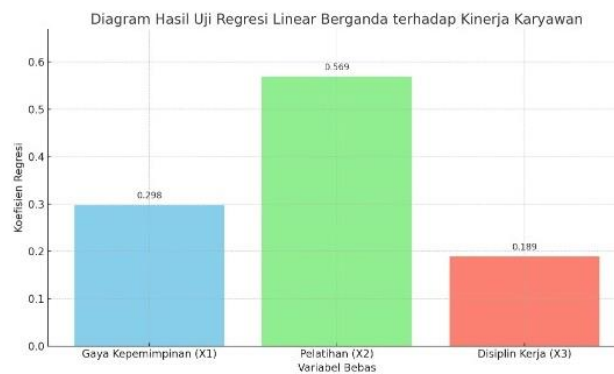
Variabel Bebas	Koefisien Regresi (b)	t hitung	Sig	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.298	2.165	0.012	Signifikan
Pelatihan (X2)	0.569	3.786	08	Signifikan
Disiplin Kerja (X3)	0.189	3.965	20	Signifikan
Konstanta = 22.608				
F Hitung = 4.367				
Sig F = 0.005				
Adjusted R <sup>2</sup> = 0.758				
Variabel Dependen = Kinerja Karyawan				

Sumber: (Data diolah, 2024)

Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah  $Y = 22.608 + 0.298X_1 + 0.569X_2 + 0.189X_3$ .

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta sebesar 22,608 menunjukkan nilai kinerja dasar saat ketiga variabel bernilai nol. Pelatihan memiliki pengaruh paling besar (koefisien 0,569), diikuti oleh gaya kepemimpinan (0,298) dan disiplin kerja (0,189). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan akan memberikan dampak paling signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai dari koefisien variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,298 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel gaya kepemimpinan akan menaikkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,298 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai dari koefisien variabel kompensasi sebesar 0,569 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel pelatihan akan menaikkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,569 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Nilai dari koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,189 bernilai positif berarti bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel disiplin kerja akan menaikkan tingkat kinerja karyawan sebesar 0,189 satuan dengan asumsi variabel lain adalah konstan. Hasil uji regresi linear berganda dalam bentuk diagram, adalah sebagai berikut:





**Gambar 1.** Diagram Uji Regresi Linear Berganda

Terlihat pada Gambar 1. bahwa **pelatihan (X2)** memiliki pengaruh paling besar dibandingkan **gaya kepemimpinan (X1)** dan **disiplin kerja (X3)**.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig sebesar  $0,012 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0.298, artinya ditemui pengaruh positif dan signifikan dari variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,298 satuan. Kesimpulannya hipotesis pertama dapat diterima. Bukti yang menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UD Bosman adalah mayoritas karyawan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dan suportif yang diterapkan pimpinan memberikan rasa dihargai dan didengar. Hasil penelitian ini juga didukung oleh Akri dan Taruna (2018) dan Rahmi (2019) bahwa gaya kepemimpinan mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan yang menyatakan hasilnya adalah karyawan merasa lebih terlibat, dihargai, dan termotivasi untuk mencapai target setelah pimpinan menerapkan komunikasi terbuka dan memberi umpan balik positif dan temuan bahwa pemimpin yang melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

### Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig sebesar  $0,008 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,569, artinya ditemui pengaruh positif dan signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, hipotesis kedua dapat diterima. Dimana setelah mengikuti pelatihan, karyawan menunjukkan peningkatan kecepatan dan ketepatan dalam menyelesaikan tugas, karyawan juga mengaku lebih memahami standar operasional perusahaan dan merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugas. Hasil penelitian ini sesuai penelitian Cholda (2021) dan Marjaya dan Pasaribu (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan yang mendapatkan pelatihan memiliki tingkat produktivitas dan efisiensi kerja lebih tinggi dibandingkan sebelum pelatihan dilakukan dan juga mengalami peningkatan kinerja kuantitatif dan kualitatif, seperti output kerja yang meningkat dan kualitas hasil kerja yang membaik.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai sig sebesar  $0,020 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,189, artinya ditemui pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kesimpulannya, hipotesis ketiga dapat diterima. Hal ini yang menjadi dukungan yaitu setelah dilakukan evaluasi dan penguatan aturan disiplin tercatat adanya penurunan keterlambatan dan ketidakhadiran dalam tiga bulan terakhir dan Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung lebih konsisten dalam

memenuhi target produksi dan operasional. Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tahuna, Sumarauw, dan Dotulong (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang hasilnya adalah karyawan dengan catatan disiplin buruk lebih sering mendapatkan teguran atau tidak mencapai target kerja dan sebaliknya, karyawan dengan tingkat kedisiplinan tinggi secara konsisten menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memperoleh penilaian kinerja yang lebih baik dari atasan langsung.

