

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ANUGRAH PUTRA KHARISMA DI SIDOARJO

Oleh :
Sandra Lukita Sari
STIE Mahardhika, Surabaya
Email : sandralukitasari5@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan mengetahui serta melakukan analisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo, dengan menggunakan teknik sampling sensus diperoleh sampel 30 responden. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan metode Analisis Regresi Berganda dan telah lulus Uji Instrumen dan Uji Asumsi Klasik kemudian diperoleh kesimpulan yaitu 1. Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $Sig\ 0,000 < 5\%$ atau nilai $t\ tabel\ (2,045) < t\ hitung\ (4,562)$. 2. Disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $Sig\ 0,049 < 5\%$ atau nilai $t\ tabel\ (2,045) < t\ hitung\ (2,066)$. 3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $Sig\ 0,001 < 5\%$ atau nilai $t\ tabel\ (2,045) < t\ hitung\ (3,596)$. 4. Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $Sig\ 0,000 < 5\%$ atau $F\ tabel\ (2,975) < F\ hitung\ (164,946)$.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing and analyzing the influence of leadership, work discipline and work environment partially or simultaneously on the performance of employees of PT. Anugrah Putra Kharisma in Sidoarjo, using the census sampling technique, a sample of 30 respondents was obtained. This type of research is a quantitative research and uses the Multiple Regression Analysis method and has passed the Instrument Test and Classical Assumption Test and then the conclusions are obtained, namely 1. Leadership partially has a significant influence on employee performance, with a Sig value of $0.000 < 5\%$ or a t table value $(2.045) < t\ count\ (4,562)$. 2. Work discipline partially has a significant effect on employee performance, with a Sig value of $0.049 < 5\%$ or a t table value $(2.045) < t\ arithmetic\ (2.066)$. 3. The work environment partially has a significant influence on employee performance, with a Sig value of $0.001 < 5\%$ or a t table value $(2.045) < t\ arithmetic\ (3.596)$. 4. Leadership, work discipline and work environment simultaneously have a significant effect on employee performance, with a Sig value of $0.000 < 5\%$ or F table $(2,975) < F\ count\ (164,946)$.

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

PENDAHULUAN

Rivalitas yang terjadi diantara perusahaan pengembang perumahan semakin mengalami peningkatan dari waktu ke waktu, sehingga setiap perusahaan pengembang perumahan harus mampu meningkatkan kinerja perusahaannya agar bisa tetap eksis/ bertahan di jaman global ini. Kinerja perusahaan pengembang perumahan tidak bisa dilepaskan dari kinerja karyawan perusahaan pengembang perumahan tersebut, sehingga setiap karyawan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

PT. Anugrah Putra Kharisma di

Sidoarjo tergolong perusahaan yang beroperasi dibidang developer properti yang sedang berkembang juga ingin meningkatkan kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan bukan hanya tanggungjawab karyawan itu sendiri tetapi juga merupakan tanggungjawab seorang pimpinan, karena peningkatan kinerja karyawan akan mempunyai dampak kepada peningkatan kinerja perusahaan.

Kepemimpinan di PT. Anugrah Putra Kharisma merupakan sebagai motor penggerak yang sangat penting bagi sumber daya serta

