

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI DI PT. SERIBU SATU ALAMI KABUPATEN PAMEKASAN**

Artikel

Program Studi : Manajemen

Diajukan Oleh :

DESTY JUWITA SARIWANDA

NPM : 715.2.1.1794

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIRARAJA**

2019

Telah Disetujui

Dosen Pembimbing

Pada Tanggal 10 September 2019


DINA KURNIAWATI, SE., MM.

NIDN 0711078107

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Wiraraja, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DESTY JUWITA SARIWANDA
NPM : 715.2.1.1794
Fakultas : EKONOMI
Program Studi : MANAJEMEN
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Hak **Bebas Royalti Noneklusif (Non-exclusive
Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI DI PT.SERIBU SATU ALAMI KABUPATEN PAMEKASAN "**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti
Noneklusif ini Fakultas Ekonomi dan Bisnis berhak menyimpan, mengalih
media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat,
dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya
sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat
dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Sumenep
Pada tanggal : 10 September 2019

Yang menyatakan



(Desty Juwita S)
(DESTY JUWITA S)

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI DI PT.
SERIBU SATU ALAMI KABUPATEN PAMEKASAN

Oleh :

Desty Juwita Sariwanda

Dina Kurniawati

PROGRAM STUDY MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS WIRARAJA SUMENEP

Email : juwitadesty26@gmail.com

Email : dinakurniawati@gmail.ac.id

ABSTRAK

Masalah yang diteliti dalam penelitian skripsi ini adalah pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Seribu Satu Alami. Yang diamana tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Dalam menjawab permasalahan tersebut, jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu jenis penelitian kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Sampel yang digunakan sebanyak 67 responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan yaitu : uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier regresi berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Serta ada pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Seribu Satu Alami.

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

ABSTRACT

The problem examined in this thesis research is the influence of leadership style, work environment and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, work environment and work discipline on employee performance both partially and simultaneously. In answering these problems, the type of research used by researchers is a type of quantitative research. The sampling method used is random sampling. The sample used was 67 respondents. The data analysis techniques used are: data quality test, classic assumption test, linear multiple regression analysis, hypothesis testing and determination test.

The results showed that there was a positive and significant influence between leadership style and employee performance. There is a positive and significant influence between the work environment and employee performance. There is a positive and significant influence between work discipline and employee performance. As well as the simultaneous influence of leadership style, work environment and work discipline on the production staff employees at PT. Seibu Satu Alami.

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

PENDAHULUAN

Dalam sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan dan merupakan manusia yang dipekerjakan dalam sebuah organisasi. Organisasi memerlukan tenaga kerja sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan organisasi.

Faktor yang pertama diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah gaya kepemimpinan. Perilaku atau gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu organisasi yang dijalankan. Agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan, maka pemimpin harus mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung kepada bawahannya agar selalum berprestasi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hal ini dikarenakan dalam suatu organisasi akan berkaitan dengan dua hal yang berpengaruh terhadap kegagalan dan keberhasilan organisasi tersebut yaitu, seorang pemimpin dan sumber daya manusia yang di milikinya. Pekerja akan memiliki produktifitas yang tinggi mendapatkan arahan dari pemimpinnya

Faktor lain yang berpengaruh adalah lingkungan kerja. Lingkungan Kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak lepas dari berbagai

keadaan lingkungan disekitarnya. Antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan di sekitarnya. Demikian pula halnya ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat di pisahkan dari berbagai keadaan tempat mereka melakukan pekerjaan, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan kegiatan pekerjaan, setiap pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan perilaku dan sikap karyawan yang berupa penghargaan terhadap peraturan dalam organisasi. Disiplin dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga rasa tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektifitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Tinjauan Pustaka

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Mengacu pada Edi Sutrisno (2011:4) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pengendalian serta pengawasan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi

2. Gaya Kepemimpinan

a. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba memengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Terdapat dua macam gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan otokratis dan gaya

kepemimpinan demokratis. Gaya kepemimpinan otoritis dipandang sebagai gaya yang didasarkan atas kekuatan posisi dan penggunaan otoritas. Sementara gaya demokratis dikaitkan dengan kekuatan personal dan keikutsertaan para pengikut dalam proses pemecahan masalah dan pengambilan keputusan (Thoah, 2015).

