

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fauzian Nur Ikhsan¹; Dian Ayu Liana Dewi²

Universitas YPPI Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah^{1,2}

Email : fauziannur8@gmail.com¹; dianayu.lianadewi@gmail.com²

ABSTRAK

Perusahaan Umum Daerah Air Minum ialah BUMD yang menyediakan air minum dan mengelola sarana air kotor untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Penelitian ini mengkaji kinerja karyawan dengan fokus pada kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan data primer berupa kuesioner dari 83 responden yang diambil dari total populasi 112 karyawan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji instrumen, regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinasi. Temuan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara kepemimpinan berdampak negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji determinasi menunjukkan bahwa 48,8% kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel, sementara 51,2% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kata Kunci : Kinerja Karyawan; Kepemimpinan; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja

ABSTRACT

The Regional Public Drinking Water Company is a BUMD that provides drinking water and manages dirty water facilities to improve community. This research examines employee performance with a focus on leadership, work discipline and work environment. A quantitative approach was used with primary data in the form questionnaires from 83 respondents taken from a total population of 112 employees using a saturated sampling technique. Data analysis uses instrument testing, multiple linear regression, hypothesis testing and determination testing. The findings show that work discipline and work environment have a significant positive effect on employee performance, while leadership has a significant negative impact on employee performance. Based on the determination test, it shows that 48.8% of employee performance is by the three variables, while 51.2% is influenced by other factors outside the model.

Keywords : Employee Performance; Leadership; Work Discipline; Work Environment

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia ialah aset berharga yang memiliki potensi untuk terus berkembang dan menjadi kunci keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Perusahaan perlu memiliki SDM yang kompeten, terampil, dan memiliki motivasi kuat dalam mewujudkan tujuan organisasi. Peningkatan kualitas SDM, diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan senantiasa berusaha mengoptimalkan kinerja karyawan guna mendukung sasaran organisasi maupun tujuan individu dapat tercapai (Farisi et al., 2020). Dalam menjalankan tugas, kinerja harus sesuai standar dan selaras dengan tujuan perusahaan (Wijayanti & Dewi, 2025).

Tingkat kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kepemimpinan memegang peranan utama dalam keberhasilan organisasi. Menurut Robins (2006), kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam memengaruhi pihak

lain guna mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, seorang pemimpin perlu menerapkan strategi dan pendekatan yang tepat agar proses organisasi dapat berlangsung secara optimal dan efisien, termasuk dalam pengelolaan anggaran. Penerapan disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan dan memberikan dampak positif bagi individu maupun organisasi. Menurut Hamali (2016), disiplin kerja ialah kepatuhan sukarela terhadap peraturan perusahaan, sementara lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi karyawan. Heizer & Render (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik memengaruhi kinerja, keselamatan kerja, serta kualitas kehidupan kerja.

PERUMDA adalah badan usaha milik pemerintah daerah (BUMD), bergerak pada bidang usaha tertentu dengan tujuan memberikan manfaat bagi masyarakat dan meningkatkan pendapatan daerah, yang berada di Kecamatan Rembang, Kabupaten Rembang, Jawa Tengah. PERUMDA memiliki peran strategis dalam penyediaan air minum dan pengelolaan air kotor guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Studi ini dilakukan berdasarkan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, yang kemudian dijadikan rujukan dalam studi ini. Studi Wiratama & Sintaasih (2013) mengungkapkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Munparidi (2012) yang menemukan adanya pengaruh kepemimpinan yang tidak signifikan. Selain itu, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh signifikan (Wiratama & Sintaasih, 2013), sedangkan Kitta et al. (2023) melaporkan pengaruh yang tidak signifikan. Adapun untuk lingkungan kerja, Munparidi (2012) memperlihatkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, berbeda dengan Warongan et al. (2022) yang tidak menemukan pengaruh yang signifikan.

