

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MITRA UNGGUL PUSAKA SEGATI
KECAMATAN LANGGAM**

Sri Hikmawati¹⁾, Marzolina²⁾, Arwince Pramadewi²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau

Email : SRI.Hikmawati1152@student.unri.ac.id

*The Effect Of Leadership And Work Environment On Work Discipline And
Employee Performance at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati,
Langgam District*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and work environment on work discipline and employee performance at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati, Langgam District, totaling 104 people. Primary data was collected using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using path analysis (path analysis with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been selected is the senses method (104 employees at PT. Mitra Unggul Pusaka Segati). Langgam District). The results showed that: Leadership has a positive and significant effect on employee work discipline. The work environment has a positive and significant effect on employee work discipline. Leadership has a positive and significant effect on employee performance through employee performance discipline. The work environment has a positive and significant effect on employee performance through employee work discipline. Work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Sub-district Langgam.

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang sangat berperan penting dalam suatu perusahaan adalah sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting yaitu sebagai penggerak operasional oleh karena itu suatu perusahaan harus senantiasa memperhatikan tenaga kerja guna memaksimalkan tujuan yang ingin

dicapai. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan (job performance) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam melaksanakan pekerjaan karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang saling penting membutuhkan. Jika karyawan berhasil mencapai tujuan

dan dapat memberikan kemajuan bagi perusahaan maka keuntungan diperoleh kedua belah pihak. Bagi karyawan, keberhasilan merupakan sebagai aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Bagi organisasi, sebagai sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan organisasi dimasa yang akan datang.

PT. Mitra Unggul Pusaka Segati PMKS (pengolahan minyak kelapa sawit) adalah perusahaan bergerak dibidang pengolahan kelapa sawit. PMKS Segati dibangun pada tanggal 1 November 2003 dan beroperasi pada kali pada tanggal 26 november 2004 dengan kapasitas terpasang 45 TPH. Kemudian pada tanggal 24 juni 2010 dilakukan peningkatan Kapasitas menjadi TPH sampai saat ini PT. Mitra Unggul Pusaka Segatti merupakan sala satu perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang pabrik minya kelapa sawit (PMKS) pengolahan minyak kelapa sawit. Sutrisno (2010:172) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan atktivitas kerja. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu upaya- upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tujuan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia didalamnya.

Dalam peningkatan kinerja karyawan perusahaan harus memperhatikan disiplin karyawan karna disiplin kerja menyangkut sikap sesorang mengenai pekerjaannya dan mendorong karyawan lebih efektif. Tanpa

adanya sikap disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang maksimal. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Sementara disiplin kerja Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin 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 tidak tertulis.”Oleh karena itu organisasi atau perusahaan, tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik akan sulit bagi perushaan dalam mewujudkan tujuannya

Selanjutnya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Peranan para pemimpin dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, berarti dapat dikatakan bahwa efektif kepemimpinan yang dijalankan merupakan suatu hal yang sangat didambakan oleh semua pihak yang berkepentingan dalam keberhasilan suatu organisasi. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungan dengan pekerjaan para anggota kelompok. Jadi dasarnya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja efektif sesuai aturan bekerja. Selain kepemimpinan dari seorang

pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan,.Hal ini dapat dilihat dari lambatnya pemimpin dalam menyikapi setiap permasalahan yang ada diperusahaan. Kurang tegas pemimpin dalam mengambil keputusan. Hal ini mengakibatkan suasana kerja antara karyawan dan pemimpin kurang harmonis.

Selain faktor disiplin dan kepemimpinan, faktor yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor lingkungan, lingkungan kerja menurut Alek S.Nitisemito dalam danang Sunyoto (2015:38) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Suatu kondisi lingkungan yang baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Adapun fenomena yang muncul seperti kurangnya harmonisnya antara karyawan dan pemimpin.

Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Sehingga dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Berdasarkan uraian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang”

Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Mitra Unggul Pusaka Segati?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan

Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja karyawan.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini yaitu

1. Bagi perusahaan : Memberikan bahan pertimbangan dan pemikiran untuk memperoleh keunggulan kompetitif yang berorientasi pada disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan melakukan perbaikan secara terus menerus serta meningkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap perusahaan.
2. Bagi kalangan akademis : Memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi peneliti lainnya terutama yang berminat dibidang ini.
3. Bagi penulis: penelitian ini berguna untuk menerapkan serta mengembangkan yang penulis peroleh selama perkuliahan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam beberapa harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam

pencapaian Visi, misi dan bertujuan organisasi. Sastrohadwirjo (2013 : 235) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. kinerja adalah nilai serangkain perilaku yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negative, pada tujuan organisasi (Wibowo,2016:2). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan serta kesungguhan waktu Hasibuan (2012:94) . Menurut Sedarmayanti (2014:50), menyatakan bahwa:“Performance diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja atau untuk kerja atau penampilan kerja”. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Pendapat lain memandang kinerja adalah hasil kerja dari kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Disiplin Kerja

Peraturan yang harus ditaati dan dilarang tidak boleh dilanggar oleh karyawan dimaksud agar tujuan dari suatu perusahaan atau organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pendapat sebagai orang

menyatakan bahwa kedisiplinan adalah bilamana seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu. Menurut Hasibuan (2012:193) disiplin adalah kesadaran dan kesetiaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Nitisemito (2011) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Selain itu Menurut Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku 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 tidak tertulis.” Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditunjukkan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka ini dapat menjadi model utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan, mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Kepemimpinan

Para pemimpin memainkan peranan penting dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan

mereka. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektivitas manajer. dalam arti luas, kepemimpinan atau leadership adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok, kepemimpinan dapat berlangsung tanpa harus terikat oleh atauran-aturan yang ada.

Dalam konteks struktural, kepemimpinan dartikan sebagai proses pemberi motivasi agar orang-orang yang dipimpin melakukan kegiatan atau pekerjaan sesuai dengan program yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga berarti usaha untuk mengarahkan setiap bawahannya, membimbing serta mempengaruhi agar pikiran dan kegiatannya tidak menyimpang dari tugas yang telah diberikan. Adapun dalam konteks nonstruktural kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi pikiran, perasaan, tingkah laku dan mengarahkan semua fasilitas untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Handoko (2012:29) kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang-orang pekerja lain agar bekerja, mencapai tujuan dan sasaran. Kepemimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seseorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan member motivasi kepada karyawan, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno 2011:2013). Kepemimpinan adalah seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau

bekerjasama dan secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan,2010:170)

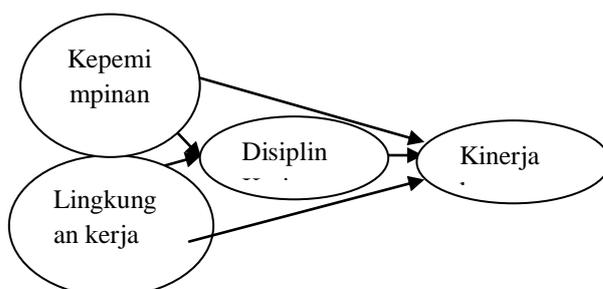
Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2010:165) mengatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja juga berarti keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. (Siagian & Khair, 2018) .

Menurut Sofyandi (2012:38) lingkungan didefinisikan sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dan fungsi-fungsi aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor internal yang bersumber dari luar organisasi. Kemudian menurut alat Sedarmayanti (2012:1) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan.
- H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan.
- H3 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H5: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- H6: Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja Karyawan.
- H7 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

a.Devinisi Operasional Variabel

Tabel 1

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kinerja karyawan (Y2)	Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dari tindhak laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Sastrohadirjo (2013:235)	1.prestasi kerja 2.Kejujuran 3.Kerja sama 4.tanggung Jawab Sastrohadirjo (2013:235)	Ordinal
Disiplin kerja (Y1)	Disiplin kerja adalah sikap,tindhak laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis Nitisemito (2011)	1.Kehadiran 2.Sikap dan ordinal etiks kerja 3. kepatuhan pada tata tertib Nitisemito (2011)	Ordinal
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang-orang pekerja lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran Handoko (2012:294)	1. Kemampuan Analitis 2.Keterampilan Berkomunikasih 3.Keberanian 4.Kemampuan mendengar 5.Ketegasan Handoko (2012:294)	Ordinal
Lingkungan kerja (X2)	Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat pekakas dan bahan yang dihadapi , lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,metode kerjanya serta peraturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok Sedarmayanti (2011)	1.Suara bising 2.Keamanan kerja 3. Hubungan dengan atasan 4.Bau-bauan 5. Penerangan atau cahaya ditempat kerja. Sedarmayanti (2011)	Ordinal

b. Populasi , Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel Penelitian

a. Populasi dan sampel

Populasi dari penelitian ini merupakan karyawan dibagian umum PT. Mitra Unggul pusaka Segati sebanyak 104 orang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian umu yang ada diPT. Mitra Unggul Pusaka Segati.

b. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner, wawancara, serta dokumentasi. Kuesioner yaitu teknik pengmpulan data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu yang kemudian diajukan kepada responden.

c. Teknik Analisis Data

a. Analisis deskriptif

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui tanggpan responden terhadap indikator-indikator yang ditanyakan didalam kuesioner penelitian. Analisis ini menguraikan dan mendeskripsikan data yang telah terkumpul terkait variabel yang diteliti.

b. Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian ini Model dan teknik Analisa data menggunakan pendekatan analisis Jalur (path Analysis). Sebelum dilakukan analisis jalur terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrument penelitian dan uji asumsi Klasik, dan pengujian hipotesis yang diolah menggunakan instrument program SPSS (Statisstical Program Society Science) versi 23 for windows.

IV. Gambaran Umum Organisasi

PT. Mitra Unggul Pusaka berlokasi di Desa Segati, kecamatan Langgam, kabupaten Pelalawan, provinsi Riau. PT Mitra Unggul pusaka segati merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang perkebunan dengan luas areal 14.150Ha yang mulai beroperasi pada tahun 1998. Jenis komoditi yang dihasilkan adalah kelapa sawit dan Karet. Pabrik pengolahan karet dibangun pada tahun 1997 sedangkan pabrik kelapa sawit dibangun pada tahun 2003.

PMKS Segati merupakan Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) Yang dibangun pada tahun 2003 di desa segati dan mulai beroperasi pada tahun 2004 dengan kapasitas 45 ton/jam. Pada tahun 2011 dilakukan peningkatan kapasitas pabrik minyak kelapa sawit dari 45 Ton/Jam menjadi 60 ton/jam.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

a). Uji Validitas Instrumen

Tabel 2

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Disiplin Karyawan	DK1	0,487	0,193	Valid
	DK2	0,494	0,193	Valid
	DK3	0,558	0,193	Valid
	DK4	0,421	0,193	Valid
	DK5	0,588	0,193	Valid
	DK6	0,522	0,193	Valid
Kinerja Karyawan	KK1	0,414	0,193	Valid
	KK2	0,467	0,193	Valid
	KK3	0,533	0,193	Valid
	KK4	0,514	0,193	Valid
Kepemimpinan	K1	0,552	0,193	Valid
	K2	0,584	0,193	Valid
	K3	0,722	0,193	Valid
	K4	0,559	0,193	Valid
	K5	0,579	0,193	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0,456	0,193	Valid
	LK2	0,505	0,193	Valid
	LK3	0,509	0,193	Valid
	LK4	0,522	0,193	Valid
	LK5	0,543	0,193	Valid

Sumber : Data Olahan, 2021

Diperoleh nilai r hitung seluruh pernyataan $> r$ tabel (0,193). Artinya adalah alat ukur yang digunakan valid.

b). Uji Reabilitas Instrumen

Tabel 3

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keputusan
Disiplin Karyawan	0,758	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,697	0,6	Reliabel
Kepemimpinan	0,810	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,741	0,6	Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2021

Jika nilai reliabilitas kurang dari 0,6 maka alat ukur yang digunakan tidak reliable. Dari tabel diatas diperoleh nilai Cronbach's Alpha seluruh variabel $> 0,6$. Artinya alat ukur yang digunakan reliabel/ dapat dipercaya.

c. Uji Kolmogorov

Tabel 4

		Unstandardized Residual
N		104
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.85902253
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.057
	Negative	-.055
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan, 2021

Dapat dilihat bahwa dari hasil pengujian Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi pada model sebesar $0,200 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model struktural dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

d. Uji multikolinieritas

Tabel 5

Struktur 1

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.762	1.313
Lingkungan Kerja	.762	1.313

a. Dependent Variable: Disiplin Karyawan

Struktur 2

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepemimpinan	.490	2.042
Lingkungan Kerja	.505	1.979
Disiplin Karyawan	.325	3.076

