

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Setiawan Ekatama

Iing Sri Hardiningrum

Univeristas Islam Kadiri

Violan Adkha Marchella<sup>1</sup>

Universitas Islam Kadiri

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No. 38, Manisrenggo, Kec. Kota, Kota Kediri, Jawa Timur 64128

Korespondensi Penulis: [violanadkha@gmail.com](mailto:violanadkha@gmail.com)<sup>1</sup>

**Abstract.** *This research aims to determine: (1) the influence of leadership style on employee performance, (2) the influence of the non-physical work environment on employee performance, (3) the influence of work discipline on employee performance. This study uses a quantitative approach. The sample taken in this research used 68 respondents who were employees of PT Karya Setiawan Ekatama. The technique used in this research uses the Saturated Sample Technique. The data collection technique uses a questionnaire that has been tested using validity and reliability. The data analysis technique in this research uses multiple linear regression. The results of this research are at a significance level of 0.05 which shows that: (1) there is a partially significant influence of leadership style on employee performance, which is 0.034, which means  $< 0.05$  and the value of  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $2.165 > 1.997$ . (2) there is a partially significant influence of the non-physical work environment on employee performance, which is 0.000, which means  $< 0.05$  and the value of  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $5.074 > 1.997$ . (3) there is a partially significant influence of work discipline on employee performance of 0.000, which means  $< 0.05$  and the value of  $t_{count} > t_{table}$ , namely  $5.096 > 1.997$ . (4) there is a significant simultaneous influence of leadership style, non-physical work environment and employee work discipline on employee performance, which is 0.000, which means  $> 0.05$  and the  $t_{count} > t_{table}$  value is  $70.819 > 2.75$ . The calculation of multiple linear analysis using the linear regression equation is obtained with the values:  $Y = -4.714 + 0.192 + 0.389 + 0.435$*

**Key words:** *leadership style, non-physical work environment, work discipline, employee performance.*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil pada penelitian ini menggunakan sebanyak 68 responden karyawan PT Karya Setiawan Ekatama. Teknik yang digunakan pada penelitian ini menggunakan Teknik Sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diujikan menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini pada taraf signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,034 yang artinya  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,165 > 1,997$ . (2) terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja non fisik

terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 yang artinya  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,074 > 1,997$ . (3) terdapat pengaruh signifikan secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 0,000 yang artinya  $< 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,096 > 1,997$ . (4) terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 yang berarti  $> 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $70,819 > 2,75$ . Perhitungan analisis linier berganda dengan menggunakan persamaan linier regresi diperoleh dengan nilai:  $Y = -4,714 + 0,192 + 0,389 + 0,435$

**Kata kunci :** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja, kinerja karyawan.

## LATAR BELAKANG

Transportasi darat merupakan moda transportasi yang paling dominan di Indonesia di bandingkan moda transportasi lainnya seperti udara dan laut. Hal ini di tunjukan dari data OD Nasional 2001 yang menggambarkan bahwa kurang lebih 95% perjalanan penumpang dan barang menggunakan transportasi darat. Besarnya presentase tersebut membuktikan tingginya ketergantungan penduduk Indonesia terhadap moda transportasi ini.

Sumber daya manusia merupakan tokoh utama dalam suatu organisasi dan perusahaan. Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan memiliki keterampilan tinggi serta usaha dalam mengelola perusahaan dengan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006), kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Thoha (2010), adalah norma perilaku yang yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain untuk mencapai tujuannya. Bentuk gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Permasalahan yang didapat pada penelitian ini yaitu, kurang sigapnya pemimpin dalam mengambil keputusan, misalnya kurang efektif, kurang percaya diri, dan kurang strategis dalam pengambilan keputusan.

Menurut Lewa dan Subowo (2005), lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja non fisik yang menjadi salah satu poin penting yang berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan, seperti hubungan rekan kerja setingkat dan kerjasama antar karyawan.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Ardana dkk (2011), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Disiplin kerja juga sangat penting bagi perusahaan agar semua karyawan dapat bekerja sesuai peraturan yang telah perusahaan buat.

