



PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GAJAH PUTIH ELASTIC

Amelia Christine Hapsari

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

amelia.c.hapsari@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah 300 karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic. Teknik pengambilan sampel menggunakan Rumus Slovin, dari perhitungan sampel menjadi 38 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Disiplin, Kepemimpinan, Kinerja, Lingkungan

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of leadership, work discipline and work environment partially and simultaneously on employee performance at PT. Elastic White Elephant. This type of research is quantitative. The population in this study was 300 employees at PT. Elastic White Elephant. The sampling technique uses the Slovin Formula, from the sample calculation to 38 respondents. The results showed that leadership had a positive and significant effect on employee performance. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Leadership, work discipline and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Discipline, Environment, Leadership, Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Dalam persaingan era globalisasi industri, perkembangan usaha terbaru memandang karyawan bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Perspektif SDM sebagai investasi bagi institusi atau organisasi lebih mengemuka. Dengan melihat peran penting dari sumber daya manusia bagi perusahaan, perusahaan harus terus mengembangkan

sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang akan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai nilai kekaryaan dari seorang karyawan tentang bagaimana hal yang bersangkutan dengan pekerjaannya, seperti kemampuan, kekurangan, keletihan, dan potensi yang dimilikinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir yang bersangkutan, (Lakoy & Frisky, 2013: 3).

PT. Gajah Putih Elastic merupakan salah satu perusahaan dari sekian banyak perusahaan yang menginginkan kinerja karyawan terus meningkat. Namun dalam upaya menciptakan kinerja karyawan yang

tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri. Berdasarkan observasi hasil pengamatan ada beberapa fenomena yang terjadi pada PT. Gajah Putih Elastic yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Penurunan kinerja karyawan karena faktor kesalahan karyawan maupun pihak dari perusahaan dan lingkungan kerjanya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti yang dikemukakan Kasmir (2016: 189) diantaranya kemampuan kerja, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Namun penelliti dalam pengamatan penelitian ini, yang mengemukakan sebagai permasalahan faktor kinerja yaitu kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Persoalan kepemimpinan selalu memberikan kesan yang menarik. Topik ini merupakan memberikan daya tarik yang kuat pada setiap orang. Literatur-literatur tentang kepemimpinan memeriksa penjelasan sebagaimana seseorang menjadi pemimpin yang baik, sikap dan gaya yang sesuai dengan situasi kepemimpinan, syarat-syarat pemimpin yang baik. Kepemimpinan perlu untuk mempengaruhi bawahan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap aturan-aturan organisasi seperti kecenderungan karyawan untuk melanggar aturan perusahaan. Maka, sebagai pengelola sumber daya manusia dituntut untuk memiliki pemimpin dimana ia dapat bekerja sama dan dapat menekan kemungkinan konflik yang akan terjadi didalam kelompok kerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan, karena hal ini berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan perusahaan. Keunggulan bagi karyawan yang memiliki kedisiplinan

tinggi terhadap perusahaan adalah karyawan tersebut akan disukai oleh atasan, karena mampu mengerjakan tugas lebih efisien dan itu termasuk prestasi kerja, serta menumbuhkan rasa percaya diri. Pada PT. Gajah Putih Elastic, ditemukan bahwa penerapan disiplin kerja belum optimal, dimana masih ada karyawan yang belum mentaati disiplin kerja seperti: jam kerja, mereka masuk kerja setelah jam 08.30 WIB dan pulang sebelum jam 16.00 WIB.

Sedangkan mengenai lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh yang baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan bahwa segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Secara khusus lingkungan kerja di kantor PT. Gajah Putih Elastic, mencakup 20 ruang kerja karyawan dengan jumlah karyawan sebanyak 300 orang karyawan, semua ruangan kerja menggunakan air conditioner. Akan tetapi tidak semua ruang kerja karyawan dilengkapi dengan alat kedap suara yang memungkinkan kebisingan masih terdengar dalam sebagian ruang kerja karyawan. Keberadaan lingkungan kerja yang nyaman dan aman akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Keuntungan perusahaan dalam memperhatikan lingkungan kerja karyawan, pemimpin dapat melihat adanya loyalitas dan kreatifitas karyawan dalam mengerjakan tugas, Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja pada karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawannya.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic, dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Menurut Wahyudi, (2017:119) kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan yang baik dan efisiensi sangatlah diperlukan oleh semua perusahaan dalam rangka mencapai suatu tujuannya. Karena kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tujuan organisasi. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan individu.

Yukl dalam Supriyanto (2015: 62), sebagai berikut :

1. Visioner, Pola kemampuan kerja atau usaha yang perlu dilakukan bersama-sama oleh anggota organisasi dengan cara memberi arahan dan usaha yang dilakukan berdasarkan visi yang jelas. Indikator dari visioner antara lain, pola kemampuan mengarahkan dan arahan visi yang jelas.
2. Pembimbing, Seorang pemimpin yang

mampu membimbing bawahannya dengan baik dan bersama-sama mewujudkan tujuan organisasi. Indikator dari pembimbing antara lain, membimbing bawahan dan mengembangkan keterampilan bawahan.