TINJAUAN PUSTAKA

Goal Setting Theory

Goal setting theory menekankan penyusunan rencana tindakan yang bertujuan untuk memotivasi serta memberikan arah bagi individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan tertentu (Ghozali, 2021). (Kusumaningsih & Tahwin, 2022) mengatakan bahwa tujuan merupakan tingkat kinerja atau hasil yang ingin dicapai seseorang. Tujuan ini berfungsi sebagai cara dalam berperilaku dan menjadi acuan untuk menilai pencapaian hasil kerja. Kinerja karyawan Perumda Air Minum Banyuwili Kabupaten Rembang belum sepenuhnya optimal karena penetapan tujuan kerja masih bersifat administratif dan belum diterjemahkan ke dalam indikator kinerja individu yang jelas. Berdasarkan teori penetapan tujuan, kejelasan target kerja penting untuk meningkatkan motivasi dan tanggung jawab karyawan. Namun, tujuan yang kurang spesifik serta minimnya evaluasi dan umpan balik membuat karyawan cenderung bekerja secara rutin tanpa dorongan untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penerapan

tujuan kerja yang terukur dan sistem penilaian berbasis kinerja diperlukan agar karyawan mampu berkontribusi secara optimal terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kinerja

Kinerja ialah pencapaian kerja karyawan yang diukur dari kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2013). Kinerja karyawan dinilai menggunakan indikator seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektivitas serta kemandirian. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian kerja yang memenuhi standar organisasi dalam periode tertentu. Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang, kinerja karyawan dinilai dari hasil kerja dan kontribusinya terhadap pelayanan publik. Namun, penilaian kinerja sering kali masih berfokus pada aspek administratif, sehingga belum sepenuhnya mencerminkan hasil kerja yang nyata. Sehingga diperlukan pengukuran kinerja yang lebih objektif dan berbasis hasil agar kontribusi karyawan terhadap pelayanan air minum dapat dinilai secara optimal.

Kepemimpinan

Dalam organisasi, kepemimpinan penting karena pemimpin mengarahkan karyawan mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2017), pemimpin harus memiliki pemahaman terhadap fungsi dan unsur kepemimpinan, termasuk kemampuan memengaruhi, mengajak, mengarahkan dan menghasilkan ide, karena keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kompetensi pemimpinnya. Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang, efektivitas kepemimpinan bergantung pada kemampuan pemimpin menerjemahkan tujuan organisasi menjadi arahan kerja jelas. Namun, kepemimpinan yang cenderung administratif dan birokratis dapat menghambat motivasi serta kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan kepemimpinan adaptif dan berorientasi kinerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Ketidakkonsistenan hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan dan kinerja karyawan masih bersifat terbuka untuk dikaji. Sementara Wiratama & Sintaasih (2013) membuktikan pengaruh positif dan signifikan, Munparidi (2012) serta Panjaitan (2017) melaporkan tidak adanya pengaruh, bahkan pengaruh negatif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan terhadap aturan organisasi dan berperan menjaga kelangsungan serta stabilitasnya. Tingkat disiplin karyawan yang tinggi mendorong kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku sehingga pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai rencana (Hartatik, 2014). Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang, disiplin penting untuk ketepatan pelayanan dan kontinuitas distribusi air. Namun, penerapan yang terlalu administratif dapat menimbulkan kepatuhan semu, di mana karyawan patuh untuk menghindari sanksi tanpa meningkatkan kinerja. Maka dari itu, disiplin harus dikelola secara konstruktif agar

mendorong kinerja dan kualitas layanan publik. Ketergantungan efektivitas disiplin kerja pada karakteristik organisasi tercermin dari perbedaan temuan penelitian. Kitta et al. (2023) tidak menemukan pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, sedangkan Wiratama & Sintaasih (2013) serta Abdullah et al. (2023) justru menunjukkan hasil yang positif dan signifikan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas yang didukung fasilitas penunjang pencapaian tujuan perusahaan dan menciptakan kenyamanan untuk meningkatkan motivasi dan kualitas kerja karyawan (Serdamayanti, 2013). Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang, keterbatasan fasilitas dan manajemen ruang yang kurang optimal dapat menurunkan kenyamanan kerja, sehingga memengaruhi kinerja dan efektivitas pelayanan publik. Oleh karena itu, pengelolaan lingkungan kerja, termasuk budaya dan hubungan antar-karyawan, perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja. Hubungan antara variabel lingkungan kerja lingkungan kerja dan kinerja karyawan belum sepenuhnya bersifat universal. Warongan et al. (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, berbeda dengan temuan Munparidi (2012); Estiana et al. (2023); Sinambela & Lestari (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan.

