

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD. MAKMUR INDSTURI

Siska Nur Wulan Safitri¹, H. Subakir²

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}

Email : siskanurwulan38@gmail.com¹, subakir@unipasby.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini ialah untuk menganalisis dan membuktikan apakah terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Makmur Industri. Menggunakan seluruh karyawan sebagai populasi dan mengambil sampel sebanyak 54 karyawan. Metode yang dipakai yaitu kuantitatif serta menggunakan Sampling Jenuh sebagai teknik pengambilan sampelnya. Penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Berdasarkan hasil analisis data dari riset ini, menunjukkan variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig $0.000 < 0.05$, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig $0.041 < 0.05$. Berbeda dengan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki pengaruh tidak signifikan dengan nilai sig $0.767 > 0.05$. Diharapkannya dari riset ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze and prove whether there is an influence of the variables of Leadership Style, Work Discipline and Work Environment on the Performance of UD Employees. Industrial Prosperity. Using all employees as the population and taking a sample of 54 employees. The method used is quantitative and uses saturated sampling as a sampling technique. This study used interviews and questionnaires as data collection tools. Based on the results of data analysis from this research, it shows that the work discipline variable has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$, the work environment variable has a significant influence on employee performance with a sig value of $0.041 < 0.05$. In contrast to Leadership Style on Employee Performance which has no significant effect with a sig value of $0.767 > 0.05$. It is hoped that this research can provide benefits for companies to improve employee performance.

Keywords: Leadership Style, Work Discipline, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

SDM mempunyai pengaruh yang cukup besar pada berbagai bidang kehidupan terutama bagi organisasi perusahaan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini lingkungan yang tidak menentu dan saling bersaing menjadi salah satu permasalahan yang harus dihadapi oleh perusahaan. Maka dari itu, supaya bisa mengatasi persaingan tersebut perusahaan harus mempunyai keunggulan tersendiri untuk bersaing (Kurniawati, 2017). Perusahaan dapat memperoleh persaingan-persaingan yang unggul jika mempunyai sumber daya manusia yang baik, sebab manusia menjadi tokoh utama untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Untuk tercapainya tujuan tersebut maka manajemen perusahaan dituntut harus mampu mengawasi kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan adalah pencapaian seorang karyawan dalam bertanggung jawab untuk merampungkan pekerjaannya sesuai dengan sasaran yang sudah diberlakukan diperusahaan, melalui proses kerja yang sesuai dengan rencana perusahaan (Afandi, 2018). Dalam menjalankan visi serta misi, setiap perusahaan tak jarang dihadapkan dengan banyak sekali persoalan masalah salah satunya yaitu kinerja karyawan. Untuk itu para manajer atau pemimpin perusahaan akan mengupayakan supaya aktivitas yang dilakukan perusahaan akan memperoleh hasil pencapaian yang maksimal. Faktor lain yang bisa berdampak pada kinerja karyawan, diantaranya budaya kerja, motivasi, komitmen, kompensasi dan lain sebagainya.

Kinerja Karyawan tidak bisa terlepas dari gaya kepemimpinan. Dalam organisasi gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berarti demi kemajuan organisasi dalam maju mundurnya suatu perusahaan baik dalam proses mempengaruhi, mengarahkan serta kelancaran pelaksanaan tugas supaya tujuan perusahaan bisa tercapai. Selain bagi organisasi gaya kepemimpinan pula sangat berarti bagi karyawan, karena dengan adanya gaya kepemimpinan akan diperoleh suasana kerja yg menyenangkan sehingga karyawan pun jadi lebih semangat lagi dalam merampungkan pekerjaannya. Menurut Ordway Tead dalam Indupurnahayu (2018:31) gaya kepemimpinan merupakan perilaku serta taktik yg digunakan pimpinan memengaruhi bawahannya supaya ikut bekerjasama mencapai tujuan yg diinginkan. Seorang pemimpin harus bisa mengamati dan mengetahui situasi yang ada diperusahaan.