alat-alat produksi yang dimiliki PT. Anugrah Putra Kharisma dalam mencapai tujuan perusahaan, sehingga pemimpin yang mempunyai kualifikasi kepemimpinan yang tepat merupakan suatu kebutuhan bagi perusahaan. Pemimpin PT. Anugrah Putra Kharisma merupakan pemilik dari PT. Anugrah Putra Kharisma sehingga mempunyai kekuasaan penuh dalam mengendalikan karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai, tetapi dalam beberapa hal kebijakan pimpinan yang berpotensi dalam mempengaruhi kinerja karyawan misalnya ketika karyawan sering diharuskan overtime pada waktu hari libur akan membuat karyawan merasa kelelahan secara fisik dan mental karena karyawan kehilangan waktu untuk menikmati hari libur sehingga hal ini berdampak kepada kinerja karyawan yang menurun. Penelitian Hasibuan dan Sofyan (2021:104) memberikan suatu kesimpulan bahwa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sangatlah signifikan, sehingga peran kepemimpinan sangatlah penting sekali dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan akan lebih mudah diwujudkan apabila pimpinan beserta karyawan perusahaan tersebut memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam mentaati peraturan perusahaan, sehingga dalam hal ini tidak ada pandang bulu dalam ketaatan peraturan perusahaan. Semakin disiplin dalam bekerja maka akan semakin mudah tujuan perusahaan akan tercapai sehingga manajemen perusahaan mempunyai suatu tanggung jawab yang besar dalam menciptakan suatu suasana disiplin dalam bekerja, menurut Fahmi (2019:75), kedisiplinan ialah derajat kepatuhan kepada kebijakan yang ada dan sanggup untuk menerima sanksi ataupun hukuman bilamana melanggar aturan yang telah ditetapkan didalam kedisiplinan tersebut. Ketika seorang karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma melanggar peraturan perusahaan (misalnya tidak masuk bekerja tanpa alasan yang jelas) maka akan mempengaruhi proses pekerjaan yang menjadi tanggungjawab karyawan tersebut sehingga terjadi gangguan pada rekan kerjanya karena proses kerjanya berkaitan dengan karyawan yang tidak masuk kerja tersebut sehingga hal ini berpotensi merugikan perusahaan dengan menurunnya kinerja karyawan. Shella, dkk (2019:9) dalam penelitiannya menyatakan bahwasannya kinerja dari karyawan mendapatkan pengaruh

dari disiplin kerja karyawan secara signifikan, sehingga hal ini memberikan petunjuk bahwa kesungguhan karyawan dalam mendisiplinkan diri untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan sangat berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Lingkungan kerja yang berkaitan langsung dengan pekerja akan sangat berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga sudah menjadi kewajiban bagi seorang pemimpin mendesain lingkungan kerja bawahannya sedemikian rupa agar mampu membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Sedarmayanti (2019:27), pekerja akan bisa melakukan aktivitas bekerjanya dengan baik sehingga menghasilkan suatu hasil yang optimal, sehat, aman serta nyaman apabila didukung antara lain dengan kondisi lingkungan yang sesuai (baik), sedangkan kondisi suatu lingkungan kerja yang buruk hendak menyedot tenaga serta pekerja yang lebih banyak sehingga tidak terpenuhinya efisiensi. Lingkungan kerja di PT. Anugrah Putra Kharisma bukan hanya mengenai kondisi ruangan kerja misalnya sirkulasi udara, kebisingan dalam bekerja atau bau-bau yang tidak sedap tetapi juga berkaitan dengan jalinan yang harmonis diantara pimpinan dan bawahannya serta hubungan diantara sesama pekerja. Riset yang dijalankan Pamungkas dan Sri (2020:158) memberitahukan bahwasannya lingkungan kerja memberikan dampak bagi kinerja pekerja, dalam riset tersebut memberikan penegasan bahwa pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar mampu memberikan peningkatan kepada kinerja karyawan yang diharapkan akan berdampak kepada peningkatan kinerja perusahaan.

Agar mampu meningkatkan kinerjanya maka setiap karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma harus dapat menggapai target yang sudah diputuskan perusahaan, sehingga hal ini perlu adanya evaluasi yang berupa penilaian kinerja karyawan untuk memantau kinerjanya agar kinerja setiap karyawan dapat selalu ditingkatkan sesuai dengan standar perusahaan. Kinerja karyawan dapat berdampak kepada kinerja perusahaan sehingga kinerja karyawan sudah menjadi tanggung jawab antara pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma serta bawahannya untuk melakukan kerjasama yang baik agar kinerja karyawan selalu mengalami peningkatan, karena menurut

Abdullah (2018:3), kinerja atau performance adalah hasil pekerjaan organisasi yang diselesaikan oleh pekerjanya dengan baik sejalan dengan petunjuk secara manual, instruksi pimpinan, kompetensi serta kemampuan pekerja mengembangkan nalarnya ketika bekerja.

Untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma maka harus diketahui terlebih dahulu variabel-variabel apa sajakah yang menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja dari karyawan, sehingga melalui sejumlah variabel ini dapat ditingkatkan kinerja karyawan, tetapi permasalahannya adalah selama ini belum ada penelitian mengenai hal tersebut sehingga peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti riset terkait dengan kinerja karyawan di PT. Anugrah Putra Kharisma dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

James Stoner di dalam Tohardi (2018:10) memberikan definisi manajemen sebagai proses merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan serta mengendalikan segala usaha personel organisasi serta memakai sumber daya lainnya yang tersedia guna menggapai tujuan yang sudah diputuskan. Menurut Fahmi (2019:1) manajer mempunyai peran serta yang besar untuk mengarahkan para pekerja dalam rangka menggapai tujuan perusahaan, termasuk bagaimana caranya mempunyai MSDM yang bisa bekerja dengan efisien serta efektif.

Menurut Amirullah dan Haris (2019:12-13), Fungsi dan proses dari Manajemen adalah:

1. Perencanaan (*Planning*)

Planning ialah sebuah proses menetapkan sasaran serta tujuan yang hendak digapai dan menjalankan langkah taktis dalam menggapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organizing ialah sebuah proses memberi instruksi, mengalokasikan sumber daya dan mengatur kegiatan yang dikoordinir kepada perorangan maupun kelompok dalam mengimplementasikan rancangan.

3. Pengarahan (*Leading*)

Leading ialah sebuah proses yang

dilakukan guna menumbuhkan motivasi mauapun animo kepada pegawai. Hal ini dilakukan supaya pegawai dapat bekerja lebih keras serta giat membimbing untuk melaksanakan rencana pada penggapaian tujuan dengan efektif serta efisien.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian ini dipergunakan untuk mengetahui apakah kegiatan dalam organisasi telah sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya pada perencanaan.

Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2019:169) dan Tohardi (2018:295) menyatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) berasal dari kata *leader* (pemimpin) yaitu seseorang yang menggunakan kepemimpinannya serta wewenangnya untuk memberi arahan kepada bawahannya dalam menyelesaikan sebagian pekerjaannya guna menggapai tujuan organisasi, sedangkan kepemimpinan merupakan suatu proses dalam rangka memberikan pengaruh aktivitas perseorangan maupun kelompok untuk usaha menggapai suatu tujuan dengan kondisi tertentu.

Samsudin (2019:293-294) menyebutkan bahwa pemimpin harus mempunyai beberapa sifat antara lain:

1. Mempunyai keinginan dalam menerima tanggungjawab atas perbuatan bawahannya, mengatasi tekanan bawahannya serta serikat pekerja,
2. Mempunyai kemampuan dalam perspektif, yaitu mengenal tujuan perusahaan sehingga mampu untuk mencapai tujuan tersebut, mengetahui kelemahan serta kekuatan perusahaan, serta introspeksi diri.
3. Mempunyai kemampuan untuk obyektif sesuai dengan fakta, kejadian serta kenyataan, meminimalisir emosional serta kepentingan pribadi sehingga mengaburkan realitas yang ada.
4. Mempunyai kemampuan dalam menentukan skala prioritas, menentukan dan memilih berbagai hal krusial dan tidak krusial.
5. Mempunyai kemampuan dalam melakukan komunikasi yaitu memberikan atau menerima informasi dari orang lain.

Indikator-Indikator kepemimpinan dari pendapatnya Tohardi (2018:300), yaitu antara lain:

1. Pimpinan dalam menyampaikan perintah

- kepada bawahan dengan gamblang.
2. Pimpinan memiliki komunikasi yang benar terhadap bawahan.
 3. Pimpinan terus memberikan semangat terhadap bawahan.
 4. Pimpinan memberikan bimbingan kepada bawahan bila mengalami kesulitan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja berdasarkan pendapat dari Siswanto (2003:129) dalam Supomo dan Eti (2019:133) ialah perilaku dalam memandag, mematuhi, menghormati serta menaati kaidah yang telah dicanangkan baik itu tertulis ataupun tidak dan mampu untuk menjalankan serta bersedia menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran wewenang serta tugas-tugas yang diembannya. Sedangkan menurut Mulyadi (2019:48) menyadur pendapat Singodimejo (2002) mendefinisikan disiplin kerja merupakan perilaku kesediaan diri serta keikhlasan pekerja dalam mentaati serta mematuhi peraturan atau norma-norma yang ada disekelilingnya dan apabila pekerja yang mempunyai disiplin kerja yang cukup besar, maka tujuan perusahaan hendak cepat terbentuk, sedangkan apabila disiplin kerja pekerja yang rendah maka akan menjadi penghambat serta penghalang perusahaan dalam mencapai tujuan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019:2), lingkungan kerja sebagai kesemua bahan serta perkakas yang ditangani, lingkungan sekeliling pekerja yang melaksanakan pekerjaannya, cara kerjanya, dan pengaturan kerja secara individual ataupun secara berkelompok. Sedangkan arti lingkungan menurut Robbins dan Coutler (1999) dalam Amirullah dan Haris (2019:49) yaitu lingkungan merujuk kepada lembaga-lembaga maupun kekuatan-kekuatan yang posisinya ada diluar organisasi tersebut dan kinerja organisasi tersebut mampu dipengaruhi oleh lingkungannya.