Selain adanya perbedaan hasil penelitian, sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada perusahaan swasta atau instansi pemerintahan secara umum. Penelitian tentang BUMD sektor pelayanan publik, khususnya Perumda Air Minum, masih terbatas. Mengingat karakter birokratis dan berorientasi pelayanan public, dinamika kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berbeda dengan organisasi profit. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang menggunakan pendekatan kuantitatif dan *Goal Setting Theory*, sekaligus menjadi rujukan praktis pengelolaan SDM dan peningkatan kualitas pelayanan publik.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hubungan Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Robins (2006) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun menurut Mangkunegara (2013), kinerja merujuk pada capaian kerja karyawan yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya. Ghozali (2021) menambahkan bahwa penetapan tujuan mencakup perancangan tindakan strategis bertujuan mendorong motivasi dan mengarahkan individu maupun kelompok ke arah sasaran tertentu. Kepemimpinan berperan dalam memberikan arahan kepada karyawan agar dapat mencapai tujuan kerja secara efektif,

serta berimplikasi pada meningkatnya kinerja karyawan. Temuan Wiratama & Sintaasih (2013) menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga peningkatan kualitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja.

H₁: Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Hartatik (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja menjaga stabilitas organisasi dan mendorong kepatuhan sehingga pekerjaan berjalan sesuai rencana. Studi oleh Ghozali (2021), sasaran yang jelas dan menantang memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja secara lebih signifikan dibandingkan sasaran yang umum atau terlalu mudah direalisasikan. Disiplin kerja memungkinkan penetapan dan pelaksanaan tujuan kerja secara lebih terstruktur. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja dengan menumbuhkan perilaku kerja yang lebih tertib dan patuh pada aturan. Penelitian Wiratama & Sintaasih (2013) mengungkapkan bahwa disiplin kerja secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan, sehingga peningkatan disiplin sejalan dengan peningkatan kinerja.

H₂: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Menurut Serdamayanti (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lokasi di mana sekelompok orang bekerja, didukung oleh fasilitas yang membantu perusahaan mencapai tujuan sesuai visi dan misinya. Ghozali (2021) menjelaskan bahwa penetapan tujuan berfungsi untuk memotivasi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam mencapai target. Lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan kerja, mendukung pencapaian tujuan perusahaan, dan menekan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Penelitian Estiana et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, konsisten dengan temuan Munparidi (2012) yang menyatakan hal serupa.

H₃: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Studi ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan objek karyawan Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang. Indriantoro & Supomo (2013), data subjek mencakup informasi mengenai sikap, pendapat, pengalaman atau karakteristik responden, sedangkan data primer dikumpulkan secara langsung dari sumber asli tanpa melalui perantara (Sugiyono, 2019).

Studi ini melibatkan 112 karyawan Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang sebagai populasi, tetapi hanya 83 responden saja yang didapat. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dengan pengumpulan data melalui kuesioner dan setiap butir pernyataan diukur dengan skala *likert*. Selanjutnya, data penelitian dianalisis melalui uji instrumen, regresi linier berganda, uji hipotesis, serta uji determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Instrumen dilakukan untuk menilai valid dan reliabel alat ukur yang digunakan. Penggunaan instrumen yang memenuhi kriteria ini diharapkan dapat menghasilkan temuan penelitian yang akurat dan konsisten. Uji instrumen meliputi validitas dan reliabilitas, dan diterapkan pada 40 responden.