Selain faktor gaya kepemimpinan diatas, faktor kedua yg dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Dalam melaksanakan kegiatan operasional yg ada di perusahaan, disiplin kerja sangat diperlukan karena dengan adanya kedisiplinan inilah perusahaan akan bisa melaksanakan program kerja yg sudah diberlakukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Salah satunya yaitu dengan mengeluarkan peraturan yang wajib ditaati oleh setiap karyawan dan jika peraturan tersebut dilanggar maka akan diberikan sanksi tegas kepada karyawan yang melanggar. Dengan diberlakukannya peraturan-peraturan ini diharapkan mampu mendorong para karyawan yang ada diperusahaan supaya lebih bisa menghargai waktu dan mematuhi peraturan yg sudah diberlakukan diperusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku para karyawan untuk mentaati seluruh peraturan serta adat-adat sosial yang telah diberlakukan diperusahaan (Sinambela 2018:335)

Kedisiplinan seorang karyawan juga akan meningkat didukung dengan adanya suasana serta lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai

karena lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan perusahaan (Steward dalam Nura'aini dan Sedarma yanti (2017:35). Jika lingkungan kerja karyawan yang ada diperusahaan sudah nyaman maka hasil pekerjaan yang dirampungkan karyawan pun akan ikut menjadi baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja atau orang-orang yang ada diperusahaan tidak memberikan rasa nyaman bagi karyawan, pasti akan memberikan dampak yang tidak baik.

UD. Makmur Industri merupakan subyek penelitian ini adalah pabrik rumahan yang bergerak dibidang industri yang memproduksi perabot rumah tangga berbahan plastik seperti piring, mangkok, gantungan baju (hanger), kursi plastik, botol plastik dan pot tanaman berbagai size. Saat ini UD. Makmur Industri telah berganti manager pimpinan. Dengan bergantinya manager pimpinan pabrik yang baru sekarang ini pemimpin dinilai masih pasif terhadap karyawan, karena pimpinan perlu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya serta perlu memahami karakteristik para karyawannya. Selain itu, dalam penerapan kedisiplinan yang ada dipabrik masih ditemukan beberapa pelanggaran yaitu seperti penggunaan waktu kerja yang tidak optimal dan sikap lalai dalam penggunaan peralatan kerja. Hal ini masih terus terjadi karena rendahnya kesadaran diri individu karyawan serta penegakan hukuman atas pelanggaran disiplin masih belum optimal. Kemudian lingkungan kerja seperti ukuran ruang gerak dan pengaturan ruang kerja terutama pada bagian produksi terbilang masih kurang diperhatikan karena jarak tempat bekerja pekerja satu dengan pekerja lainnya bersinggungan langsung dengan mesin yang beroperasi. Permasalahan-permasalahan tersebut perlu diperhatikan karena dengan adanya kedisiplinan serta lingkungan kerja bagi karyawan yg tepaat maka akan bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga memudahkan pihak manager pimpinan untuk menjalankan dan mengendalikan kegiatan-kegiatan operasional kearah pencapaian tujuan pabrik dengan baik.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan

Menurut Ordway Tead dalam Indupurnahayu (2018:31), gaya kepemimpinan adalah taktik pemimpin untuk mensugesti bawahannya agar ikut bergotong royong untuk mencapai tujuan yang akan dicapai. Dimana pemimpin harus bisa mengamati dan mengetahui keadaan diperusahaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja ialah sikap para karyawan dalam mentaati semua aturan dan sanksi atau pelanggaran yang telah diberlakukan oleh perusahaan tersebut (Sinambela, 2018:335).

Lingkungan Kerja

Menurut Steward dalam Nur'aini (2017:35), lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang menjadi kawasan bekerja para karyawan perusahaan, dimana didalamnya sudah disediakan beberapa macam fasilitas pendukung. Salah satu bagian terpenting bagi karyawan dalam melaksanakan segala kegiatan bekerja adalah lingkungan kerja (Tutuk Widodo, 2018:120).

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sejauh mana upaya pencapaian atas hasil kerja yg dapat dicapai oleh karyawan perusahaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab yg sudah diberikan (Afandi, 2018:83). Menurut Harsuko dalam Prinsa (2017:49) kinerja karyawan merupakan sejauh mana taktik yang diberkukan oleh seseorang , dimana hal itu berkaitan dengan peran individu

baik itu dalam mencapai target spesifik atau dengan menunjukkan kompetensi yang dapat dinyatakan cocok bagi perusahaan.

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian bersifat deskriptif dengan metode pendekatan kuantitatif . Populasi yg digunakan dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD. Makmur Industri. Sampel dalam penelitian ini yang akan digunakan yaitu sebanyak 54 karyawan. menggunakan sampling jenuh sebagai eknik pengambilan sampelnya. Teknik pengumpulan data pada riset ini menggunakan penyebaran kuesioner dengan cara memberi beberapa pertanyaan maupun pernyataan terkait dengan variabel-variabel penelitian bagi responden untuk dijawabnya. Pertanyaan tersebut dalam kuesioner penelitian ini menggunakan *skala likert* serta pengolahan data yang digunakan yaitu IBM SPSS Statistics 26.