Menurut Nitisemito (2018:183), lingkungan kerja merupakan apa saja yang berada disekeliling karyawan yang mampu berpengaruh pada dirinya dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi bebannya. Terdapat dua macam lingkungan kerja, yakni lingkungan non fisik serta fisik yang menempel

didalam diri karyawan merupakan satu kesatuan untuk memperoleh kinerja karyawan yang meningkat.

Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2018:231) dan Fahmi (2020:2) mendefinisikan kinerja (*performance*) sebagai output dari pekerjaan yang digapai pegawai dengan dilandaskan pada standar yang dipersyaratkan dalam pekerjaan (*job requirement*), pekerjaan yang memiliki syarat khusus untuk bisa dikerjakan guna mendapatkan tujuan dinamakan standar pekerjaan (*job standar*) dan kinerja juga merupakan output yang didapat organisasi *profit oriented* maupun *non profit oriented*. Mangkunegara (2019:1) menyatakan bahwasannya kinerja individu ialah output kerja dari pegawai yang berupa kuantitas maupun kualitas yang tepat dengan standar kerja yang sudah diputuskan.

METODE PENELITIAN

Riset ini berjenis kuantitatif. Hal ini dikarenakan data riset merupakan angka yang didapat dari ouput tanggapan kuesioner yang dibagikan ke responden yaitu karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo kemudian dengan menggunakan Skala Likert maka akan berubah menjadi angka. Menurut Arikunto (2018:213) menyatakan bahwa jenis penelitian bersifat kuantitatif dengan klasifikasi penelitian *explanatory* yaitu menjelaskan suatu fenomena yang ada pada waktu dilakukannya penelitian kemudian dilakukan pengujian terhadap hipotesis antar variabel penelitian untuk menguji kebenaran atas hipotesis yang diuji tersebut, sehingga suatu variabel mempunyai hubungan asosiasi atau tidaknya terhadap variabel penelitian yang lain suatu variabel mempunyai pengaruhi terhadap variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut Sujianto (2019:105) suatu item pertanyaan atau pernyataan dalam suatu kuesioner disebut valid (lulus Uji Validitas) jika angka *Corrected Item Total Correlation* > 0,3.

Tabel 4.21
Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	<i>Corrected Item – Total Correlation</i>	Hasil
X1	Kepemimpinan 1	0,848	Valid
	Kepemimpinan 2	0,833	Valid
	Kepemimpinan 3	0,895	Valid
	Kepemimpinan 4	0,882	Valid
X2	Disiplin Kerja 1	0,835	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,871	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,865	Valid
	Disiplin Kerja 4	0,738	Valid
X3	Lingkungan Kerja 1	0,786	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,838	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,924	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,898	Valid
Y	Kinerja Karyawan 1	0,817	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,901	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,911	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,870	Valid

Sumber: Hasil olahan SPSS

Menurut tabel 4.21 didapati bahwasannya setiap variabel penelitian mempunyai skor *Corrected Item Total Correlation* melebihi angka 0,3. Hal ini bisa disebut telah lulus Uji Validitas (*valid*).

Uji Reliabilitas

Berdasarkan pendapat dari Yamin dan

Heri (2019:282,284) sebutan reliabilitas bermula dari kata *reliability* yang punya arti keterandalan atau kepercayaan. Bila output ukurannya bervariasi, maka dikatakan tidak konsisten, sedangkan apabila angka *Cronbach's Alpha* melebihi 0,7 maka disebut reliabel/ lulus Uji Reliabilitas. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS yaitu:

Tabel 4.22
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>	Hasil
Kepemimpinan	0,956	Reliabel
Disiplin Kerja	0,972	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,965	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,946	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SPSS

Menurut tabel 4.22 diperoleh skor *Alpha Cronbach* untuk setiap variabel penelitian melebihi angka 0,7 sehingga dikatakan lulus Uji Reliabilitas (reliabel).