Uji Validitas

Validitas dalam kuesioner diuji untuk memastikan keabsahan setiap pernyataan, dengan kriteria nilai signifikansi tidak melebihi 0,05. Dalam penelitian ini, terdapat 40 pernyataan yang meliputi variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid, ditunjukkan oleh nilai signifikansi $< 0,05$ dilihat pada Tabel 1 sampai Tabel 4.

Uji Reliabilitas

Tabel 5 memperlihatkan bahwa seluruh instrumen memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,70$, sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2019). Dilihat pada Tabel 6 dengan interpretasi persamaan berikut:

$$KK = 14,258 - 0,189 K + 0,443 DK + 0,617 LK$$

Keterangan:

- KK : Kinerja Karyawan
- K : Kepemimpinan
- DK : Disiplin Kerja
- LK: Lingkungan Kerja

Nilai konstanta kinerja karyawan sebanyak 14,258, artinya jika nilai variabel independen dianggap konstan, nilai rata-rata kinerja karyawan adalah 14,258. Koefisien regresi kepemimpinan senilai -0,189, menandakan bahwa kenaikan satu satuan pada kepemimpinan menyebabkan penurunan kinerja karyawan senilai 0,189, pada asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi disiplin kerja senilai 0,443, memperlihatkan jika setiap penambahan satu satuan pada disiplin berkontribusi terhadap kenaikan kinerja karyawan senilai 0,443, pada asumsi variabel lain tetap. Koefisien regresi lingkungan kerja senilai 0,617, memperlihatkan jika penambahan satu satuan lingkungan kerja memberikan kontribusi peningkatan kinerja karyawan senilai 0,617, pada asumsi variabel lain tetap.

Uji Hipotesis

Pada Tabel 6, temuan pengujian parsial (uji t) menyatakan: (1) Kepemimpinan memiliki nilai negatif sebesar -0,189 serta signifikansinya senilai $0,019 < 0,05$, yang mengindikasikan

jika kepemimpinan mempunyai pengaruh negatif yang signifikan pada kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama (H_1) terbukti ditolak; (2) Disiplin kerja memperoleh nilai positif sebanyak 0,443 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang menandakan jika disiplin kerja memiliki arah pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis kedua (H_2) terbukti diterima; (3) Lingkungan kerja mempunyai nilai positif sebesar 0,617 dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka, lingkungan kerja terbukti memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan bersifat positif, sehingga hipotesis ketiga (H_3) terbukti diterima.

Uji Determinasi

Uji determinasi dengan pendekatan *Adjusted R Square* dilakukan untuk Mengetahui kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Merujuk Tabel 7, variabel independen menjelaskan 48,8% variasi kinerja karyawan, sedangkan 51,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penurunan kinerja karyawan Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang terjadi seiring dengan meningkatnya intensitas gaya kepemimpinan yang diterapkan, sehingga kepemimpinan terbukti berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui kepemimpinan yang memberi arahan kerja efektif, sejalan dengan *goal setting theory* yang menegaskan perencanaan tindakan untuk memotivasi dan membimbing individu atau kelompok (Ghozali, 2021). Panjaitan (2017) juga menemukan hasil serupa di PT. Putri Megah Asri Indah Medan, yakni pengaruh negatif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang terbukti positif dan signifikan. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbaikan tingkat disiplin kerja akan mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil tersebut konsisten dengan *goal setting theory* yang menegaskan pentingnya tujuan yang jelas dan menantang dalam meningkatkan kinerja. Disiplin kerja memungkinkan penetapan dan pelaksanaan tujuan kerja secara lebih terstruktur. Peningkatan kinerja karyawan terjadi jika disiplin kerja diterapkan secara efektif, karena perilaku kerja menjadi lebih patuh dan terstruktur. Wiratama & Sintaasih (2013) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak positif dan signifikan pada kinerja. Aspek-aspek seperti jam kerja, kehadiran, peraturan, dan SOP terbukti meningkatkan kualitas, kuantitas, kerja sama, serta tanggung jawab pekerjaan. Temuan ini konsisten dengan hasil studi Abdullah et al. (2023), yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja signifikan dan positif terhadap kinerja, sedangkan kurangnya disiplin kerja berpotensi menurunkan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Faktor lingkungan Kerja terbukti meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang secara positif dan signifikan. Artinya, persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja yang semakin kondusif berbanding lurus dengan peningkatan kinerja yang dihasilkan. Pencapaian sasaran oleh individu dan kelompok dipandu oleh rencana Tindakan yang diformulasikan dalam penetapan tujuan, sesuai dengan prinsip *goal setting theory* yang menekankan motivasi dan arahan. Kondisi lingkungan kerja yang baik berperan dalam meningkatkan kenyamanan karyawan selama bekerja, yang pada akhirnya membantu pencapaian tujuan organisasi dan mengurangi niat karyawan untuk mencari peluang kerja di perusahaan lain. Temuan ini didukung oleh temuan Munparidi (2012); Sinambela & Lestari (2022) yang mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan terjadi seiring dengan lingkungan kerja yang mendukung secara positif dan signifikan.

