

MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA

Ardi Shina Toya Sahara¹, Itot Bian Raharjo²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
ardisahara31@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 28 /06/2023

Tanggal Revisi : 10/07/2023

Tanggal Diterima : 17/07/2023

Abstract

This study aims to test the partial and simultaneous influence of work discipline, leadership style and work environment variables on the performance of PDAM Kediri employees. Blessings of Kediri Mine. Types and approaches of research using descriptive causality, with a sample of all PDAM Kediri employees. Blessing Mine as many as 40 employees. Data analysis uses assumption test, multiple regression, t test, F test, and coefficient of determination test. The research findings state that work discipline and motivation have an effect on the performance of PDAM Kediri employees. Mine Blessings, both partially and simultaneously.

Keywords: Discipline, Leadership Style, Work Environment, Employees

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh secara parsial dan simultan variabel disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja para karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Jenis dan pendekatan penelitian menggunakan deskriptif kausalitas, dengan sampel semua karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri sebanyak 40 karyawan. Analisis data menggunakan uji asumsi, regresi berganda, uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Temuan penelitian menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri, baik secara parsial maupun secara simultan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kediri adalah Badan Usaha Milik Daerah yang menjalankan aspek pelayanan jasa air bersih, dengan tujuan untuk menjaga citra perusahaan dan menjaga kepercayaan pengguna terhadap layanan perusahaan. Pemenuhan kebutuhan air bersih pada masyarakat merupakan salah satu usaha Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kediri meningkatkan citra perusahaannya. Upaya Meningkatkan citra kelembagaan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia menjadi tujuan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri efektif dalam mencapai visi dan misinya dan efisiensi melalui kinerja karyawan yang maksimal. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam memajukan suatu perusahaan dalam periode tertentu yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan [1].

Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan dalam meraih tujuan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu [6]. Jika perusahaan telah meraih tujuan dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut berhasil. Keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peningkatan kinerja sumber daya manusia yang ada di perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh secara berkualitas dan berkuantitas oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada karyawan tersebut [7]. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh karyawan selama periode tertentu yang telah mencapai standar kerja, sasaran, dan target perusahaan atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama sebelumnya [2]. Kinerja merupakan output yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata. Jika seorang karyawan mengalami peningkatan kinerja maka kinerja organisasi juga mengalami peningkatan.

Disiplin merupakan salah satu faktor yang mendukung kinerja karyawan suatu perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak

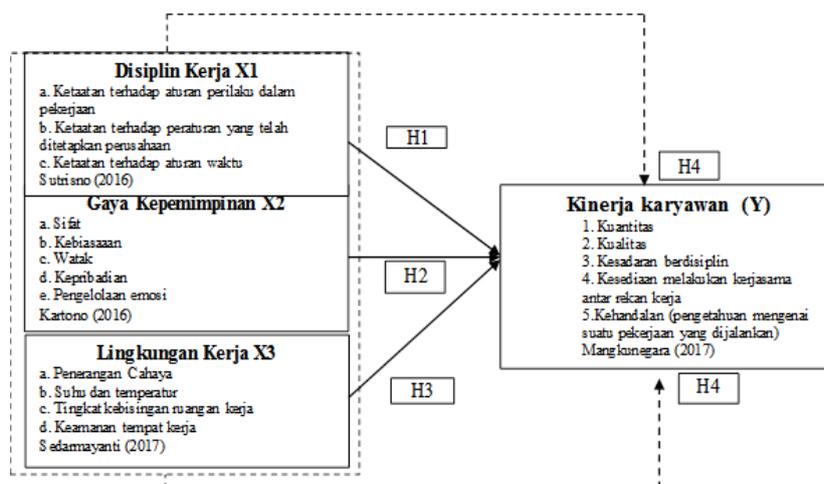
tertulis [3]. Di mana disiplin karyawan tinggi, karyawan berkinerja sangat baik dan mencapai hasil terbaik. Karena sulit mencapai tujuan perusahaan tanpa kepemimpinan yang efektif, pengembangan organisasi bergantung pada pemimpin. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis [3]. Di mana disiplin karyawan tinggi, karyawan berkinerja sangat baik dan mencapai hasil terbaik. Disiplin kerja adalah manajemen perilaku yang mendorong anggota organisasi dalam aturan pelaksanaan organisasi[8]. Indikator dalam disiplin kerja adalah 1) Mematuhi aturan waktu yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dilihat pada jam kerja perusahaan, jam kerja, dan jam istirahat. 2) Mematuhi peraturan kantor yang telah ditetapkan. Misalnya, standar berpakaian dan perilaku di tempat kerja. 3) Mematuhi aturan perilaku tempat kerja.