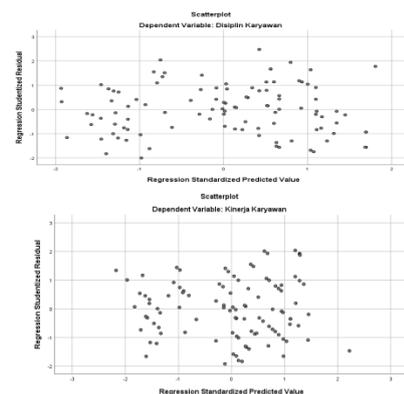
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Diperoleh nilai tolerance seluruh variabel pada kedua model lebih besar dari 0,1 dan VIF kecil dari 10. Dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas pada kedua model struktural penelitian ini.

e. Uji Heterokedastisitas

Gambar 2



Sumber : Data Olahan, 2021

Dari gambar Scatterplot diatas dapat dilihat bahwa pada kedua model titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan

menyebarkan secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada kedua model struktural dalam penelitian ini.

F. Uji Koefiseien Determinasi (R^2) Struktur

Tabel 6

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.669	1.87734

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Disiplin Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,675 atau 67,5%. Artinya adalah bahwa sebesar 67,5% variabel disiplin karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Struktur II

Tabel 7

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.715	.707	1.28991

a. Predictors: (Constant), Disiplin Karyawan, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan, 2021

Dari Tabel diatas diperoleh nilai R^2 sebesar 0,715 atau 71,5%. Artinya adalah bahwa sebesar 71,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin karyawan.

g. Analisis Jalur

Analisis jalur ialah suatu teknik menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda. Variabel-variabel

bebasnya mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung, akan tetapi juga mempengaruhi secara tidak langsung. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terlihat masing-masing variabel independen baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, oleh sebab itu tahapan pengujian analisis jalur dapat segera dilaksanakan.

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan terhadap masing-masing variabel penelitian maka peneliti mencoba memberikan pembahasan dalam penelitian ini sebagai berikut :

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Menurut Hasibuan (2012) Seorang pimpinan dikatakan efektif dalam kepemimpinan,.

Sebagai seorang pemimpin tidak boleh mengistimewakan salah satu karyawan, tentu akan membuat karyawan yang lain akan cemburu. Dengan teladan pimpinan yang baik, Kedisiplinan karyawan akan ikut baik. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiani (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Lingkungan kerja yang

menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Lingkungan kerja terbagi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti 2017). Apabila keadaan lingkungan kerja kondusif dan menyenangkan dapat dipastikan karyawan akan dengan senang hati bekerja dengan lebih produktif. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Hanifah (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang atasan yang baik harus bisa menjadi panutan bagi bawahannya.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Wirawan dalam Astuti dan Prayogi (2018) menyatakan bahwa kepemimpinan yang kondusif akan menciptakan kinerja karyawan, sehingga kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama dalam kinerja para karyawannya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sulastri (2014) menyatakan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ety Siswati (2017) pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari yang memiliki kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa bertanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya kegiatan organisasi. Dengan demikian disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan. Dengan kata lain ketidak disiplin individu dapat merusak organisasi atau

perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sastrohadiwirjo dalam Kholil (2014) menjelaskan bahwa adanya kolerasi yang tinggi antar disiplin kerja dengan kinerja yang dicapai seseorang. Artinya semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja yang dicapai seseorang. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kholil (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Penelitian ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2012) teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, hal tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian dimana jika pemimpin mampu memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik serta adil maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh kamal (2015) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui disiplin Kerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Apabila tingkat lingkungan kerja yang kondusif diikuti dengan disiplin kerja yang semakin tinggi maka kinerja karyawan semakin meningkat.. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syarin (2017), pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus pada PT Ayu Indah Tour Travel Lamongan, yang memiliki kesimpulan bahwa disiplin kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah penulis lakukan sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana terlihat bahwa kepemimpinan pada perusahaan ini kurang optimal kurang tegas dan kepemimpinan memiliki kemampuan yang baik, dalam hal ini tentu akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