## Simpulan

Penelitian ini untuk mengetahui tiga pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pertama, hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Bosman, ini berarti bahwa setiap peningkatan dalam gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini dapat diimplikasikan dalam outlet UD Bosman yaitu: bagi manajemen, hasil ini menjadi dasar penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan mengembangkan gaya kepemimpinan para atasan. Kepemimpinan yang efektif, partisipatif, dan komunikatif akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Dengan memperkuat gaya kepemimpinan yang melibatkan karyawan, perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang sehat, terbuka, dan kolaboratif, yang berdampak langsung pada peningkatan kinerja tim secara menyeluruh.

Kedua, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bosman, ini berarti bahwa setiap peningkatan dalam pelatihan untuk karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Dimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan tersebut dapat diimplikasikan pada outlet UD Bosman mengingat pelatihan terbukti mampu meningkatkan kecepatan, ketepatan, pemahaman SOP, dan rasa percaya diri karyawan, maka perusahaan perlu merancang program pelatihan secara berkala dan terstruktur, terutama yang berbasis kebutuhan kerja dan tantangan di lapangan.

Ketiga, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Bosman, ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh tersebut dapat diimplikasikan dalam perusahaan, dimana outlet UD Bosman perlu menjaga budaya disiplin ini agar tetap terinternalisasi dalam perilaku kerja harian dan melakukan evaluasi disiplin secara berkala, misalnya melalui absensi, pencapaian target kerja, serta laporan atasan langsung, agar setiap pelanggaran dapat segera ditindak dan perbaikan bisa dilakukan secara cepat.

Keterbatasan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada satu perusahaan yaitu pada outlet UD Bosman, yang menggunakan pendekatan penelitian sehingga kurang menggali pemahaman mendalam dalam konteks kualitatif. Hasilnya pun belum tentu dapat digeneralisasikan ke perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda, baik dari sisi industri, ukuran, maupun struktur organisasinya. Ditambah data yang dikumpulkan bersifat *cross-sectional* sehingga tidak mampu menangkap dinamika perubahan pengaruh antar variabel dari waktu ke waktu dan hanya mengacu pada gaya kepemimpinan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Saran untuk penelitian selanjutnya adalah memperluas penelitian pada perusahaan lain untuk mendapatkan gambaran yang lebih umum dan dapat memperkuat validasi eksternal pada hasil penelitian, metode penelitian pada tahap selanjutnya dapat menggunakan *mixed methods* yang akan memberikan hasil penuh keberagaman sehingga dapat mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana karyawan merasakan gaya kepemimpinan atau efektivitas pelatihan. Selain metode penelitian studi dapat menggunakan longitudinal agar dapat menangkap perubahan dan tren dari waktu ke waktu.



## Referensi

- Agustini, F. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Penerbit Universitas Negeri Medan
- Akri, P., & Taruna, R. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Rendranusa Pekanbaru. *Jurnal Procuratio* Vol. 6 No. 2, 2580-3743.
- Cholida, R. D. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Margorejo Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 18-25.
- Dessler, G. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Lukiyana, L., & Wansesa, F. N. (2024). Moderation of organizational justice on the influence of leader-member exchange and discipline on the performance of ASN employee. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1). <https://journalfeb.unla.ac.id/index.php/almana/article/view/2242>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol. 2 No. 1, 129-147.
- Mathis, R. L., & H, J. J. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Prawirosentono, S. (2010). *Kinerja & Motivasi Karyawan Edisi Ketiga*. Yogyakarta: IKAPI Yogyakarta.
- Rahman, A., & Lataruva, M. (2023). *Kinerja karyawan dalam organisasi: Konsep dan pengukuran*. Kompasiana. <https://www.kompasiana.com/shandraziva8047/65d1a32a12d50f52e87d8a43/bab-ii-tinjauan-pustaka>
- Rahmi, N. (2019). Pengaruh Pelatihan, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) Makassar. *Bongaya Journal for Research in Management* Vol. 2 No. 1, 37- 47.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Satria, R., & Rahma, A. L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Suku Dinas Pendidikan Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(4), 4699–4715. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/4012>
- Suaidy, A. R., & Rony, M. (2023). Sistematis literatur review: Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 1–8. <https://ogzrespublish.com/index.php/JEB/article/view/2>
- Suryani, S., & Rindaningsih, I. (2023). Analisis pelatihan dan pengembangan karyawan. *JIMaKeBiDi*, 1(2), 174–176. <https://ejournal.arimbi.or.id/index.php/JIMaKeBiDi/article/download/121/174/586>
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tahuna, T. M., Sumarauw, J. S., & Doutulong, L. O. (2018). Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 4, 2518-2527.