PO Bus Setiawan awalnya berdiri pada tahun 1986 dengan nama PO.Baruna, bermarkas di Kediri yang terkenal dengan Tahu Takwa nya. Ketika Manajemen dikelola oleh Bapak Bambang Setiawan dan Ery Setiawan nama PO. Baruna berubah menjadi PO. Setiawan. PO. Setiawan Melayani rute Kediri Denpasar dengan armada Mercedes Benz 1525 dan Hino R260, Karoseri Adi Putro dan New Sinar Wijaya (SNW) yang merupakan perusahaan karoseri milik PO.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Siagian (2018) bahwa, gaya kepemimpinan adalah identik dengan tipe kepemimpinan orang bersangkutan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian sendiri yang unik dan khas, hingga tingkah laku dan gaya yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya kepemimpinan adalah perilaku seseorang atau pemimpin yang memiliki sifat, watak dan kepribadian yang berbeda dengan orang lain dalam memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2015) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan sekitar pekerja yang berkaitan dengan hubungan sesama karyawan atau pemimpin dan karyawan sehingga dapat memengaruhi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

### **Displin Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan dan menyebabkan seseorang dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Displin kerja merupakan perilaku taat dan tertib seorang karyawan terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan yang telah disahkan pemimpin perusahaan dan disetujui oleh semua pekerja

dengan kesadaran dan sukarela.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Widodo (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan pencapaian atau hasil kerja karyawan yang sesuai dengan ketentuan dan tanggung jawab yang telah diberikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

### **Populasi**

Populasi pada penelitian ini diambil pada keseluruhan karyawan PT Karya Setiawan Ekatama Kota Kediri yang berjumlah 68 orang.

### **Sampel**

Dalam penelitian ini dikarenakan jumlah populasi yang kecil maka peneliti mengambil seluruh anggota populasi untuk dijadikan sampel yang berjumlah sebanyak 68 responden.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik sampling adalah suatu cara yang digunakan untuk penentuan sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relatif kecil, sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus, dimana semua anggota dijadikan sampel. Melihat jumlah populasi yang berjumlah kurang dari 100 orang, dan hanya terdapat 68 orang maka semua karyawan PT Karya Setiawan Ekatama akan dijadikan sampel.

### **Teknik Analisis Data**

### **Uji Validitas**

Rianse (2008), suatu butir instrument dikatakan valid apabila taraf signifikannya lebih kecil atau sama dengan 0,05 (5%). Langkah dalam menguji validitas adalah sebagai berikut :

- 1) Menghitung nilai koefisien korelasi (rhitung) setiap butir dengan rumus *Pearson Product Moment*.
- 2) Menghitung nilai rhitung untuk masing-masing item pertanyaan
- 3) Mencari nilai rtabel
- 4) Membuat keputusan dengan membandingkan nilai rhitung dengan nilai rtabel
  - (1) Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut valid
  - (2) Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka butir atau variabel tersebut tidak valid

### **Uji Reliabilitas**

Uji realibilitas dapat dilakukan secara Bersama-sama terhadap seluruh butiran pernyataan. Jika nilai *Croanbach Alpha*  $> 0,06$  maka dinyatakan reliabel begitu juga sebaliknya jika nilai *Croanbach Alpha*  $< 0,06$  maka dinyatakan tidak reliabel.

### **Uji Normalitas**

Pada uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikan diatas 0,05 atau 5% maka dapat dinyatakan data memiliki distribusi normal. Sedangkan apabila hasil uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan dibawah 0,05 atau 5% maka dapat dinyatakan data tidak memiliki distribusi normal.

### **Uji Linearitas**

Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

- 1) Jika nilai probabilitas  $> 0,05$ , maka hubungan antara variabel gaya kepemimpinan (X1) lingkungan kerja non fisik (X2) dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah linear.
- 2) Jika nilai probabilitas  $< 0,05$ , maka hubungan antara gaya kepemimpinan (X1) lingkungan kerja non fisik (X2) dan disiplin kerja dengan variabel terikat kinerja karyawan (Y) adalah tidak linear.