Karena sulit mencapai tujuan perusahaan tanpa kepemimpinan yang efektif, pengembangan organisasi bergantung pada pemimpin. Kepemimpinan adalah proses menginspirasi ke seluruh karyawan agar bekerja secara maksimal dengan ajakan karyawan supaya bertindak benar, sehingga tercapai komitmen dan termotivasi guna mencapai tujuan perusahaan [4]. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, mempengaruhi, membimbing orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil kinerja yang diharapkan [3]. Hal ini merupakan manajemen yang baik yang mengarahkan pencapaian kinerja karyawan yang tidak konsisten dengan rencana yang ditetapkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin harus diperhitungkan jika ingin mengubah perilaku orang lain [4].

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja [5]. Lingkungan kerja merupakan hal yang ada di sekitar karyawan sehingga mempengaruhi proses penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan misal dari segi penerangan cahaya ruangan, suhu udara dengan bantuan perangkat AC (*Air Conditioner*) [9]. Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas karyawan secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja [5].

Keterlambatan beberapa karyawan ketika apel pagi yang menunjukkan kurangnya disiplin kerja karyawan, selain itu kondisi lingkungan kerja yang kurang ditunjukkan dengan pencahayaan padahal pencahayaan yang kurang sangat penting bagi kenyamanan karyawan. Masalah-masalah tersebut bisa jadi karena kurang efektifnya pemimpin. Gaya kepemimpinan kepala Perusahaan Daerah Air Minum Kurang dalam melakukan evaluasi atau melibatkan pendapat karyawan.

Merujuk pada fenomena dalam observasi tujuan penelitian ini adalah 1) Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 2) Mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 3) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) Mengetahui pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE

Variabel dependen (Y) adalah salah satu yang rentan terhadap perubahan sebagai akibat dari adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang merupakan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dilambangkan dengan (Y). Sedangkan variabel bebas juga dikenal sebagai variabel independen, adalah variabel yang dapat digunakan untuk menjelaskan bagaimana perubahan terjadi (X). Akibatnya, disiplin kerja (X1) gaya kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3) ketiganya variabel independen.

Metode mengumpulkan data dengan meminta responden menanggapi pertanyaan atau pernyataan tertulis. Studi ini mengumpulkan data melalui penggunaan kuesioner. penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan-penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik atau cara-cara lain dari kuantifikasi (pengukuran). Filosofi yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak, data dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik untuk tujuan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Desain penelitian kausalitas adalah jenis penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel, sehingga peneliti dapat menyatakan klasifikasi variabel-variabelnya. Untuk teknik penelitian pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik Dengan menggunakan teknik ini, peneliti dapat menghasilkan suatu peristiwa atau keadaan untuk tujuan memeriksa konsekuensi yang dihasilkan. Populasi pada penelitian ini terdapat dari para karyawan yang bekerja di PDAM Kabupaten Kediri sejumlah 40 orang. maka ukuran sampel untuk penelitian ini adalah 40 karyawan (sampel jenuh).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Penggambaran karakteristik responden telah diperoleh dari data diri yang telah tercantum pada kuesioner yaitu identitas responden yang mencakup jenis kelamin, usia, dan pendidikan responden.

Jenis Kelamin

Tabel 1. Jenis Kelamin Responden Karyawan PDAM Kabupaten Kediri

Jenis Kelamin Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	30	75%
Perempuan	10	25%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui jenis kelamin responden laki-laki memiliki persentase sebesar 75% yang berarti sama dengan 30 orang responden, sedangkan responden perempuan memiliki persentase 25% yang berarti sama dengan 10 orang responden. Pemaparan usia dan pendidikan responden akan tertera pada tabel berikut ini :

Usia Responden

Tabel 2 . Usia Responden Karyawan PDAM Kabupaten Kediri

Usia Responden	Jumlah Responden (Orang)	Persentase (%)
21-25 tahun	4	10%
26-30 tahun	25	62,5%
Diatas 30 tahun	11	27,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa responden terbanyak berusia 26-30 tahun sebanyak 25 orang, responden berusia 21-25 tahun sebanyak 4 orang dan responden berusia diatas 30 tahun sebanyak 11 orang.