- kinerja karyawan. Dimana dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif tentu akan membuat karyawan bersemangat dan akan meningkatkan kinerjanya.
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Dimana terlihat bahwa kehadiran karyawan masih belum sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, hal ini tentu akan membuat kinerja karyawan menurun.
 4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dimana pemimpin sebagai panutan atau contoh oleh karyawannya. Dengan teladan pemimpin yang baik, disiplin karyawan akan ikut baik.
 5. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin. Dimana lingkungan kerja yang nyaman tentu akan membuat karyawan bekerja lebih produktif.
- Saran**
1. Untuk memaksimalkan kepemimpinan di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam, pimpinan diharapkan bersikap tegas kepada seluruh karyawannya agar karyawan bekerja dengan baik. Pimpinan diharapkan mampu dalam merubah perilaku kerja karyawan dengan memperhatikan masalah dan memberikan solusi terhadap yang sedang terjadi serta senantiasanya dalam mendengarkan pendapat dan saran bawahannya.
 2. Lingkungan kerja diperusahaan ini masih perlu ditingkatkan lagi, karena lingkungan kerja salah satu hal yang penting dalam perusahaan. Dengan hal yang perlu ditingkatkan lagi adalah hubungan atasan dengan karyawan, apabila hubungan atasan dengan karyawan berjalan baik maka akan menciptakan kondisi yang nyaman.
 3. Untuk memaksimalkan disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam. Perusahaan diharapkan mampu memperhatikan absensi karyawan dengan memperketat peraturan yang ada serta mampu dalam memperhatikan tugas karyawan agar karyawan selalu sesuai SOP yang ditetapkan perusahaan.
 4. Untuk memaksimalkan kinerja karyawan di PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Kecamatan Langgam, Pihak perusahaan diharapkan dapat memperhatikan Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplinkerja karyawan dengan memberikan pelatihan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan dalam mencapai target, pimpinan perusahaan sebaiknya lebih optimal dalam memberikan arahan dalam merubah perilaku kerja karyawan menjadi positif agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
 5. Pada peneliti selanjutnya ,diharapkan agar dapat melakukan kajian lebih dalam

lagi mengenai Kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan menambahkan variabel-variabel lain yang mungkin dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel-variabel tersebut diatas.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Bangun Wilson, Prof. Dr. 2012. *Pemeliharaan Sumber Daya Manusia*. Penerbit :Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Badan penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam (2016) “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*” Semarang : Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, Hani. 2012. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta. BPEE.
- Hasibuan, S.P. Melayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo persada.
- Kholil, Abdul. 2014. *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Pada PT Inti Karya Plasma Pekasa Tapung*.
- Mangkunegara, Anwar prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rossakarya
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Jakarta : rajawali Pers, PT. Raja Grafindo Persada
- Nitisemito.(2011). *Manajemen personalia (Manajemen sumber daya manusia)* Edisi kelima, cetakan keempat belas, Ghalia.
- Nazzrudin, Letje dan Basuki. (2015). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta : Denisa persada.
- Richard, Christian, Turang, et al. 2015 *Influence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discplin On Employee Performane In PT Dayana Cipta. Vol 15 No, 4*.
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Grasindo persada.
- Robbins, S. P. Coulter, M. 2018. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga.
- Safar, Ilham, 2017. *Pengaruh kepemimpinan, budaya*

- Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT perkebunan Nusantara XIV Makasar.*
- Sastrohadiwirjo, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia.* Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, sondang p. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Rineka Cipta karya.
- Suwatno. 2011 . *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis.* Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D.* Alfabeta, Bandung.
- Siswati,Etty.2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari,Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi.Vol 17 No 2.*
- Sofyandi, Herman. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Graha Ilmu Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Kencana
- Prastika, Meilany Dan Mariaty, Ibarahim 2016. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (kasus Bagian operasional PT.Indah Logistik Cargo Cabang pekanbaru).*
- Purnamasari, Titik. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPU Rosalia Indah Karang anyar. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan.*
- Turang, Criastian, Richard, et al. 2015 *Infuence Of Leadership Style, Motivation, And Work Discipline On Employee performance In PT Dayana cipta. Jurnal Berkala ilmiah efisiensi. Vol 15 No 04.*
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat,* Rajawali pers. Jakarta.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima,* PT. Rajagrafindo persadajakarta-142440.
- Wiratama, Alit, Jaka Nyoman dan Sintasih, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung. Jurnal Manjemen Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan. Vol 7 No 2.*