### **Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Untuk mengetahui apakah pada data penelitian ini mengandung multikolinieritas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut :

- 1) Apabila nilai  $VIF > 10$  dan nilai *Tolerance*  $< 0,1$  maka data dapat dinyatakan mengandung multikolinieritas.
- 2) Apabila nilai  $VIF < 10$  dan nilai *Tolerance*  $> 0,1$  maka data dapat dinyatakan tidak

mengandung multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

Nilai residual ini dihasilkan melalui analisis regresi linier berganda pada data penelitian. Untuk mengetahui apakah data mengandung heteroskedastisitas atau tidak, dapat didasarkan asumsi berikut :

- 1) Apabila dari hasil uji gletser yang ditemukan bahwa nilai signifikan dari variabel independent terhadap nilai absolut  $<$  taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa mengandung heteroskedastisitas.
- 2) Apabila dari hasil uji gletser yang ditemukan bahwa nilai signifikan dari variabel independent terhadap nilai absolut  $>$  taraf signifikan yang ditentukan (0,05), maka dapat dinyatakan bahwa tidak mengandung heteroskedastisitas.

### Uji Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independent terhadap pengaruh dependen. Gunawan (2017), persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Disiplin Kerja secara individual (parsial). Pada tingkat signifikan 0,05 atau 5% dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  dan  $p\text{-value} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- 2) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan  $p\text{-value} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

#### Uji Simultan (Uji F)

Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik  $F$  adalah Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , dengan nilai signifikan dibawah 0,05 dinyatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga variabel independen secara simultan merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan nilai signifikan  $> 0,05$  dinyatakan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga variabel independen secara simultan tidak merupakan penjelasan signifikan terhadap variabel dependen.

### Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil

menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

- 1) 0 : Tidak ada Korelasi
- 2) 0 s.d. 0,49 : Korelasi lemah
- 3) 0,50 : Korelasi moderat
- 4) 0,51s.d.0,99 : Korelasi kuat
- 5) 1,00 : Korelasi sempurna

## HASIL DAN PEMBAHASAAN

### Uji Validitas

Hasil dari item pernyataan secara keseluruhan mempunyai nilai signifikan  $r$  hitung < nilai ketentuan signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara uji validitas keseluruhan item butir pernyataan kuisioner variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja dan kinerja karyawan valid.

| No | Gaya Kepemimpinan |              | Lingkungan Kerja Non Fisik |              | Disiplin Kerja |              | Kinerja Karyawan |              |
|----|-------------------|--------------|----------------------------|--------------|----------------|--------------|------------------|--------------|
|    | No Item           | Sig.2 Tailed | No Item                    | Sig.2 Tailed | No Item        | Sig.2 Tailed | No Item          | Sig.2 Tailed |
| 1  | X1 ke 1           | 0,000        | X2 ke 12                   | 0,007        | X3 ke 23       | 0,005        | Y ke 34          | 0,033        |
| 2  | X1 ke 2           | 0,000        | X2 ke 13                   | 0,000        | X3 ke 24       | 0,000        | Y ke 35          | 0,000        |
| 3  | X1 ke 3           | 0,000        | X2 ke 14                   | 0,000        | X3 ke 25       | 0,000        | Y ke 36          | 0,000        |
| 4  | X1 ke 4           | 0,000        | X2 ke 15                   | 0,001        | X3 ke 26       | 0,003        | Y ke 37          | 0,000        |
| 5  | X1 ke 5           | 0,000        | X2 ke 16                   | 0,000        | X3 ke 27       | 0,000        | Y ke 38          | 0,000        |
| 6  | X1 ke 6           | 0,000        | X2 ke 17                   | 0,001        | X3 ke 28       | 0,000        | Y ke 39          | 0,000        |
| 7  | X1 ke 7           | 0,000        | X2 ke 18                   | 0,002        | X3 ke 29       | 0,000        | Y ke 40          | 0,000        |
| 8  | X1 ke 8           | 0,001        | X2 ke 19                   | 0,000        | X3 ke 30       | 0,004        | Y ke 41          | 0,043        |
| 9  | X1 ke 9           | 0,000        | X2 ke 20                   | 0,045        | X3 ke 31       | 0,000        | Y ke 42          | 0,000        |
| 10 | X1 ke 10          | 0,000        | X2 ke 21                   | 0,030        | X3 ke 32       | 0,000        | Y ke 43          | 0,000        |
| 11 | X1                | 0,000        | X2 ke                      | 0,001        | X3 ke          | 0,000        | Y ke             | 0,006        |