Pendidikan Responden

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden Karyawan PDAM Kabupaten Kediri

Tingkat Pendidikan Responden	Jumlah Responden (orang)	Persentase(%)
SD	0	0%
SMP	0	0%
SMA/SMK	31	77,5%
Diploma/Sarjana	9	22,5%
Jumlah	40	100%

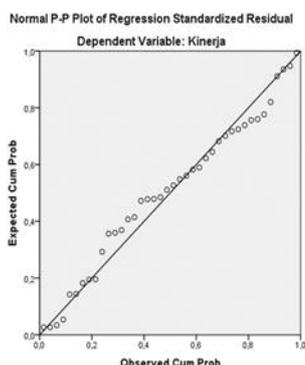
Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 3, dapat diketahui bahwa dari 40 responden, tingkat pendidikan terbanyak pada tingkat SMA/SMK sebanyak 31 responden dan pendidikan diploma atau sarjana sebanyak 9 orang.

Uji Asumsi Klasik

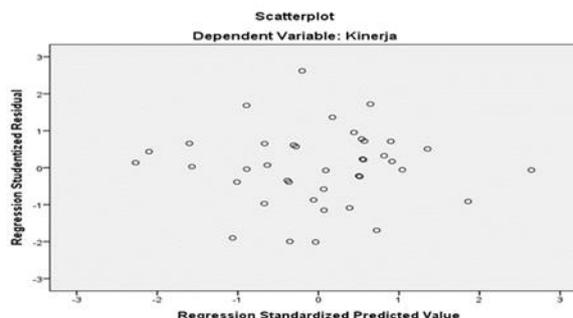
Pada Uji Normalitas dapat dilakukan menggunakan grafik normal probability plot. Sehingga dapat membandingkan dari distribusi normal ke distribusi kumulatif. Apabila, garis data mengikuti garis diagonal maka disebut distribusi normal. Merujuk pada gambar 2 dapat mengetahui data yang dapat menyebar mengikuti arah garis diagonal dan berada di sekitar garis diagonal.

Gambar 3, dapat diketahui ada pola yang tidak jelas, sehingga pada sumbu Y titik-titik tersebut dapat menyebar ke atas dan ke bawah angka 0. Sehingga kesimpulan analisis tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas yang ditunjukkan model regresi.



Sumber : Ouput SPSS 23, 2023

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas



Sumber : Ouput SPSS 23, 2023

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan variance antara dua pengamatan residual selama pemrosesan regresi. Jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas, regresi standar dikatakan baik. Pemanfaatan uji nilai *tolerance* yang digabungkan dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) merupakan salah satu cara untuk mengetahui apakah suatu model regresi mengandung multikolinearitas atau tidak. Kriteria (VIF = 1/toleransi), nilai toleransi yang rendah setara dengan nilai VIF yang tinggi. Sebaliknya, nilai toleransi 0,10, atau sama dengan nilai VIF lebih besar dari 0,10 biasanya digunakan sebagai nilai batas untuk menunjukkan adanya multikolinearitas. Tujuan dari Uji Multikoleniaritas yaitu untuk mengetahui model regresi terdapat korelasi antara variabel bebas. Sehingga hasil nilai VIF kurang dari 10 dan lebih dari 10% (0,1) untuk nilai toleransinya. Maka kesimpulannya yaitu tidak terjadi multikolinieritas pada model regresi t. Sehingga hasil dari pengujian multikolinieritas sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta			Tolerance	VIF
	B	Std. Error						
1(Constant)	7,633	5,399			1,414	,166		
Disiplin Kerja	,523	,194	,371		2,689	,011	,727	1,375
Gaya Kepemimpinan	,205	,110	,253		1,870	,070	,754	1,327
Lingkungan Kerja	,452	,142	,382		3,184	,003	,960	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Output SPSS 23, 2021*

Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat bahwa model regresi tidak mengalami gangguan multikolinearitas. Hal ini menunjukkan nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 0,1 atau 10%. Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	7,633	5,399
Disiplin Kerja	,523	,194
Gaya Kepemimpinan	,205	,110
Lingkungan Kerja	,452	,142

Sumber : *Output IBM SPSS Versi 23,2023*

Berdasarkan hasil perhitungan tabel 6 maka persamaan regresi disusun sebagai berikut:

$$Y = 7,633 + 0,523 x_1 + 0,205 x_2 + 0,452 x_3$$

Berarti, nilai a yaitu 7,633 berarti semua variabel bebas yaitu disiplin kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang positif terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Regresi X_1 0,523 berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,194 jika variabel lainnya konstan. Regresi X_2 0,205 berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,110 bila variabel lainnya konstan. Regresi X_3 0,452 berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja secara positif naik 1 (satuan) akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,142 bila variabel lainnya konstan.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (uji - t)

Hasil penghitungan dengan menggunakan metode uji t, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t			
1 (Constant)	7,633	5,399		1,414	,166		
Disiplin Kerja	,523	,194	,371	2,689	,011	,727	1,375
Gaya Kepemimpinan	,205	,110	,253	1,870	,070	,754	1,327
Lingkungan Kerja	,452	,142	,382	3,184	,003	,960	1,042

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Output IBM SPSS Versi 23, 2023

Variabel Disiplin Kerja (X1) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,689 signifikan pada 0,011. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,021 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi disiplin sebesar $0,011 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Dengan demikian bahwa disiplin kerja (X1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel Gaya Kepemimpinan (X2) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 1,870 signifikan pada 0,070. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,021 yang berarti $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikansi disiplin sebesar $0,070 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian bahwa Gaya kepemimpinan (X2) secara parsial atau individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel Lingkungan Kerja (X3) memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,184 signifikan pada 0,103. Sementara t_{tabel} adalah sebesar 2,021 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi disiplin sebesar $0,003 < 0,05$ yang berarti H_1 diterima. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja (X3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Hasil penghitungan dengan menggunakan metode uji f, maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 7. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	367,574	3	122,525	12,090	,000 ^b
	Residual	364,826	36	10,134		
	Total	732,400	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
 Sumber : Output IBM SPSS 23,2023

Dari tabel 9. dapat diketahui bahwa nilai yang signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ apabila secara simultan, semua *variable independent* sangat berpengaruh kepada kinerja para karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model	Model Summary ^b				
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,708 ^a	,502	,460	3,183	1,832

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Output IBM SPSS Versi 23.2023

Koefisien determinasi antara 0 dan 1. Terbatasnya kemampuan menjelaskan variabel dependen saat menjelaskan variabel independen ditunjukkan dengan nilai R^2 yang rendah. Sebaliknya, jika variabel independen memiliki nilai mendekati 1, ini menunjukkan bahwa hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel dependen terkandung di dalamnya.

Variabel dependen model menjadi bias ketika koefisien determinasi R^2 digunakan. Ketika nilai *adjusted* R^2 mendekati nilai yang sesuai, peneliti yang merekomendasikan untuk mengevaluasi model regresi dapat dipilih. Nilai *adjusted R Square* adalah sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46% berarti masih ada variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54 %, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri sudah baik. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya tanggapan dari masing-masing responden terhadap masing-masing variabel yang ada pada kuesioner yang telah disebar. Dari hasil tersebut dapat diperoleh data bahwa disiplin dan lingkungan kerja variabel memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hitungan hasil penelitian, ketiga variabel (disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) memiliki dampak yang cukup besar pada kinerja karyawan.