Indikator Gaya Kepemimpinan

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Temperamen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan yang ada dalam proses kegiatan dan struktur perusahaan yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja termasuk komponen yang penting didalam karyawan melakukan aktivitasnya karena langsung dirasakan baik secara fisik dan non fisik oleh karyawan. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik dapat memberikan motivasi untuk bekerja, maka dapat berpengaruh terhadap kegairahan dan semangat karyawan dalam bekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hakim, (2018)

b. Indikator Lingkungan Kerja

- 1) Penerangan
- 2) Udara
- 3) Kebersihan

4. Disiplin Kerja

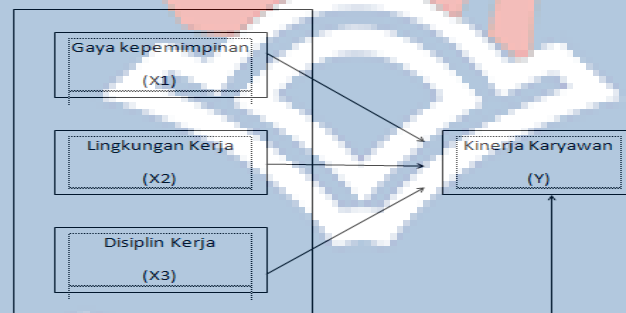
a. Pengertian Disiplin Kerja

Siagan (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

b. Indikator Disiplin Kerja

- a) Tujuan dan kemampuan
- b) Teladan Pimpinan
- c) Balas Jasa
- d) Waskat (penawaran melekat)
- e) Keadilan
- f) Sanksi hukum
- g) Ketegasan
- h) Hubungan kemanusiaan

5. Kerangka Pikir Penelitian



Gambar 2.3
Kerangka Pikir Penelitian

6. Preumusan Hipotesis

H1: Diduga Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. SERIBU SATU ALAMI Kabupaten Pamekasan.

H2: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. SERIBU SATU ALAMI Kabupaten Pamekasan.

H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. SERIBU SATU ALAMI Kabupaten Pamekasan.

H4: Diduga secara simultan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh kinerja karyawan bagian produksi di PT. SERIBU SATU ALAMI Kabupaten Pamekasan

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan model-model matematis, teori-teori, atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam.

2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di PT. SERIBU SATU ALAMI Kabupaten Pamekasan. Waktu penelitian ini akan dilakukan pada bulan Februari sampai Mei 2019

3. Populasi dan Sampel

- a) Dalam penelitian yang menjadi populasi merupakan semua karyawan bagian produksi dengan jumlah karyawan 80 orang
- b) Sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendapat dari Slovin (Sanusi, 2011) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

4) Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data

jenis data yang digunakan peneliti dalam menyelesaikan penelitian skripsi menggunakan data subjek (self-report data) dimana data yang digunakan merupakan jenis data berupa opini, sikap, pengalaman, atau karakteristik seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subjek penelitian (responden).

b) Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

1) Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang menjadi sasaran penelitian. Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber selain responden yang menjadi sasaran penelitian. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang terpublikasi dan yang tidak terpublikasi.

3)

5) Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi, digunakan untuk memperoleh data dengan mengharuskan peneliti turun ke lapangan mengamati hal-hal yang berkaitan dengan ruang, pelaku, kegiatan, waktu, tujuan, dan perasaan.

b) Dokumentasi, pengumpulan data dengan cara mempelajari, mencatat atau menyalin data yang ada dalam perusahaan. Antara lain catatan resmi dan dokumen yang berkaitan dengan data-data yang sudah diolah

c) Kuesioner, digunakan untuk memperoleh data dengan cara membagikan daftar pertanyaan atau pernyataan

kepada responden. Pernyataan dalam kuisioner masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala Likert, dimana jawaban diberi skor dengan menggunakan lima (5) poin skala Likert

6) Teknik Analisis Data

Penelitian ini bersifat kuantitatif, maka data yang diperoleh dari responden berupa kuesioner kemudian diolah dengan menggunakan SPSS. Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa teknik yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, Analisis regresi linier berganda.