|  |       |  |    |  |    |  |    |  |
|--|-------|--|----|--|----|--|----|--|
|  | ke 11 |  | 22 |  | 33 |  | 44 |  |
|--|-------|--|----|--|----|--|----|--|

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* jika > dari 0,60 maka dikatakan reliabel. Kuesioner yang digunakan untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 0,729, lingkungan kerja non fisik memiliki nilai 0,565, disiplin kerja memiliki nilai 0,705 dan kinerja karyawan memiliki nilai 0,701 dapat dikatakan reliabel, karena semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60.

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Hasil uji normalitas pada penelitian ini secara keseluruhan terdapat nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,200 > dari 0,05, maka dapat disimpulkan data secara keseluruhan terdistribusi normal atau dapat disimpulkan bahwa dari data yang dijadikan penelitian tidak terdapat masalah dalam pengujian normalitasnya.

#### Uji Linearitas

Hasil uji linearitas pada penelitian ini gaya kepemimpinan memiliki hasil 0,555, lingkungan kerja non fisik memiliki hasil 0,105 dan disiplin kerja memiliki hasil 0,109 maka dapat dinyatakan nilai signifikansi ketiga variabel > 0,05 sehingga dapat disimpulkan hubungan antar variabel X dengan Y adalah linier dan asumsi terpenuhi.

### Uji Multikolinieritas

Nilai *tolerance* variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,442, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 0,616 dan disiplin kerja (X3) sebesar 0,496, masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10. Sedangkan nilai VIF komunikasi internal (X1) sebesar 2,264, lingkungan kerja non fisik (X2) sebesar 1,624 dan disiplin kerja (X3) sebesar 2,017 untuk seluruh variabel < 10. Maka dapat disimpulkan secara keseluruhan data sebaran kuisisioner dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Hasil dari uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai sig yang ditemukan sebesar 0,821 > dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data yang diamati.



### Uji Regresi Linier Berganda

| Variabel                   | B     | t hitung | Sig-t | Keterangan  |
|----------------------------|-------|----------|-------|-------------|
| Gaya Kepemimpinan          | 0,192 | 2,165    | 0,034 | Ha Diterima |
| Lingkungan Kerja Non Fisik | 0,389 | 5,074    | 0.000 | Ha Diterima |
| Disiplin Kerja             | 0,435 | 5,096    | 0.000 | Ha Diterima |
| Konstanta                  |       |          |       | -4,714      |
| F Hitung                   |       |          |       | 70,819      |
| Sig. F                     |       |          |       | 0.000       |

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 202

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji diatas, bisa diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = -4,714 + 0,192 + 0,389 + 0,435$$

### Uji Hipotesis

#### Uji t

Hasil perhitungan uji parsial variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan  $t$   $0,034 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $2,165 > 1,997$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil perhitungan uji parsial variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh nilai signifikan  $t$   $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,074 < 1,997$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Hasil perhitungan uji parsial variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikan  $t$   $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $5,096 > 1,997$  yang artinya  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak atau terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

#### Uji F

Berdasarkan hasil pada tabel 4.19 diatas, nilai signifikan  $F$  sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $70,819 > 2,75$ . Berdasarkan perhitungan tersebut, bisa dijelaskan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Karya Setiawan Ekatama.

