

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN, DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DUTACIPTA PAKARPERKASA SURABAYA

Adinda Citra Dyah Ningrumsari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Maarif Hasyim Latif
Sidoarjo, Jawa Timur

email: adindacitra.05@gmail.com

Abstrak

Peneliti bertujuan meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. Populasi sebesar 300 karyawan dan pengambilan sampel menggunakan metode purposive random sampling yakni sebanyak 75 karyawan. Penelitian ini dikategorikan kuantitatif. Teknik analisa data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian yang didapat yaitu gaya kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh pada kinerja karyawan, dapat dilihat dari t_{hitung} $0,250 < t_{tabel}$ $1,993$ dengan nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Sedangkan lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Hasil uji F didapati nilai F_{hitung} $17,475 > F_{tabel}$ $2,73$ serta nilai signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Melalui hasil penelitian didapati jumlah koefisien determinasi sebanyak $0,400$.

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

Abstract

The researcher aims to examine the influence of leadership style, work environment and work discipline on employee performance at PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. Population of 300 employees and sampling using a purposive random sampling method of 75 employees. This research is categorized as quantitative. The data analysis technique used is Multiple Linear Regression using the SPSS program. The results obtained are that the leadership style partially has no effect on employee performance, it can be seen from the t_{count} $0,250 < t_{table}$ $1,993$ with a significance value of $0,000 < 0,05$. While the work environment and work discipline have a positive and significant influence on employee performance. The results of the F test were found to be a F_{count} $17,475 > F_{table}$ $2,73$ and a significance value of $0,000 < 0,05$. Simultaneously leadership style, work environment and work discipline have a positive effect on employee performance. Through the research results found the number of coefficient of determination as much as $0,400$.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan dapat berjalan efektif jika fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, actuating and controlling* berjalan dengan baik. Elemen utama dalam menjalankan sebuah perusahaan ialah SDM, dimana SDM dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi. Maka dari itu, SDM perlu diatur dengan baik supaya berhasil dalam mencapai misi dan tujuan yang sudah ditentukan. Supaya target perusahaan terlaksana dan hasil kerja karyawan tetap konstan maka setidaknya perusahaan tetap mengamati terkait dengan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Gaya kepemimpinan bisa diaplikasikan apabila karyawan suatu perusahaan telah mengetahui apa yang menjadi tujuan perusahaan. Gaya kepemimpinan yang sesuai dapat menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang rapi dapat meningkatkan disiplin kerja yang rapi pula. Maka dari itu disiplin kerja patut ditumbuh kembangkan dengan baik supaya terwujud figure pemimpin atau karyawan ideal seperti yang diharapkan perusahaan. Perkara paling mendasar dalam pengoperasian SDM ialah mengenai kinerja pegawai. Dengan adanya manajemen yang sesuai, perusahaan diharapkan mempunyai karyawan yang berpengetahuan luas dan berkompoten tinggi sehingga kinerja karyawan terus meningkat.

PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya ialah perusahaan yang bergerak di sector konstruksi, didirikan tahun 1993. Penelitian ini fokus pada karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya yang bertempat di Warugunung karena disini merupakan pabrik utama. Perusahaan ini tentunya mengharapkan memiliki karyawan dengan kinerja yang tinggi, karena dengan hal tersebut

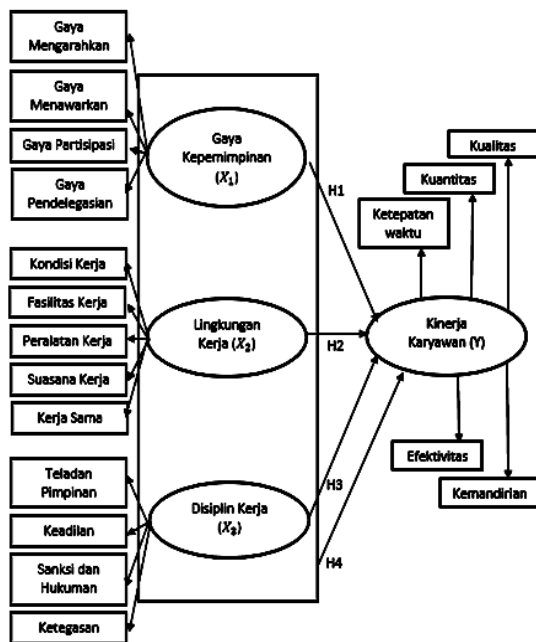
produktivitas perusahaan meningkat dan dapat bertahan dalam persaingan global yang tengah berlangsung saat ini. PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya juga mengukur kinerja karyawan melalui bagaimana cara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan kewajiban decara efektif dan efisien sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing karyawan.

