

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. MITRA SEHATI SEKATA YOGYAKARTA

¹Edi Setiawan, ²Erwan Sutrisno

^{1,2} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “YKP” Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta yang berjumlah 71 karyawan. Uji analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, uji hipotesis t dan F, uji koefisien korelasi R, dan uji koefisien determinasi R Square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000.

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

Abstract

The study aims to examine the influence of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta. This type of research uses quantitative research methods. The sample in this study is all employees of PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta, which has 71 employees. The analytical tests used in this study were the research instrument test, the classical assumption test, the linear multiple regression analysis test, the hypothesis t and F test, the correlation coefficient of R test, and the coefficient determination of R square test. The research result shows that Leadership Style influenced significantly to the Employee Performance. Work Discipline influenced significantly to the Employee Performance. Work Environment influenced significantly to the Employee Performance. Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment simultaneously has influence significantly to Employee Performance with a significance F value for 0,000.

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

Pendahuluan

Keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting pada berbagai aspek kehidupan. Salah satunya pada sebuah organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia sendiri merupakan faktor yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi, guna menunjang aktivitas dan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Kontribusi sumber daya manusia, bertujuan untuk meningkatkan kinerja terhadap organisasi (Kinas, 2018). Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Selanjutnya peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan juga diarahkan terhadap peningkatan kualitas, efektifitas seluruh operasional perusahaan, termasuk peningkatan pelayanan terhadap mitra dan pelanggan. Salah satu perusahaan yang dimaksud dalam hal ini adalah PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta yang merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang distributor sebagai penyalur barang dari pabrik kepada mitra dan pelanggan. Hal tersebut sesuai dengan susunan organisasi, tugas, alur, dan tata kerja perusahaan. Selanjutnya peningkatan kinerja karyawan dalam lingkup PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta diperlukan guna mencapai tujuan organisasi.

¹ Email Address: erwansucces2@gmail.com

Received 23 September 2023, Available Online 30 Desember 2023

Ada beberapa faktor yang dapat diperhatikan dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja karyawan, yaitu kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2018). Menurut Farida dan Fauzi (2020), gaya kepemimpinan merupakan aspek penting untuk kinerja karyawan karena gaya merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seorang pemimpin merupakan contoh, panutan, idola dan pembina bagi seluruh anggota organisasi yang dipimpinnya dalam peningkatan hasil kerja.

Selain faktor gaya kepemimpinan, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan guna mencapai tujuan organisasi seperti disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian, 2014). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya (Tyas & Bambang, 2018).

Faktor lain selain gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan dorongan karyawan untuk berperilaku lebih produktif dengan rasa kenyamanan dan keamanan. Kondisi lingkungan kerja dengan sarana dan prasarana kerja yang baik dan kondisi hubungan kerja yang harmonis antar karyawan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sehingga dapat memberikan dorongan dan peningkatan kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja kurang kondusif dan tidak nyaman akan membawa pengaruh yang kurang baik kepada kinerja karyawan (Sinambela, 2018).

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati (Arda, 2017). Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa, kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam periode tertentu secara kualitas dan kuantitas, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan organisasi maupun atasan untuk mencapai tujuan organisasi.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Robbins (2013), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan. Menurut Edison (2016), gaya kepemimpinan yaitu cara atasan berperilaku, bertindak serta bagaimana mereka dapat mempengaruhi bawahannya dalam upaya mencapai tujuan – tujuan tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas maka ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan setiap orang pemimpin mempunyai karakter, tingkah laku, dan watak kepribadian sendiri yang membedakan dengan orang lain. Pemimpin yang efektif dapat mempengaruhi bawahan agar dapat mencapai tujuan organisasi. Ada 4 bentuk gaya kepemimpinan menurut Robbins dalam Ruswaji (2017), yaitu gaya kepemimpinan kharismatik, gaya kepemimpinan transaksional, gaya kepemimpinan transformasional, dan gaya kepemimpinan visioner. Joseph Reitz dalam Rahayu (2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu kepribadian (*personality*), harapan dan perilaku atasan kepada para bawahan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim dan kebijakan organisasi, serta perilaku rekan kerja.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016), disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan – peraturan yang berlaku dalam organisasi. Sedangkan menurut Fahmi (2016), kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas tentang disiplin kerja, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi sebagai upaya kesadaran diri untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sinambela (2016), faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja anggota dalam suatu organisasi, diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan pimpinan, dan hubungan kemanusiaan yang harmonis.