### Koefisien Determinasi

$R$  Square atau hasil koefisien determinasi adalah sebesar 0,758 yang dapat ditafsirkan

bahwa variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non fisik (X2) dan disiplin kerja (X3) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 75,8% terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan 24,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar  $0,034 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $2,165 > 1,997$  maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan analisis data pada variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja non fisik sebesar  $0,000 < 0,05$  yang dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,074 > 1,997$  maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan analisis data pada variabel Disiplin Kerja (X3), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel disiplin kerja sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu sebesar  $5,096 > 1,997$  maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan analisis data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Disiplin Kerja (X3), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel ini sebesar  $0,000$  yang berarti  $< 0,05$  dan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu sebesar  $70,819 > 2,75$  maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak PT Karya Setiawan Ekatama, antara lain :

1. Bagi Perusahaan

- 1) Pada penelitian variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Setiawan Ekatama. Peran pemimpin sangat penting bagi karyawan dalam keberlangsungan organisasi perusahaan. Oleh karena itu pemimpin perusahaan perlu melakukan telaah kembali agar dapat mendapatkan hasil yang lebih baik sehingga dapat digeneralisasi dan dapat digunakan dalam pengambilan kebijakan yang lebih baik lagi.
  - 2) Pada penelitian variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Setiawan Ekatama. Peran masing-masing karyawan dalam membangun dan menumbuhkan hubungan kerja dengan berkomunikasi serta kerjasama yang baik sangat penting bagi keberlangsungan kerja karyawan itu sendiri sehingga apabila terjadi suatu masalah dapat diselesaikan secara bersama-sama.
  - 3) Pada penelitian variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Karya Setiawan Ekatama. Perusahaan sudah mampu dalam menghimbau karyawannya dalam menaati peraturan dalam perusahaan dengan baik. Perusahaan juga sudah baik dalam memberikan sanksi dan teguran terhadap karyawan yang belum bisa menaati peraturan perusahaan yang ada untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini membahas pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Karya Setiawan Ekatama, sehingga hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada perusahaan yang menjadi lokasi penelitian. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar dapat memperluas atau meneliti variabel-variabel lainnya diluar variabel yang telah diteliti, sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih baik dan lebih variatif. Menaati aturan dan budaya dari perusahaan dengan baik sehingga tidak terjadi konflik internal pada perusahaan. Untuk lebih meningkatkan kedisiplinan dari karyawan perusahaan dapat membuat sistem *punishment* dan *reward*, untuk lebih meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan keuntungan yang baik bagi perusahaan.

## DAFTAR REFRENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agung, A. A. (2012). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Singaraja : Undiksha.

- Ardana, D. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makasar : Graha Ilmu. As'ad, M. (2009). *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri (Edisi 4)*. Yogyakarta : Liberty.
- Azharuddin dkk. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Bali Age Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 72 No.2
- Budi, S. dan W. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi RSUP Dokter Kariadi*. Semarang : JRBI.
- Edison, Emron., D. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Kartono, dalam (Lisa P. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Jurnal Administrasi Negara, Volume 5, Hal : 6168-6182.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor*. Widia Cipta.
- Lewa, S. dan E. I. L. K. (2005). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina(PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon,.* Sinergi Edisi Khusus on Human Resources Vol 7 No 2.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, D. J. D. (Widodo). (2018). *“Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam.”* Jurnal Industri Kreatif (JIK), Vol.2 No.1.
- Rianse, U. dan A. (2008). *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (Edisi Ke 7)*. Depok : PT Rajagrafindo.
- Robbins, P. S. dan T. A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat. Sedarmayanti. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang, P. dalam (Erlangga). (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2017). *Analisis Laporan Keuangan : Teori, Aplikasi, & Hasil Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group,.
- Thoha. (2010). *Pembinaan Organisasi, Proses Diagnosa dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan*. Yogyakarta : Gava Media.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.