Hasil dan Pembahasan

1) Uji Validitas

VARIABEL	ITEM	r HITUNG
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	X1.1	0,699
	X1.2	0,403
	X1.3	0,438
	X1.4	0,393
	X1.5	0,769
LINGKUNGAN KERJA (X2)	X2.1	0,745
	X2.2	0,819
	X2.3	0,829
DISIPLINKERJA(X3)	X3.1	0,704
	X3.2	0,562
	X3.3	0,709
	X3.4	0,722
	X3.5	0,378
	X3.6	0,581
	X3.7	0,535
	X3.8	0,423
KINERJA KARYAWAN(Y)	Y.1	0,488
	Y.2	0,546
	Y.3	0,751
	Y.4	0,629
	Y.5	0,618
	Y.6	0,496
	Y.7	0,550

Sumber : Data Primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung dikatakan valid karena r hitung lebih besar dari r tabel. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa semua item yang digunakan variabel independen dan dependen valid.

2) Uji Reabilitas

VARIABEL	NILAI CRONBACH ALPHA
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	0,762
LINGKUNGAN KERJA (X2)	0,897
DISIPLIN KERJA (X3)	0,838
KINERJA KARYAWAN (Y)	0,832

Hasil analisis dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner masing-masing variabel reliabel dapat dipercaya.

3) Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	GAYAKEPEMIMPINAN	,862	1,159
	LINGKUNGAN KERJA	,970	1,031
	DISIPLINKERJA	,865	1,156

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan tabel 47 pada *Coefficients* terlihat bahwa nilai *tolerance* variabel Gaya Kepemimpinan 0,862, Lingkungan Kerja 0,970, dan Disiplin Kerja 0,865 lebih besar dari 0,1, sedangkan nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) variabel Gaya Kepemimpinan 1,159, Lingkungan Kerja 1,031, dan Disiplin Kerja 1,156 dengan melihat VIF (*Variance Infloating Factor*) variabel Gaya Kepemimpinan,

Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja lebih kecil dari 10, maka pada model regresi yang terbentuk tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4) Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,916 ^a	,838	,831	1,55943	2,178

a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, LINGKUNGANKERJA, GAYAKEPEMIMPINAN
b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Dari tabel diatas didapat bahwa nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 2,178. Untuk nilai dL (*Durbin-Lower*) dan Du (*Durbin-Upper*) dapat dilihat pada tabel DW maka diketahui nilai DL 1,5122 dan dU 1,6988 (n = 67, variabel idependen = 3, dan tarif signifikansi 5%).

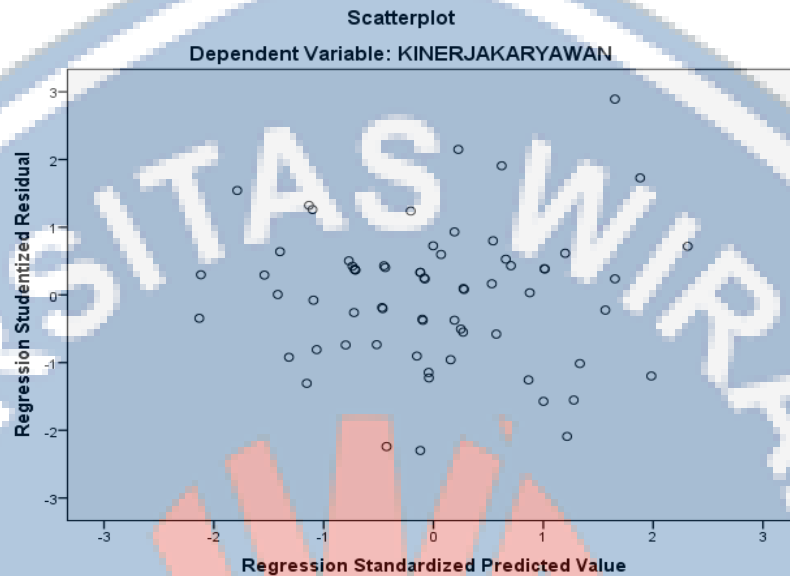
5) Uji Normalitas

(One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test)		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,52357248
	Absolute	,090
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,086
Kolmogorov-Smirnov Z		,734
Asymp. Sig. (2-tailed)		,654

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Dari tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan Asymp Sig (2-tailed) sebesar 0,654 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan pengambilan keputusan dalam uji Normalitas *kolmogorov-smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi

6) Uji Heteroskidastisitas



Grafik diatas dapat dilihat “ bahwa titik-titik yang menyebar secara acak (tidak teratur), tidak membentuk suatu pola. Baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskidastisitas’.