HASIL

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	<i>R_{hitung}</i>	<i>R_{tabel}</i>
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X _{1.1}	.759**	0,268
	X _{1.2}	.636**	0,268
	X _{1.3}	.762**	0,268
	X _{1.4}	.710**	0,268
	X _{1.5}	.569**	0,268
	X _{1.6}	.697**	0,268
	X _{1.7}	.658**	0,268
	X _{1.8}	.604**	0,268
	X _{1.9}	.599**	0,268
	X _{1.10}	.435**	0,268
	X _{1.11}	.668**	0,268
	X _{1.12}	.619**	0,268
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2.1}	.673**	0,268
	X _{2.2}	.609**	0,268
	X _{2.3}	.506**	0,268
	X _{2.4}	.685**	0,268
	X _{2.5}	.580**	0,268
	X _{2.6}	.462**	0,268
	X _{2.7}	.724**	0,268
	X _{2.8}	.756**	0,268
	X _{2.9}	.416**	0,268

	X _{2.10}	.775**	0,268
	X _{2.11}	.547**	0,268
	X _{2.12}	.549**	0,268
	X _{2.13}	.657**	0,268
	X _{2.14}	.443**	0,268
	X _{2.15}	.596**	0,268
Lingkungan Kerja (X ₃)	X _{3.1}	.664**	0,268
	X _{3.2}	.677**	0,268
	X _{3.3}	.621**	0,268
	X _{3.4}	.759**	0,268
	X _{3.5}	.674**	0,268
	X _{3.6}	.671**	0,268
	X _{3.7}	.647**	0,268
	X _{3.8}	.740**	0,268
	X _{3.9}	.731**	0,268
	X _{3.10}	.774**	0,268
	X _{3.11}	.675**	0,268
	X _{3.12}	.731**	0,268
Kinerja Karyawan (Y)	Y _{1.1}	.615**	0,268
	Y _{1.2}	.370**	0,268
	Y _{1.3}	.426**	0,268
	Y _{2.4}	.643**	0,268
	Y _{2.5}	.600**	0,268
	Y _{2.6}	.447**	0,268
	Y _{3.7}	.580**	0,268
	Y _{3.8}	.649**	0,268
	Y _{3.9}	.774**	0,268

Sumber : Lampiran Output SPSS (Data diolah), 2022

Hasil pengolahan pada tabel 1 diatas memperlihatkan bahwa nilai r_{hitung} setiap indikator variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, lingkungan kerja serta kinerja karyawan > nilai r_{tabel} . Dengan demikian , penulis menyimpulkan bahwa kuesioner yg dipakai dalam masing-masing variabel diatas dikatakan valid untuk dipergunakan sebagai alat ukur variabel .

2. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.869	0,6	Reliabilitas

Disiplin Kerja (X ₂)	.873	0,6	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X ₃)	.901	0,6	Reliabilitas
Kinerja Karyawan (Y)	.725	0,6	Reliabilitas

Sumber : Lampiran Output SPSS (Data diolah), 2022

Dilihat dari hasil perhitungan pada tabel 3 diatas, diperoleh *Cronbach's Alpha* sebesar 0,869 untuk variabel *Gaya Kepemimpinan* , nilai 0,873 untuk variabel *Disiplin Kerja* , kemudian nilai 0,901 untuk variabel *Lingkungan Kerja*, dan nilai 0,725 untuk variabel *Kinerja Karyawan*. Sehingga penulis dapat memberi kesimpulan bahwa indikator kuesioner yang dipakai dalam variabel *Gaya Kepemimpinan*, *Disiplin Kerja* , *Lingkungan Kerja* serta *Kinerja Karyawan* dinyatakan bisa dipercaya atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. deviation	2.76200551
Most Extreme Differences	Absolute	.101
	Positive	.101
	Negative	-.083
Test Statistic		.101
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Lampiran Output SPSS (Data diolah), 2022

Uji normalitas diatas diperoleh hasil output *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 yg dapat diartikan bahwa nilai signifikansi > 0,05 yaitu data pada uji ini terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	.810 1.235
	Disilpin Kerja (X ₂)	.908 1.102
	Lingkungan Kerja (X ₃)	.765 1.307

Sumber : Lampiran Output SPSS (Data diolah), 2022

Hasil perhitungan nilai *tolerance* pada tabel 4 diatas membuktikan tidak adanya variabel independent yg mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dimana diartikan tidak ada korelasi antara variabel independent. Begitu juga untuk hasil hitungan pada VIF diatas menunjukkan hal yang sama, yang mana dalam variabel independent tidak ada satupun nilai VIF yg memperoleh nilai > 10. Sehingga hal ini menyimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat masalah Multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