Variabel Disiplin Kerja (X_1) memperoleh nilai thitung sebesar 2,689 signifikan pada 0,000. Sementara ttabel adalah sebesar 2,021 yang berarti thitung > ttabel dan nilai signifikansi disiplin sebesar 0,011 < 0,05 yang H_1 diterima. Dengan demikian berarti bahwa disiplin kerja (X_1) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Hasil ini memperkuat dan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (13) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) memperoleh nilai thitung sebesar 1,870 signifikan pada 0,001. Sementara ttabel adalah sebesar 2,021 yang berarti thitung < ttabel dan nilai signifikansi disiplin sebesar 0,070 < 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian bahwa Gaya kepemimpinan (X_2) secara parsial atau individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (14) yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memperoleh nilai thitung sebesar 3,184 signifikan pada 0,024. Sementara ttabel adalah sebesar 2,021 yang berarti thitung > ttabel dan nilai signifikansi disiplin sebesar 0,003 < 0,05 yang berarti H_1 diterima. Dengan demikian bahwa lingkungan kerja (X_3) secara parsial atau individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Hasil ini memperkuat penelitian yang dilakukan oleh Primawanti Enny (2020) yang berjudul Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karayawan Pada PDAM TIRTANADI Sumatera Utara lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM TIRTANADI yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekaligus variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang berarti secara simultan bersama-sama disiplin kerja (X_1), gaya kepemimpinan (X_2), dan lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa H_0 ditolak sedangkan H_a diterima sehingga penelitian ini sesuai dengan hipotesis keempat yang menyatakan disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat dan sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (13) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan oleh peneliti melalui hasil Uji t melalui SPSS dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang telah tercantum dan diapaparkan pada bab sebelumnya dapat ditarik sebuah kesimpulan dan hal – hal penting dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Hal ini dapat ditunjukkan dengan penerapan aturan guna meningkatkan disiplin kerja (X1) untuk menciptakan karyawan yang berkinerja tinggi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan faktor faktor tersebut harus ditetapkan. Hasil ini memperkuat dan sesuai dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kurang efektifnya pemimpin. Gaya kepemimpinan (X2) kepala Perusahaan Daerah Air Minum kurang dalam melakukan evaluasi dan melibatkan pendapat karyawan, namun hal tersebut dapat ditingkatkan melalui evaluasi dan pelibatan pendapat karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng yang menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Pengaruh Lingkungan kerja (X3) dapat diketahui melalui kondisi ruangan yang kondusif seperti peningkatan penerangan yang sesuai, ventilasi udara, suhu ruangan untuk mewujudkan kenyamanan dalam bekerja sekaligus dominan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat penelitian yang berjudul Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Sumatera Utara lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pdam Tirtanadi yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sekaligus variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Disiplin Kerja Lingkungan Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri. Penerapan Disiplin dan Lingkungan kerja sudah baik dan diperlukan adanya peningkatan. Gaya Kepemimpinan berpengaruh tetapi tidak secara signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri, namun Hal tersebut juga harus diperhatikan dan perlu adanya peningkatan agar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini memperkuat dan sesuai dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing.

Berdasarkan uji determinasi diketahui nilai *adjusted R Square* adalah sebesar 0,460. Hal ini menunjukkan besarnya pengaruh disiplin kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 46% berarti masih ada variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 54%, akan tetapi variabel tersebut tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Enny P. Pengaruh Pengawasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Skripsi Ekon Dan Bisnis [Internet]. 2020;5(1):97–105. Available from: <http://stieaka.hopto.org/jbe/index.php/jbe33>
- [2] Fatimah F, Nur'aini D. Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Quadrant; 2017.
- [3] Sutrisno E. Manajemen Sumber Daya Manusia. cetakan ke. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup; 2016.
- [4] Cahyo S. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. JRBI. 2013;1(1):13–30.
- [5] Meilina R. Dampak Perubahan Lingkungan Kerja Non Fisik Masa Pandemi Covid-19 bagi Karyawan Toserba Barokah Kota Kediri. J Penelit Manaj Terap ... [Internet]. 2019;5(1):46–56. Available from: <http://journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/462>
- [6] Kasmir. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). 5th ed. PT Raja Grafindo Persada; 2019.
- [7] Mangkunegara AP. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya; 2017.
- [8] Siagian S. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara; 2016.
- [9] Afandi P (2018). RZ. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Publishing., Indikator). Zanafa Publishing; 2018.
- [10] Wiratna Sujarweni V. Metode Penelitian : Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipaham. Yogyakarta: Pustaka Barus Press; 2021.
- [11] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta; 2018.

- [12] Ghozali. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. (7th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro; 2013.
- [13] Efrem J, Hernawan E. Prosiding : Ekonomi dan Bisnis Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing. 2022;2(2).
- [14] Wahidah S. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng. 2018;3(1).