Permasalahan dalam penelitian ini antara lain : Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya?, Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya?, Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya?, Apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya?.

Penelitian ini mempunyai tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya,
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya,
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya,
4. Untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya.

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasar pada masalah yang ada, maka hipotesis alternative yang diajukan yaitu :

- H1 : Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya.
- H2 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya.
- H3 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya.
- H4 : Diduga bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya yakni sebanyak 300 orang.

Sampel

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan khususnya karyawan bagian produksi yang berstatus THL (Tenaga Harian Lepas) sebagai sampel dari 300 populasi karyawan.

Alat Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer menggunakan kuesioner dengan tipe dan bentuk pertanyaan tertutup, artinya kuesioner yang disediakan telah menyediakan jawaban, sehingga responden hanya bisa memilih jawaban dengan tepat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1. Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of items
0,727	4

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa secara simultan keempat variabel yang teliti dinyatakan reliabel. Nilai *cronbach's alpha* 0,727 yang berarti lebih besar dari 0,60.

Tabel 2. Item Total Statistics

Variabel	Cronbach's Alpha if Item Delete	Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,723	0,60	Reliable
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,651	0,60	Reliable
Disiplin Kerja (X ₃)	0,653	0,60	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,623	0,60	Reliable

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa secara parsial tiap-tiap variabel yaitu gaya kepemimpinan (X₁), lingkungan kerja (X₂), disiplin kerja (X₃), dan kinerja karyawan (Y) didapat bahwa rhitung > rtabel. Dengan demikian nilai tersebut telah mampu memenuhi syarat yang telah diberikan yaitu nilai output SPSS lebih besar daripada nilai tabel *statistics*, maka bisa disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas terhadap kesemua variabel adalah reliable.

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Tabel 3. Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Butir Instrumen	Nilai Korelasi [Person Correlation]	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
1	Gaya Mengarahkan	0,689	0,000	Valid
2	Gaya Menawarkan	0,678	0,000	Valid
3	Gaya Partisipasi	0,501	0,000	Valid
4	Gaya Pendelegasian	0,629	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan dikatakan valid. Kondisi ini dibuktikan melalui semua nilai korelasi atas indicator-indikator variabel gaya kepemimpinan didapati melebihi nilai tabel sebanyak 0,2272 dan nilai probabilitas 0,000.

Uji Validitas Lingkungan Kerja

Tabel 4. Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	Butir Instrumen	Nilai Korelasi [Person Correlation]	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
1	Kondisi Kerja	0,649	0,000	Valid
2	Fasilitas Kerja	0,599	0,000	Valid
3	Peralatan Kerja	0,764	0,000	Valid
4	Suasana Kerja	0,599	0,000	Valid
5	Kerja Sama	0,637	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel lingkungan kerja dikatakan valid. Kondisi ini dibuktikan melalui semua nilai korelasi pada indicator-indikator variabel lingkungan kerja didapati melebihi nilai rtabel sebanyak 0,2272 dan nilai probabilitas 0,000.

Uji Validitas Disiplin Kerja

Tabel 5. Uji Validitas Disiplin Kerja

No	Butir Instrumen	Nilai Korelasi [Person Correlation]	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
1	Teladan Pimpinan	0,590	0,000	Valid
2	Keadilan	0,431	0,000	Valid
3	Sanksi Hukuman	0,680	0,000	Valid
4	Ketegasan	0,524	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel disiplin kerja dikatakan valid. Kondisi ini dibuktikan melalui semua nilai korelasi pada indicator-indikator variabel disiplin kerja didapati melebihi nilai rtabel sebanyak 0,2272 dan nilai probabilitas 0,000.

b_3 = Koefisien regresi dari variabel X_3 (disiplin kerja)

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Disiplin kerja

ϵ = Variabel pengganggu

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Butir Instrumen	Nilai Korelasi [Person Correlation]	Probabilitas Korelasi [sig.(2-tailed)]	Keterangan
1	Kualitas	0,782	0,000	Valid
2	Kuantitas	0,717	0,000	Valid
3	Ketepatan Waktu	0,522	0,000	Valid
4	Efektifitas	0,694	0,000	Valid
5	Kemandirian	0,584	0,000	Valid

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa uji validitas dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid. Kondisi ini dibuktikan melalui semua nilai korelasi pada indicator-indikator variabel kinerja karyawan didapati melebihi nilai rtabel sebanyak 0,2272 dan nilai probabilitas 0,000.

Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	1,319	2,724		0,484	0,630
Gaya Kepemimpinan	0,033	0,131	0,026	0,250	0,803
Lingkungan Kerja	0,591	0,115	0,496	5,137	0,000
Disiplin Kerja	0,393	0,158	0,267	2,485	0,015

Melalui tabel tersebut didapat persamaan regresi linier sebagai berikut :

$$Y = 1,319 + 0,033X_1 + 0,591X_2 + 0,393X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi dari variabel X_1 (gaya kepemimpinan)

b_2 = Koefisien regresi dari variabel X_2 (lingkungan kerja)

Persamaan regresi linier tersebut memiliki makna sebagai berikut :

1. Nilai konstanta 1,319 menunjukkan poin dari variabel dependen, maksudnya jika variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja sama dengan 0, maka variabel dependen ialah 1,319 dan jika variabel independen tidak berubah maka tingkat kinerja karyawan sebesar 1,319.
2. Koefisien regresi gaya kepemimpinan (b_1) = 0,033 menandakan bahwa variable gaya kepemimpinan mempunyai dampak sebanyak 0,033 atas kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi variabel bebas gaya kepemimpinan (X_1) maksudnya setiap peninjauan kesatuan gaya kepemimpinan kemudian memberikan sumbangsih kepada peningkatan kinerja karyawan sebanyak 0,033 melalui dugaan bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi yaitu tetap.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,591, menandakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki dampak sebesar 0,591 atas kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi variabel bebas lingkungan kerja (x_2) maksudnya setiap peninjauan kesatuan lingkungan kerja kemudian memberikan sumbangsih kepada peningkatan karyawan sejumlah 0,591 melalui dugaan bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi yaitu tetap.
4. Koefisien regresi disiplin kerja (b_3) = 0,393, menandakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai dampak sejumlah 0,393 atas

kinerja karyawan. Besarnya koefisien regresi variabel bebas disiplin kerja (X3) maksudnya setiap peninjauan kesatuan disiplin kerja kemudian memberikan sumbangsih kepada peningkatan karyawan sejumlah 0,393 melalui dugaan bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi yaitu tetap.

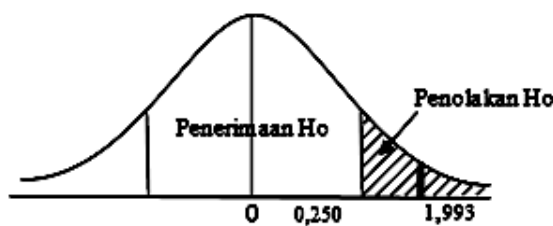
Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Cosntant)	1,319	2,724		0,484	0,630
Gaya Kepemimpinan	0,033	0,131	0,026	0,250	0,803
Lingkungan Kerja	0,591	0,115	0,496	5,137	0,000
Disiplin Kerja	0,393	0,158	0,267	2,485	0,015

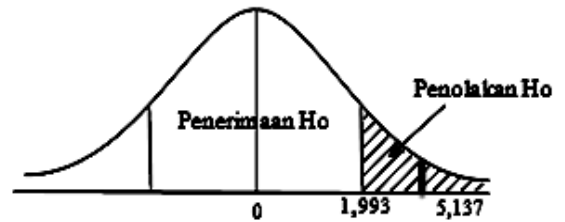
Dari tabel didapati bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak atas kineja karyawan dengan jumlah thitung yaitu $0,250 < t_{tabel}$ sebesar 1,993. Sehingga H0 diterima dan Ha ditolak. Kondisi ini dibuktikan bahwa gaya kepemimpinan tidak menjamin karyawan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, oleh sebab itu gaya kepemimpinan pada perusahaan perlu ditinjau ulang.



Gambar 2. Kurva daerah penolakan dan penerimaan H0 untuk variabel Gaya Kepemimpinan

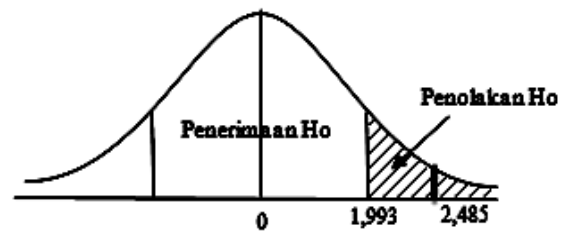
Variabel independen lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan atas kinerja karyawan dengan jumlah thitung sebanyak 5,137 > t_{tabel} sebanyak 1,993. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Kondisi ini menandakan bahwa ada pengaruh

secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja secara parsial atas variabel kinerja karyawan bisa diterima dan teruji secara statistic.