3. Afiliatif, Pemimpin yang bisa menyatukan, menciptakan dan menyelesaikan manajemen konflik dengan baik, menciptakan keharmonisan dilingkungan kerja. Indikator dari afiliatif antara lain, mampu menyatukan dan menciptakan keharmonisan.
4. Demokratis, Menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan, mengikuti keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing. Indikator Demokratis antara lain, Menghargai potensi bawahan dalam pengambilan keputusan, Mampu bekerjasama.
5. Komunikatif, Kemampuan membangun komunikasi yang baik dalam berbagai kelompok. Indikator dari komunikatif antara lain, hubungan vertikal dan Hubungan horizontal.

Disiplin Kerja

Menurut Kotler dan Armstrong (2019:349) "Kualitas Produk merupakan sesuatu yang bisa ditawarkan kepasar untuk diperhatikan, dimiliki, digunakan, atau dikonsumsi yang bias memuaskan keinginan dan kebutuhan".

Menurut Hasibuan (2016: 193) kedisiplinan adalah tenaga kerja yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut

Hasibuan (2016: 194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. Teladanan pimpinan

Pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3. Keadilan

Keadilan yang dijamin dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan instansi. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin

takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan.

6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017: 21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut

Sedarmayanti (2017: 26), diantaranya :

1. Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan seperti pencahayaan, sirkulasi dan kelembaban udara ditempat kerja karyawan.
2. Kebisingan adalah suatu mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengarkan suara bising, karena

- kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.
3. Penggunaan warna adalah dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus pula diperhatikan.
 4. Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dari karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang sudah diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2016: 9) mengemukakan definisi kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Kasmir (2016:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja yaitu :

1. Kemampuan kerja, merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan adalah seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda satu sama lainnya.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu

- tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
 8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.
 9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
 10. Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja.
 11. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
 12. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2018:8) penelitian kuantitatif adalah: "Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi dan sampel dalam penelitian berjumlah 100 responden.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, yaitu peneliti melakukan penyebaran kuisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan statistik didukung program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi 20. Menurut Sugiyono (2018: 80) bahwa, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah 300 karyawan pada PT. Gajah Putih Elastic.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018: 81). Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik Rumus Slovin. Dalam penelitian ini, jumlah anggota sampel total ditentukan melalui Rumus Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2015:49) bahwa teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Slovin apabila populasi sudah diketahui, dalam rumus Slovin ada ketentuan 15%, 10%, 15%, 20% dari populasi penelitian dalam penelitian ini penulis mengambil nilai error 15%. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{300}{1 + 300 (0.15)^2} = \frac{300}{1 + 300 (0.0225)} = \frac{300}{7.75} = 38$$

Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, software statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. Software yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20 dalam pengolahan data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Regresi Linier Berganda

Hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 9.617 + 0.444 X_1 + 0.231 X_2 + 0.256 X_3$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika variabel Promosi (X) bernilai nol atau Kepuasan Konsumen (Y) tidak dipengaruhi oleh kepuasan konsumen, maka rata-rata kepuasan konsumen sebesar 18.838. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Promosi (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kepuasan Konsumen (Y) akan tetap sebesar 0.706.

1. Nilai Konstanta a = 9.617 dapat diartikan

bahwa jika kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja bernilai nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 9.617.

2. Koefisien regresi Kepemimpinan $b_1 = 0.444$ dapat diartikan bahwa jika nilai kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.444.
3. Koefisien regresi Disiplin Kerja $b_2 = 0.231$ dapat diartikan bahwa jika disiplin kerja meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.231.
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja $b_3 = 0.256$ dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu maka nilai kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0.256.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Kepemimpinan (X_1) dengan t_{hitung} sebesar 4.274 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($4.274 > 2.024$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.012 < 0.050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan t_{hitung} sebesar 2.653 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} ($2.653 > 2.024$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.012 < 0.050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari tabel di atas diperoleh hasil perhitungan nilai uji t variabel Lingkungan Kerja (X_3) dengan t_{hitung} sebesar 2.903 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung}

lebih besar t_{tabel} ($2.903 > 2.024$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% ($0.006 < 0.050$) maka H_a diterima dan H_0 ditolak, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji F

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 19.503 sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 38$ sebesar 2.85. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $19.503 > 2.85$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Koefisien Determinasi

Berdasarkan perhitungan pada tabel di atas dilakukan pengujian pengaruh untuk ketiga variabel tersebut, dan berdasarkan tabel Model Summary tersebut dihasilkan nilai R Square sebesar 0.632. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 63,2% Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan sisanya sebesar 36.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil-hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Gajah Putih Elastic, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Riau: Zanafa Publishing.
- Fahmi, Irham. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Frisky Lakoy, Giner. 2013. Motivasi Kerja, Kompensasi, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA. Vol. 1 No. 4. Manado.
- Hasibuan, Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit. Bumi Aksara. Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2017. Cara Menggunakan dan Memakai. Path Analysis (Analisis Jalur). Bandung : Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Wahyudi, S. T. 2017. Statistika Ekonomi: Konsep, Teori, dan Penerapan. UB Pres.