KESIMPULAN

Kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Banyumili Kabupaten Rembang cenderung menurun seiring peningkatan kepemimpinan, yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan, sementara disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja yang baik berperan positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, disiplin kerja serta lingkungan kerja merupakan determinan yang berperan dalam meningkatkan kinerja, sementara kepemimpinan justru memberikan pengaruh yang kurang mendukung. Temuan penelitian ini mengimplikasikan bahwa Perumda Banyumili perlu memperkuat penerapan disiplin kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, karena keduanya berkontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Selain itu, pola kepemimpinan perlu dievaluasi agar tidak memberikan dampak negatif terhadap kinerja. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Rembang, temuan ini menjadi dasar penting untuk memperkuat pembinaan dan pengawasan dalam pengelolaan SDM di BUMD. Penelitian ini terbatas pada 83 karyawan dan hanya mengkaji variabel kepemimpinan, disiplin kerja serta lingkungan kerja, sehingga belum mencakup seluruh faktor yang memengaruhi kinerja. Selain itu, data diperoleh melalui kuesioner sehingga sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi subjektif responden. Mengingat keterbatasan penelitian ini, penelitian selanjutnya dianjurkan untuk memperluas jumlah responden dan cakupan instansi, menambahkan variabel relevan, serta memadukan metode kuantitatif dengan wawancara atau observasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, R., Husain, A., & Bahari, A. F. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(2), 85–92. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i2.632>
- Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339–358.

- <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.59086/jeb.v3i1.432>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku Seru.
- Hartatik, I. P. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana.
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajeme Keberlangsungan dan Rantai Pasokan* (11th ed.). Penerbit Salemba Empat.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2013). *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. BPF.
- Kitta, S., Nurhaeda, & Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 6(1), 297–309. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.933>
- Kusumaningsih, N., & Tahwin, M. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sluke Kabupaten Rembang. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(1), 38–47. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i1.457>
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis*, 7(1), 47–54. jurnal.polsri.ac.id
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Putri Megah Asri Indah Medan. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 30–42.
- Robins. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Serdamayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (EMBA)*, 10(1), 963–972. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i1.38527>
- Wijayanti, I. A., & Dewi, D. A. L. (2025). Peran Lingkungan Fisik, Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Memberi Dampak Pada Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 9(1), 1112–1126. <https://doi.org/10.31955/mea.v9i1.5094>
- Wiratama, I. N. J. A., & Sintaasih, D. K. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pdam Tirta Mangutama Kabupaten Badung. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 126–134.