Gambar 3. Kurva daerah penolakan dan penerimaan H0 untuk variabel Lingkungan Kerja

Variabel disiplin kerja juga berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan dengan jumlah thitung $2,485 > t_{tabel}$ 1,993. Sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Kondisi ini menandakan bahwa ada dampak secara positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja secara parsial atas variabel kinerja karyawan bisa diterima dan teruji secara statistic.



Gambar 4. Kurva daerah penolakan dan penerimaan H0 untuk variabel Disiplin kerja

Dari penjelasan sebelumnya, dapat disimpulkan hasil hipotesis penelitian seperti di bawah ini :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
Variabel gaya kepemimpinan (X1) dengan nilai thitung sebanyak $0,250 < t_{tabel}$ sebanyak 1,993. Sehingga dapat ditetapkan gaya kepemimpinan tidak memiliki dampak atas kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut H0

diterima H_0 ditolak. Variabel gaya kepemimpinan (X_1) tidak berdampak secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel lingkungan kerja (X_2) dengan jumlah thitung sebanyak 5,137 > t_{tabel} sebanyak 1,993. Sehingga dapat ditetapkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Variabel lingkungan kerja lingkungan kerja (X_2) berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Variabel disiplin kerja (X_3) dengan jumlah thitung sebanyak 2,485 > t_{tabel} sebanyak 1,993. Sehingga dapat ditetapkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Variabel disiplin kerja (X_3) berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan.

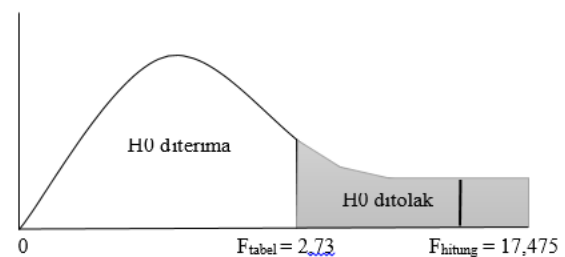
$$Df_2 = n - k = 75 - 1 = 71$$

$$F_{hitung} = 17,475$$

$$F_{tabel} = 2,73$$

$$\text{Signifikansi} = 0,000$$

Kondisi ini menandakan bahwa $F_{hitung} 17,475 > F_{tabel} 2,73$ sehingga H_0 ditolak atau H_1 diterima berarti ada dampak positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara simultan atas kinerja karyawan.



Gambar 5. Kurva Uji F

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9. Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	219,455	3	73,152	17,475	0,000 ^b
Residual	297,211	71	4,186		
Total	516,667	74			

Dilihat dari tabel diatas bahwa ketiga variabel independen yani gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memberikan hasil hipotesis secara keseluruhan berdampak positif dan signifikan atas variabel dependen kinerja karyawan. Kondisi ini dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} 17,475 > F_{tabel} 2,73$. Sehingga H_0 ditolak H_1 diterima. Kondisi ini juga menerangkan bahwa dugaan yang mengemukakan bahwa ada dampak yang positif dan signifikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama atas kinerja karyawan bisa diterima dan teruji secara statistic.

Dilihat dari *degree of freedom* (df) :

$$Df_1 = k - 1 = 4 - 1 = 3$$

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengecekan koefisien determinasi berfungsi untuk memperkirakan prosentase kapabilitas model dalam menafsirkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1 ($0 \leq R^2 \leq 1$). Apabila R^2 semakin besar atau mendekati 1, maka bisa dikatakan bahwa dampak variabel independen (X) ialah besar atas variabel dependen (Y). kondisi ini berarti penelitian yang dipergunakan semakin kuat untuk menjelaskan keeratan variabel independen atas variabel dependen begitu pula sebaliknya.

Tabel 10. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,652 ^a	0,425	0,400	2,04599

Hasil pengelolaan data primer di atas memakai program SPSS dan mencatat R^2 sebanyak 0,400, artinya ketiga variabel independen yakni gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki prosentase keeratan kepada variabel dependen kinerja karyawan sebanyak 40% dan sisanya

60% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk pada penelitian ini.