Lingkungan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja juga dijelaskan oleh Gozali dalam penelitian yang dilakukan oleh (Soetopo, 2019) merupakan lingkungan tempat bekerja seorang karyawan dalam suatu kantor, baik berupa lingkungan fisik maupun non fisik. Dari beberapa penjelasan di atas tentang lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan tempat kerja meliputi sarana dan prasarana yang digunakan oleh karyawan dalam menjalankan aktivitasnya baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik, sehingga dapat beriringan dengan pencapaian tujuan organisasi. Menurut Afandi (2018), faktor lingkungan kerja terdiri dari faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja psikis.

Metodologi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian bersifat kuantitatif ini berlandaskan *positivistic*, dimana data penelitian menggunakan angka yang nantinya akan diukur dengan statistik sebagai alat uji perhitungan dan berkaitan dengan masalah yang akan diteliti guna menghasilkan sebuah kesimpulan (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta yang berjumlah 71 orang. Sedangkan teknik *sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini peneliti memilih menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2017). Dalam melakukan penyebaran kuesioner untuk mengukur persepsi responden, peneliti menggunakan skala *likert* yang dikembangkan oleh Rensis Likert.

Menurut Sugiyono (2015), definisi operasional dalam variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari:

- a. Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel lain. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019). Adapun

variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3).

- b. Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat sering disebut sebagai output, kriteria, dan konsekuen. Variabel dependen merupakan variabel yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2019). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Gaya Kepemimpinan (X1)	Menurut Edison (2016), gaya kepemimpinan yaitu cara atasan berperilaku, bertindak serta bagaimana mereka dapat mempengaruhi bawahannya dalam upaya mencapai tujuan – tujuan tertentu.	1. Inspirasi 2. Kesiediaan 3. Kemampuan 4. Kapasitas 5. Tanggung Jawab
Disiplin Kerja (X2)	Menurut Nugraha dan Rizky (2016), disiplin kerja merupakan suatu sikap, perilaku, dan perbuatan pegawai dalam bekerja sesuai dengan peraturan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang dapat diukur dari segi absensi, ketaatan pada kewajiban tugas, dan peraturan dengan bekerja sesuai prosedur.	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja
Lingkungan Kerja (X3)	Menurut Soetopo (2019), lingkungan kerja merupakan keseluruhan tempat kerja meliputi sarana dan prasarana, kenyamanan tempat, kebersihan, dan hal lain yang menyangkut tempat dimana para karyawan bekerja.	1. Kebersihan 2. Penerangan 3. Kebisingan 4. Suhu 5. Tata ruang
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Arda (2017), kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif

Uji Kualitas Data

Langkah awal yang dilakukan dalam pengolahan data dengan melakukan uji validitas serta reliabilitas. Menurut Ghozali (2019), uji validitas dalam sebuah penelitian digunakan sebagai pengukur sah atau tidaknya sebuah kuesioner. Kuesioner dianggap *valid* apabila pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur. Suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid. Namun, apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka item tersebut dinyatakan tidak valid (Gunawan, 2019).

Sedangkan uji reliabilitas berguna untuk mengukur keandalan sebuah kuesioner ataupun hasil wawancara, uji ini berguna untuk memastikan apakah kuesioner tersebut dapat digunakan untuk menjelaskan penelitian yang sedang dijalankan (Marzuki et al., 2020). Reliabilitas diuji dengan menggunakan koefisien *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai pada *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2016).

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam pengujian normalitas peneliti menggunakan uji statistik. Uji ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov* adalah jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal, sedangkan jika nilai signifikan atau nilai probabilitas $\geq 0,05$ maka distribusi data normal (Ghozali, 2016).

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, karena model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Adapun dua kriteria dalam menentukan apakah terjadi gejala multikolinearitas dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) (Ghozali, 2016). Pedoman pengambilan keputusan dengan, jika nilai *tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka, mengindikasikan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian berbeda, maka disebut heteroskedastisitas. Uji statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada dan tidaknya heteroskedastisitas adalah menggunakan uji *Spearman's Rho*. Model regresi dinyatakan tidak mengandung heteroskedastisitas jika signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 0,05 atau 5% (Ghozali, 2016).