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2019:283) menuturkan bahwasannya Analisis Regresi Linier Berganda

mencerminkan pola relasi/ hubungan sebuah variabel dependen dengan variabel independen yang berjumlah minimal satu variabel, dengan manfaatnya membuat keputusan mengenai turun naiknya variabel terikat/ dependen dengan meningkatkan variabel bebas (independen). Berikut output pengolahan data dengan memakai bantuan SPSS yaitu:

Tabel 4.24
Koefisien Regresi Berganda dan Uji t (Uji Parsial)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,420	,608		-,692	,495
	KEPEMIMPINAN	,508	,111	,492	4,562	,000
	DISIPLIN KERJA	,191	,093	,185	2,066	,049
	LINGKUNGAN KERJA	,344	,096	,342	3,596	,001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olahan SPSS

Koefisien Determinasi

Menurut Arikunto (2018:319) Koefisien Determinasi mempunyai tujuan guna mendapati besarnya kemampuan yang dimiliki variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya kepada variabel dependen. Pada *output SPSS*, Koefisien Determinasi ada di tabel *Summary* dan besarnya Koefisien

Determinasi terletak antara nilai 0 sampai 1, artinya semakin kecil skor Koefisien Determinasi maka ikatan diantara variabel bebas kepada variabel terikat melemah (kecil), sebaliknya semakin besar skor Koefisien Determinasi maka ikatan diantara variabel bebas kepada variabel terikat sangat kuat (besar). Output pengolahan data dengan menggunakan SPSS yaitu:

Tabel 4.25
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,975 ^a	,950	,944	1,26917	2,140

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil olahan SPSS

Menurut tabel 4.25 diperoleh skor Koefisien Determinasi senilai 0,944 (94,4%) ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam memberikan pengaruhnya secara simultan kepada variabel terikat yakni senilai 94,4% dan sisa yang sebanyak 100% - 94,4% = 5,6% ialah pengaruh dari variabel lainnya diluar riset.

Uji Hipotesis

Guna mengetahui apakah hipotesis yang disajikan peneliti sudah sesuai dengan hasil riset, maka peneliti melakukan pengujian hipotesis, yakni meliputi pengujian simultan maupun pengujian parsial. Menurut Pardede serta Manurung (2019:28) pengujian simultan dipergunakan dalam mengetes secara simultan pengaruh dari variabel independen kepada variabel terikat. Berikut output pengolahan data, yaitu:

Tabel 4.27
Uji Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	797,086	3	265,695	164,946	,000 ^a
	Residual	41,881	26	1,611		
	Total	838,967	29			

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil olahan SPSS

Berlandaskan pendapat dari Ghozali (2019:171), variabel dependen (terikat) dipengaruhi oleh masing-masing variabel independen (bebas) dapat diketahui dengan menggunakan Uji Parsial. Pengambilan ketetapan pengujian parsial yaitu:

- a. Apabila skor $Sig < 5\%$ ataupun nilai t tabel ($2,045$) $< t$ hitung maka diputuskan untuk menolak H_0 serta menerima H_1 . Pernyataan tersebut memiliki arti kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja secara parsial memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.
- b. Apabila nilai $Sig > 5\%$ atau nilai t tabel ($2,045$) $> t$ hitung maka diputuskan untuk menerima H_0 serta menolak H_1 . Pernyataan tersebut memiliki arti kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja secara parsial tidak memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan didasarkan pada pengujian t , diketahui variabel kepemimpinan memiliki skor Sig $0,000 < 5\%$ ataupun nilai t tabel ($2,045$) $< t$ hitung ($4,562$) sehingga diputuskan untuk menolak H_0 serta menerima H_1 . Pernyataan tersebut bermakna kepemimpinan secara parsial menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menurut responden, pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma sudah memberikan perintah yang jelas kepada bawahan dan memiliki komunikasi yang baik kepada bawahan serta memberikan bimbingan kepada bawahan yang mengalami kesulitan dalam bekerja sehingga total pekerjaan yang responden keluarkan sudah tepat dengan standar yang diputuskan oleh perusahaan. PT. Anugrah Putra Kharisma dalam memberikan perintah kepada bawahannya dilakukan dengan sejelas-jelasnya dan dengan komunikasi dua arah antara pimpinan dengan bawahan sehingga dicapai suatu kesepahaman yang sama terhadap suatu perintah tersebut dan pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma terbuka menerima kesulitan yang dihadapi oleh bawahan kemudian melakukan diskusi serta bimbingan mengenai permasalahan tersebut agar permasalahan yang dihadapi karyawan segera terselesaikan dengan cepat dan baik yang pada akhirnya target pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan dapat dicapai oleh karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dengan didasarkan pada pengujian t , diketahui variabel disiplin kerja memiliki skor Sig $0,049 < 5\%$ atau nilai t tabel ($2,045$) $< t$ hitung ($2,066$) sehingga diputuskan untuk menolak H_0 serta menerima H_1 . Pernyataan tersebut bermakna disiplin kerja secara parsial menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa menurut responden, pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma memberikan pengawasan kepada bawahannya kemudian membuat bawahannya semakin disiplin dalam bekerja, sehingga responden menyelesaikan suatu pekerjaan sudah sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan. Pengawasan pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma terhadap bawahannya sangat diperlukan agar karyawan bisa berdisiplin dalam bekerja sehingga karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, selain itu pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma juga melakukan identifikasi apabila terjadi suatu permasalahan maka permasalahan tersebut dapat segera diselesaikan. Pengawasan terhadap bawahan juga merupakan bentuk perhatian pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma terhadap bawahannya sebagai bentuk tanggungjawab pimpinan terhadap kinerja bawahannya.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dengan didasarkan pada pengujian t , didapati bahwasannya variabel lingkungan kerja memiliki skor Sig $0,001 < 5\%$ atau nilai t tabel ($2,045$) $< t$ hitung ($3,596$) sehingga ditetapkan untuk melakukan penolakan pada H_0 serta melakukan penerimaan pada H_1 . Pernyataan tersebut memiliki arti lingkungan kerja secara parsial menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden merasa aman dalam menyelesaikan pekerjaan dan mempunyai hubungan yang harmonis dengan semua karyawan sehingga kualitas output pekerjaan yang responden selesaikan telah tepat dengan standar yang ditetapkan perusahaan. Pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma berusaha membangun lingkungan kerja yang aman serta nyaman yang hendak membuat karyawan bisa fokus melakukan pekerjaan guna menyelesaikan pekerjaannya,

karena faktor kenyamanan dan keamanan akan mempengaruhi karyawan dalam menghasilkan pekerjaan yang mempunyai kualitas baik. Kerjasama yang baik akan bisa diciptakan apabila terjadinya hubungan yang harmonis antara karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma yang satu dengan karyawan lainnya, karena tidak semua pekerjaan itu bisa diselesaikan sendiri adakalanya harus dilakukan secara bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut, misalnya dalam membangun sebuah rumah sangat diperlukan suatu kerjasama yang harmonis semua karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma. Oleh sebab itu untuk menghasilkan suatu pekerjaan yang kualitasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan maka diperlukan suatu hubungan yang harmonis semua karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma.

Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan pengujian F, diketahui skor $Sig\ 0,000 < 5\%$ atau $F\ tabel\ (2,975) < F\ hitung\ (164,946)$ maka diputuskan untuk menolak H_0 serta menerima H_1 . Pernyataan tersebut bermakna kepemimpinan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja secara serempak memberikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan. Variabel kepemimpinan (memberikan perintah yang jelas, komunikasi yang baik dengan bawahan, memberikan semangat kepada karyawan dalam bekerja dan memberikan bimbingan kepada bawahan apabila mengalami kesulitan dalam bekerja), disiplin kerja (melakukan pengawasan terhadap karyawan, memberikan sanksi sesuai dengan tingkatan kesalahan, bertindak tegas terhadap pelanggar peraturan perusahaan, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan) dan lingkungan kerja (pencahayaannya semua tempat kerja yang memadai, temperatur tempat kerja yang baik, rasa aman dalam bekerja dan ikatan yang harmonis semua karyawan) apabila semuanya itu ditingkatkan secara bersamaan, maka hal tersebut juga akan menaikkan tingkatan kinerja karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berlandaskan output analisis data serta pembahasan, maka peneliti menyimpulkan:

1. Secara parsial, kepemimpinan menyampaikan pengaruh yang signifikan

kepada kinerja karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo.