Dari penjelasan sebelumnya bisa ditarik kesimpulan untuk hasil penelitian seperti di bawah ini :

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya Hasil penelitian menandakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memiliki ampak secara positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Kondisi ini terbukti pada nilai thitung sebanyak $0,250 < t_{tabel} 1,993$. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat yang dikatakan oleh Waridin dan Bambang Guritno dalam Regina (2015) yang menyatakan bahwa seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya Hasil penelitian ini menandakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Kondisi ini terbukti pada nilai thitung $5,137 > t_{tabel} 1,993$. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Nitisemito dalam Almustofa (2014) bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan.
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya Hasil penelitian ini menandakan bahwa disiplin kerja mempunyai dampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Kondisi ini terbukti pada nilai thitung $2,485 > t_{tabel} 1,993$. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Budi Setiawan dan Waridin dalam

Regina (2015) salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja adalah adanya pembagian kerja yang tuntas sampai ke pegawai atau etugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukan tugas tersebut, kapan mulai dan selesai bekerja, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Maka dari itu disiplin kerja harus selalu ditumbuh kembangkan dengan baik agar dapat terwujud sosok pemimpin atau karyawan ideal seperti yang diharapkan perusahaan.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berpedoman pada penelitian yang telah dilakukan dan yang telah dijelaskan berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Dutacipta Pakarperkasa Surabaya. Dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel independen gaya kepemimpinan secara parsial tidak memiliki dampak atas variabel dependen kinerja karyawan. Dengan thitung $0,250 < t_{tabel} 1,993$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Artinya apabila gaya kepemimpinan diterapkan maka belum tentu dapat menambah kinerja karyawan.
2. Variabel independen lingkungan kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Dengan thitung $5,137 > t_{tabel} 1,993$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

- Artiya apabila lingkungan kerja semakin diperhatikan maka kinerja karyawan akan meningkat.
3. Variabel independen disiplin kerja secara parsial berdampak positif dan signifikan atas kinerja karyawan. Dengan thitung 2,485 > ttabel 1,993 sehingga H₀ ditolak H_a diterima. Artinya apabila disiplin kerja semakin diperhatikan maka kinerja karyawan akan meningkat.
 4. Variabel independen gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berdampak positif dan signifikan atas variabel dependen kinerja karyawan. Dengan Fhitung 17,475 > Ftabel 2,73 sehingga H₀ ditolak H_a diterima.
- b. Diharapkan dapat melengkapi kesenjangan yang ada dalam penelitian ini sehingga ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia dapat dikembangkan apabila ada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex, S. Nitisemone. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Almustora, Resa. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Perum Bulog Divisi Regional Jakarta)". Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arif, D., Ekonomi, F., Maarif, U., & Latif, H. (2018). *PELANGGAN*. 2(1).
- ARIF, D., YUCHA, N., SETIAWAN, S., OKTARINA, D., MARTAH, V., & MUTTAQIIN, N. (2020). Applications of Goods Mutation Control Form in Accounting Information System: A Case Study in Sumber Indah Perkasa Manufacturing, Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 419–424.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Ekasari, R. (2018). *PENGARUH LOKASI, INOVASI DAN KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS KONSUMEN KEBUN COKLAT CAFE & RESTO DI BALONGBENDO KAB. SIDOARJO*. *Loyalitas Konsumen*. 1(1), 25–29.
- Saran**
- Saran yang didapat berdasar kesimpulan di atas yaitu :
1. Bagi perusahaan

Melihat hasil analisis secara keseluruhan dan dampak yang paling dominan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, oleh karena itu faktor-faktor yang mempengaruhi kedua variabel tersebut hendaknya ditinjau ulang sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Sedangkan gaya kepemimpinan perlu dievaluasi apa yang menyebabkan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
 2. Bagi Ilmu Pengetahuan
 - a. Institusi manajemen sumber daya manusia bisa menaikkan kualitas dan kuantitas supaya informasi hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan tambahan dalam memperkaya ilmu dan keperluan referensi pengetahuan.

- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Halik, A., Arif, D., Ekasari, R., Yucha, N., Aulia, R., Maarif, U., Latif, H., & Java, E. (2020). *Economic Impacts of COVID-2019 and its Implications on e- Commerce Buying Interest : A Case Study in Shopee Online-shop*. 29(4), 2530–2538.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Alfabeta
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi ketiga. Cetakan Kesembilan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rahmawanti, Nela Prima. 2014. *“Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)”*. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Regina, Aditya. 2015. *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara”*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Buku 2 Edisi Dua Belas. Alih Bahasa: Diana Angelica*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsuni. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banjarmasin: Al Falah, Vol. XVII No. 31.
- Sedarmayanti. 2001. *Dasar-Dasar Pengetahuan Tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.