Teknik Analisis Data

Menurut Ghozali (2016), analisis linear berganda atau *multiple regression* merupakan regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji t ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, uji t juga digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Adapun kriterianya jika nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka hipotesis (H_1 , H_2 , dan H_3) diterima. Hal ini berarti bahwa, variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria jika nilai signifikan $F \leq 0,05$, maka hipotesis H_4 diterima. Artinya semua variabel independen memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel dependen.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Syarat instrumen penelitian yang baik adalah data yang diuji valid. Suatu pernyataan dalam sebuah kuesioner dinyatakan valid atau tidak. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka item tersebut dinyatakan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir	Sig. (2-tailed)	Kriteria	Ket.
Gaya Kepemimpinan (X_1)	1 - 5	0,000	< 0,05	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	1 - 5	0,000	< 0,05	Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	1 - 5	0,000	< 0,05	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1 - 5	0,000	< 0,05	Valid

Uji Reliabilitas**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Ket.
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,669	> 0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,700	> 0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X_3)	0,756	> 0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,737	> 0,60	Reliabel

Berdasarkan uji reliabilitas yang dilakukan, pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa besarnya nilai *Cronbach's Alpha* pada masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

- Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,669 > 0,6 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.
- Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,700 > 0,6 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.
- Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,756 > 0,6 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.
- Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,737 > 0,6 yang berarti data tersebut dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Asumsi Klasik

- Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* hasil yang didapatkan nilai *asym sig* sebesar 0,200, dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) pada penelitian ini berdistribusi normal.
- Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan hasil nilai *tolerance* pada Gaya Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,849 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 1,178 < 10, yang artinya data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* pada Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,881 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 1,135 < 10, yang artinya data tersebut tidak terjadi multikolinearitas. Nilai *tolerance* pada Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 0,936 > 0,10 atau nilai VIF sebesar 1,069 < 10, yang artinya data tersebut tidak terjadi multikolinearitas.
- Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikan untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah 0,869 > 0,05, variabel Disiplin Kerja (X_2) adalah 0,743 > 0,05, dan variabel Lingkungan Kerja (X_3) adalah 0,916 > 0,05. Maka dapat disimpulkan model regresi variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mengindikasikan bahwa heteroskedastisitas.

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,087	2,160		,503	,617
	Gaya Kepemimpinan	,255	,080	,278	3,207	,002
	Disiplin Kerja	,276	,082	,285	3,351	,001
	Lingkungan Kerja	,419	,069	,501	6,073	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi $Y = 1,087 + 0,255X_1 + 0,276X_2 + 0,419X_3 + e$ memperoleh nilai konstanta sebesar 1,087, artinya jika tidak terjadi perubahan nilai konstan Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) (nilai X_1 , X_2 dan X_3 adalah nol) maka Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta sebesar 1,087.

Uji T (parsial)

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan dapat disimpulkan sebagai berikut :

- Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai sig 0,002 < 0,05 sehingga **H₁ diterima**. Maka dapat diartikan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta.
- Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai sig 0,001 < 0,05 sehingga **H₂ diterima**. Maka dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta.
- Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga **H₃ diterima**. Maka dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta.

Uji F (Simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F (Simultan)

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317,883	3	105,961	30,028	,000 ^b
	Residual	236,427	67	3,529		
	Total	554,310	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui hasil uji F nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka **H₄ diterima** yang artinya Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta.

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien R dan R square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,757 ^a	,573	,554	1,878

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

Dapat dilihat nilai R sebesar 0,757 yang artinya apabila dilihat pada interval koefisien memiliki tingkat hubungan kuat dengan rentang 0,60 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja menghasilkan kategori korelasi kuat.

Hasil uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R square 0,573 atau 57,3%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 57,3% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 42,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan pada bab sebelumnya, dalam penelitian ini diperoleh hasil penelitian sebagai berikut :

- Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, sehingga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta.
- Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, sehingga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta.
- Variabel Lingkungan Kerja (X_3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta.
- Hasil uji F memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mitra Sehati Sekata Yogyakarta.
- Hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,757 yang menunjukkan adanya hubungan kuat antara variabel independen dengan variabel dependen. Sedangkan hasil uji koefisien determinasi R square diperoleh nilai sebesar 0,573 atau 57,3% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, sedangkan 42,7% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1)*.
- Edison, E., Anwar Y., Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi. *Cetakan kedua, Bandung: Alfabeta*.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*.

- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2).
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23 (Cet. Viii). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2015). Manajemen Sumberdaya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Askara.
- Kinas, A. A. (2018). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Pada Perusahaan Swasta di Kota Makassar). *Jurnal Ilmiah Pena: Sains dan Ilmu Pendidikan*.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P. (2013). Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruswaji. (2017). Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Ekbis*.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Mangeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.