2. Secara parsial, disiplin kerja menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo.
3. Secara parsial, lingkungan kerja menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo.
4. Secara serempak, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja menyampaikan pengaruh yang signifikan kepada kinerja karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo.

Saran

1. Untuk pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo disarankan terus menerus memberikan semangat kepada bawahannya serta melakukan pendekatan secara pribadi dalam menyelesaikan suatu permasalahan, memberikan semangat ditujukan agar karyawan merasa mendapatkan support dari pimpinannya hal ini diperlukan ketika karyawan dalam keadaan jenuh dalam bekerja serta mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Untuk pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo disarankan untuk melakukan evaluasi kembali terhadap sanksi atas pelanggaran yang telah ditetapkan apakah sudah sesuai dengan tingkatan pelanggaran atau tidak, hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban kuesioner dari responden menunjukkan bahwa responden yang menyatakan sudah sesuai dengan tingkatan pelanggaran sama jumlahnya dengan yang menyatakan tidak sesuai. Sanksi yang diberikan kepada karyawan yang melanggar harus bersifat mendidik dan membuatnya jera sehingga tidak lagi melakukan pelanggaran serta bisa menjadi contoh bagi karyawan lainnya agar tidak meniru perbuatan pelanggaran tersebut, kemudian pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma melakukan pendekatan secara persuasif dengan melakukan sosialisasi peraturan perusahaan terhadap seluruh karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan.
3. Untuk pimpinan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo disarankan

melakukan evaluasi atau pengecekan kembali penerangan/ cahaya ditempat kerja yang ada di perusahaan maupun yang ada lapangan tempat membangun rumah, apabila dijumpai penerangan yang tidak layak maka harus segera diperbaiki karena hal ini penting bagi karyawan untuk mengurangi resiko kesalahan dalam bekerja yang berdampak kepada kerugian karyawan dan perusahaan itu sendiri.

4. Untuk peneliti yang hendak melaksanakan penelitian mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dengan objek karyawan PT. Anugrah Putra Kharisma di Sidoarjo disarankan jangan menjadikan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebagai variabel riset agar diperoleh hasil yang tidak sama dengan riset ini dan disarankan menggunakan variabel kompensasi, motivasi, pelatihan, kepuasan kerja, dan variabel lainnya

DAFTAR PUSTAKA

- Ashmos, D. P. & Duchon, D. (2000) Spirituality at work: a conceptualization and measure. *Journal of Management Inquiry*, 9(2),134-45.
- Dehaghi, M. R., Goodarzi, M. & Arazi, Z. K. (2012). The Effect of Spiritual Values o Employees' Organizational Commitment and Its Models. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*. Vol. 62. 159-166.
- Hasibuan, Rahman dan Sofyan Sauri Hasibuan. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Logistik Asia Batam*. Jurnal Bening. Vol 8. No 1. 2021. p98-106.
- Nguyen, Phong Thanh. Andri Yandi. dan M. Rizky Mahaputra. 2020. *Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)*. *Dinasti International Journal of Digital Busines Management*. Volume 1, Issue 4, June 2020, p645-662, E-ISSN : 2715-4203, P-ISSN : 2715-419X.
- Rusilowati, Umi dan Siti Romlah. 2020. *The Influence of Work Discipline, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance At PT. Tip Top Ciputat Branch*. *International Journal of Advanced Science and Technology*. Vol. 29, No. 8s, (2020), pp. 1926-1938.
- Sedarmayanti. 2019. *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Refika Aditama.
- Sugiono, Edi. Suryono Efendi dan Yulianah. 2020. *Leadership Style, Work Discipline, and Compensation to Employee Performance Through Job Satisfaction*. *ENDLESS: Journal of Futures Studies* Vol. 3 No. 2 (2020). p47-63.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2019. *Statistik Nonparametris, Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna. 2018. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sujianto. 2019. *Aplikasi Statistik Dengan SPSS*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Yamin, Sofyan dan Heri Kurniawan. 2019. *Teknik Analisis Statistik*. Jakarta: Salemba Infotek.