TABEL

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (< 0,05)	Keterangan
1	Pemimpin memiliki sifat adil terhadap seluruh karyawan	0,000		
2	Pemimpin bersifat mendukung dalam setiap upaya peningkatan kinerja bawahan	0,000		
3	Pemimpin sering menunjukkan sifat pilih kasih	0,012	< 0,05	Valid
4	Pemimpin terbiasa memberikan arahan yang jelas kepada bawahan	0,000		

5	Pemimpin memiliki kebiasaan memberi umpan balik atas hasil kerja bawahan	0,000
6	Pemimpin tetap tenang dalam situasi penuh tekanan	0,001
7	Pemimpinan mampu bersikap sabar dalam menghadapi perbedaan pendapat	0,000
8	Pemimpin menunjukkan watak yang konsisten dalam perkataan dan perbuatan	0,000
9	Pemimpin menunjukkan watak tegas namun tetap bijaksana	0,000
10	Pemimpin memiliki kepribadian yang menjadi teladan karyawan	0,000
11	Pemimpin memiliki kepribadian yang memotivasi karyawan	0,000

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (< 0,05)	Keterangan
1	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai aturan jam masuk kerja	0,000		
2	Saya mematuhi aturan jam istirahat dan kembali bekerja tepat waktu	0,000		
3	Saya selalu menggunakan pakaian kerja sesuai ketentuan perusahaan	0,000		
4	Saya berusaha menjaga sikap dan perilaku yang baik selama bekerja	0,000		
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur yang sudah ditetapkan	0,000	< 0,05	Valid
6	Saya menjalin hubungan kerja yang baik dengan unit lain sesuai aturan perusahaan	0,000		
7	Saya selalu mematuhi larangan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan	0,000		
8	Saya menjaga diri untuk tidak melanggar aturan organisasi demi kelancaran kerja	0,000		
9	Saya merasa aturan perusahaan sering tidak perlu diikuti sepenuhnya	0,000		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (< 0,05)	Keterangan
1	Suasana kerja yang nyaman membuat saya lebih semangat kerja	0,001		
2	Suasana kerja yang kondusif membuat saya lebih fokus menyelesaikan tugas	0,000		
3	Hubungan baik dengan rekan kerja membantu kelancaran tugas	0,000		
4	Saya merasa rekan kerja selalu bersedia membantu jika saya mengalami kesulitan	0,000		
5	Hubungan dengan rekan kerja sering menimbulkan konflik yang menghambat pekerjaan	0,002	< 0,05	Valid
6	Hubungan harmonis dengan pimpinan membuat komunikasi kerja lancar	0,000		
7	Saya dapat dengan mudah menyampaikan pendapat atau masukan kepada pimpinan	0,000		
8	Fasilitas kerja yang tersedia membantu saya menyelesaikan tugas lebih efektif	0,000		
9	Perusahaan menyediakan fasilitas kerja yang memadai	0,000		

untuk mendukung kinerja saya

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Nilai Sig.	Standart (< 0,05)	Keterangan
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang berkualitas tinggi	0,000		
2	Saya berusaha menghasilkan pekerjaan dengan standar yang rapi dan teliti	0,000		
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan	0,000		
4	Saya sering tidak mencapai jumlah pekerjaan yang diterapkan perusahaan	0,000		
5	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	0,000		
6	Saya selalu mengatur pekerjaan agar selesai sesuai batas waktu	0,000	< 0,05	Valid
7	Saya sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan	0,000		
8	Saya mampu memanfaatkan sumber daya kerja dengan baik untuk mencapai hasil maksimal	0,000		
9	Saya menggunakan cara kerja yang efisien untuk mencapai hasil maksimal	0,000		
10	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu bergantung pada orang lain	0,000		
11	Saya mampu mengambil keputusan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan	0,000		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Standart (> 0,70)	Keterangan
Kepemimpinan	0,868		
Disiplin Kerja	0,904	> 0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,831		
Kinerja Karyawan	0,857		

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,258	4,190		3,403	0,001
ΣK	-0,189	0,079	-0,224	-2,389	0,019
ΣDK	0,443	0,098	0,429	4,509	0,000
ΣLK	0,617	0,114	0,508	5,414	0,000

a. Dependent Variable: ΣKK

Sumber: Data SPSS diolah, 2025

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,712 ^a	0,507	0,488	2,583

a. Predictors: (Constant), ΣLK, ΣK, ΣDK

Sumber: Data SPSS diolah, 2025