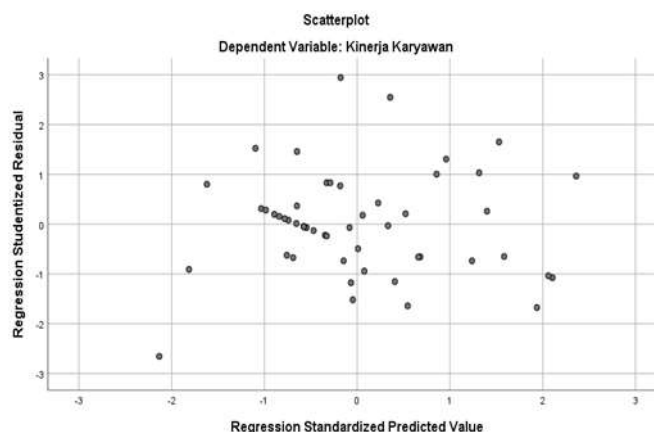
Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.166

Sumber : Lampiran Output SPSS (Data diolah), 2022

Hasil perhitungan Durbin-Watson pada tabel 5 diatas memperoleh nilai sebesar 2.166, yang mana hal ini diartikan nilai Durbin Watson berada ditengah-tengah antara 1,5–2,5. Maka regresi linier pada penelitian ini menyatakan tidak terdapat masalah autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1 Scatterplot

Hasil grafik Scatterplot pada gambar 1 memperlihatkan bahwa titik-titik tersebut tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak ada pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola pada penyebaran data . Sehingga menyimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model persamaan regresi ini .

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(constant)	10.842	4.958
	Gaya Kepemimpinan	.019	.063
	Disiplin Kerja	.265	.067
	Lingkungan Kerja	.177	.084

Sumber : Lampiran Output SPSS (Data diolah), 2022

Berdasarkan hasil analisis tersebut, persamaan regresi yang didapatkan adalah :

$$Y = 10,842 + 0,019X_1 + 0,265X_2 + 0,177X_3$$

Penjelasan terkait persamaan tersebut adalah sebagai berikut :

- Nilai koefisien konstanta (a) sebesar 10.842, diartikan apabila variabel *independent* bernilai nol maka dapat diprediksikan nilai untuk variabel *dependent* juga akan bernilai 10.842 satuan.
- Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 0.019, bisa diartikan setiap peningkatan satu satuan maka dapat meningkatkan nilai untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.019.
- Nilai koefisien variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0.265, artinya setiap peningkatan satu satuan maka dapat meningkatkan nilai untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.265.
- Nilai koefisien variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0.177, artinya setiap peningkatan satu satuan maka dapat meningkatkan nilai untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0.177.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.187	.033
	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0.298	.767
	Disiplin Kerja (X_2)	3.956	.000
	Lingkungan Kerja (X_3)	2.096	.041

Sumber : Lampiran Output SPSS (Data diolah), 2022

Pada tabel 7 nilai signifikan pada variabel disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) menunjukkan < 0.05 maka bisa disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Akan tetapi nilai signifikan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) menunjukkan > 0.05 maka bisa disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Table 8. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,273	3	81,424	10,069	.000 ^b
	Residual	404,320	50	8,086		
	Total	648,593	53			

Sumber : Lampiran Output SPSS (Data diolah), 2022

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 8 diatas , memperoleh nilai F_{hitung} sebesar 10.069 dengan nilai sig. sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$) . Maka hasil perhitungan tersebut dikatakan bahwa hipotesis dapat diterima yang diartikan bahwa gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yg sudah dijabarkan pada bab sebelumnya , maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan . Hal ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan yg diterapkan belum mampu meningkatkan kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu disiplin kerja yang diterapkan telah mampu untuk menimbulkan rasa disiplin pada karyawan. Variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . Hal ini memberi bukti lingkungan kerja sangat penting diperhatikan demi kenyamanan kerja karyawan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

IMPLIKASI

Implikasi hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan pada UD. Makmur Industri tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta lingkungan kerja saja, akan tetapi masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhinya . Oleh sebab itu, masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mempertimbangkan faktor lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pelaksanaan penelitian ini sudah dilakukan secara maksimal sesuai dengan prosedur ilmiah yg telah ditentukan . Namun , dalam proses pengambilan informasi atau data masih terdapat keterbatasan yaitu data yg diberikan oleh responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden dalam memberikan jawaban yg sebenarnya sesuai dengan pengalaman pribadi.