7) Uji Linieritas

Gaya Kepemimpinan (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJAKARYAWAN * GAYAKPEMIMPINAN	(Combined)	827,776	13	63,675	28,197	,000
	Between Groups	791,663	1	791,663	350,567	,000
	Deviation from Linearity	36,113	12	3,009	1,333	,229
	Within Groups	119,687	53	2,258		
	Total	947,463	66			

Berdasarkan hasil uji linieritas tabel diatas menunjukan nilai $F_{hitung} = 1,333 < F_{tabel} = 3,14$ dan nilai signifikansi pada linierity $0,229 > 0,05$ maka disimpulkan antar variabel Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJAKA KARYAWAN * LINGKUNGAN KERJA	(Combined)	48,995	6	8,166	,545	,772
	Linearity	24,991	1	24,991	1,669	,201
	Between Groups					
	Deviation from Linearity	24,003	5	4,801	,321	,899
	Within Groups	898,468	60	14,974		
Total		947,463	66			

Berdasarkan hasil uji linieritas tabel diatas menunjukan nilai $F_{hitung} = 0,321 < F_{tabel} 3,14$ dan nilai signifikansi pada linierity = $0,899 > 0,05$ maka disimpulkan antar variabel Lingkungan Kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

Disiplin Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJAKA RYAWAN * DISIPLIN KERJA	Between Groups	(Combined)	399,639	17	23,508	2,103	,022
		Linearity	130,033	1	130,033	11,631	,001
	Within Groups	Deviation from Linearity	269,606	16	16,850	1,507	,136
		Total	547,824	49	11,180		
	Total			947,463	66		

Berdasarkan hasil uji linieritas tabel diatas menunjukkan nilai $F_{hitung} = 1,507 < F_{tabel} = 3,14$ dan nilai signifikan pada linierity = $0,136 > 0,05$ sebagaimana disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) terdapat hubungan yang linier secara signifikan.

8) Uji regresi Linier Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*	*T*	*Sig*
		B	Std. Error			
*1	(Constant)	2,013	1,967		1,024	,310
	GAYAKEPE MIMPINAN	1,149	,070	,893	16,378	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,050	,113	,023	3,449	,025
	DISIPLINKERJA	,040	,046	,048	2,379	,037

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) bila variabel independen baik atau berpengaruh dalam satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai akan naik atau terpenuhi. Variabel gaya kepemimpinan bernilai positif artinya apabila gaya kepemimpinan meningkat maka kinerja juga akan meningkat. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang positif yaitu 0,050 artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkatkan lingkungan kerja.

Sedangkan variabel yang ke tiga adalah disiplin kerjabernilai positif yaitu 0,040 artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja juga akan meningkat.

9) Uji Hipotesis

Coefficients ^a				
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
		Beta		
1	(Constant)		1,024	,310
	GAYAKEPEMIMPINAN	1,149	16,378	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,050	3,449	,025
	DISIPLIN KERJA	,040	2,885	,037

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t menunjukan bahwa secara parsial yaitu :

Variabel gaya kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukan dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $16,378 > 1,667$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya “gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukan dengan nilai signifikan $0,025 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3,449 > 1,667$ H_0 ditolak H_1 diterima “artinya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Variabel disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini ditunjukan dengan nilai signifikan $0,037 < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ $2,885 > 1,667$ maka H_0 ditolak H_1 diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh.

10) Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794,259	3	264,753	108,871	,000 ^b
	Residual	153,204	63	2,432		
	Total	947,463	66			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN
b. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, LINGKUNGANKERJA, GAYAKEPEMIMPINAN

Berdasarkan gambar diatas signifikan didapatkan adalah $0,000 < 0,05$ berada dibawah nilai alpha (5%), dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ $108,871 > 3,14$ hal ini menunjukan bahwa secara bersama-sama / simultan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

11) Koefisien Determinasi (R^2)

*Model	*R	*R Square	*Adjusted R Square	*Std. Error of the Estimate
1	,916 ^a	,838	,831	1,55943

*a. Predictors: (Constant), DISIPLINKERJA, LINGKUNGANKERJA, GAYAKEPEMIMPINAN

Dari tabel hasil koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai R square 0,838% dengan variabel independen dan dependen, maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi X_1 , X_2 dan X_3 dalam menjelaskan variabel Y adalah sebesar 83,8 % dan sisanya yaitu 16,2 % dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang diuji

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t terkait pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan didapatkan variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif pada PT. Seribu Satu Alami Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Seribu Satu Alami Kabupaten Pamekasan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis uji t terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan didapatkan mempunyai pengaruh. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Seribu Satu Alami Kabupaten Pamekasan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Uji ini terkait pengaruh disiplin kerja terhadap pegawai didapatkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Seribu Satu Alami Kabupaten Pamekasan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT. Seribu Satu Alami Kabupaten Pamekasan.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian yang dilakukan telah diketahui bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Seribu Satu Alami Kabupaten Pamekasan.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara satu persatu terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan, Lingkungan

Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seribu Satu Alami Kabupaten Pamekasan. Dapat ditarik kesimpulan bahwa satu persatu variabel menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Seribu Satu Alami.

2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Seribu Satu Alami Kabupaten Pamekasan. Dimana gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil penelitian variabel yang lebih dominan yaitu disiplin kerja. Sehingga disiplin kerja lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT. Seribu Satu Alami

SARAN

1. Bagi pihak pimpinan PT. Seribu Satu Alami

Pimpinan dari PT. Seribu Satu Alami diharapkan lebih memperhatikan kinerja para karyawannya, dan memberi dorongan atau arahan sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Dan memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar karyawan lebih betah dan dapat menyadari tentang disiplin dalam bekerja yang harus ditaati dengan baik.

2. Bagi Karyawan PT. Seribu Satu Alami

Karyawan PT. Seribu Satu Alami diharapkan dapat lebih meningkatkan kinerja saat bekerja dengan menerapkan rasa tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai dengan efektif dan efisien.

3. Bagi peneliti selanjutnya

- a) Kepada penelitian selanjutnya, disarankan agar mengambil jumlah sampel lebih banyak agar menghasilkan penelitian lebih baik.
- b) Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel seperti : kompensasi, semangat kerja dan lain sebagainya. Agar penelitian ini bisa lebih sempurna lagi.

Daftar Pustaka

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu

Ahmat H. F. (2018). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja variabel intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 2,

Dapu, V. A. W. (2015). The influence of work discipline, leadership and motivation on employee performance at PT. Trakindo utama manado. *Jurnal EMBA*, 3, 352-361.

Kathiandagho, C., Mandey, S. L., & Mananeke, L. (2014). Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) wilayah sulut tenggo area manado. *Jurnal EMBA*, 2, 1592-1602.

Sahanggamo, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK PENKREDITAN RAKYAT DANA RAYA. *Jurnal EMBA*, 2, 514-523.

Saifurrahman. (2015). *Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap kedisiplinan guru madrasah aliyah lughatul islamiyah kecamatan batang-batang (Studi Pada MA Lughatul Islamiyah)*.

Salutondok, Y., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kondisi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai dikantor sekretariat DPRD kota sorong. *Jurnal EMBA*, 3, 849-862.

Siswanto, W. L. (2016). *Pengaruh pendidikan dan pematangan disiplin kerja, lingkungan kerja dan dalam rangka peningkatan produktifitas kerja pegawai Kecamatan Manding Kabupaten Sumenep*

Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, 17, 135-144.

Sugiono (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&G*. Bandung : ALFABETA

Surjosuseno, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi* *Jurnal AGORA*, 3,175-179

Tampi, B. J.(2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, tbk (regional sales manado). *Jurnal "Acta Diurna"*, III, 1-20.

Wibowo. (2014). *Manajemen kinerja*. Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.

