

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DISIPLIN KERJA LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER

Zainal Abidin¹, Karim Budiono²

¹Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember,
zainfarm141@gmail.com

¹Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Teknologi dan Sains Mandala Jember,
karim@itsm.ac.id

Dikirim: 12 Juli

Direvisi: 9 Agustus 2023

Diterima: 30 Agustus 2023

Penulis Korespondensi

Nama: Zainal Abidin1

E-mail: zainfarm141@gmail.com

ABSTRAK

This study aims to determine the partial and simultaneous effect of the variables of Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance at PT. Mitratani Dua Seven Jember. The data used in this study are Primary data and Secondary data with the data processing method used, namely using the Research Indicator Test Analysis method, namely the Validity Test and Reliability Test, Classical Assumption Test, namely the Normality Test, Heteroscedasticity Test, and Multicollinearity Test, Multiple Linear Regression Analysis, Determination Coefficient Analysis, and Hypothesis Testing, namely t-test and F-test with the help of SPSS 25 analysis. The results show that the variable Work Motivation partially has no direct and significant effect on Employee Performance, while the variables of Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment partially has a direct and significant effect on employee performance at PT. Mitratani Dua Seven Jember. As well as simultaneously the variables of Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, and Work Motivation affect the Employee Performance of PT. Mitratani Dua Seven Jember.

Keywords: *Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance On PT. Mitratani Dua Seven Jember*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara Parsial dan Simultan dari variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Data yang digunakan dalam dalam penelitian ini adalah data Primer dan data Sekunder dengan metode pengolahan data yang digunakan yaitu menggunakan metode Analisis Uji Indikator Penelitian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Serta Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f dengan bantuan analisis SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan,

sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Serta, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak dibidang argorindustri sayuran beku dengan komoditas utama kedelai jepang atau edamame. Namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, buncis, sweet potato (ubi jalar), dan jus me (minuman sari edamame). Pabrik dan kantor perusahaan berlokasi di Jl. Brawijaya No. 83, desa Mangli, Kecamatan Kaliwates Kabupaten Jember, Jawa Timur.

PT. Mitratani Dua Tujuh didirikan pada tanggal 17 November 1994 dengan akta notaris Ny. Iliana Arief Gondoutomo, SH no.11 dijakarta. Akta tersebut telah didaftarkan dikepaniteraan pengadilan negeri Jakarta selatan no. 2148/A RI/IKM/1994/PNJAKSEL Tanggal 20 Desember 1994, serta di sah kan dengan keputusan menteri kehakiman republik Indonesia Tertanggal 23 November 1994 no. C2-n 17143.HT.0101.TH94.

PT. Mitratani Dua Tujuh yang sudah berdiri kurang lebih 29 tahun mengalami peningkatan yang lumayan baik terutama pada bidang produksi dan kinerja karyawannya. Hal ini dibuktikan dengan semakin meningkatnya jumlah pekerjanya dalam setiap tahunnya, tercatat dari tahun 2017 dari jumlah karyawan 1.317 sampai dengan 2022 mencapai 2.200 karyawan, walaupun pada waktu covid-19 mengalami penurunan akan tetapi setelah new normal mengalami peningkatan kembali. Oleh karena itu *Variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja* digunakan untuk mengetahui dan menilai kinerja karyawan pada PT. Mitratani Dua Tujuh di Jember, agar dari ke empat variabel tersebut bisa menjadi sebuah indikator-indikator untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan dengan baik dan maksimal.

KAJIAN PUSTAKA

1. Sumber Daya Manusia

Menurut (M. S. . Hasibuan, 2016), manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan

bagaimana mengaturnya. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Berikut ini adalah beberapa pengertian manajemen yang dikemukakan oleh beberapa ahli: Pengertian Manajemen menurut (M. S. . Hasibuan, 2016) mengemukakan bahwa “manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. Menurut (Abdullah, 2014) : Manajemen itu adalah keseluruhan aktivitas yang berkenaan dengan melaksanakan pekerjaan organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan dengan bantuan sumber daya organisasi (man, money, material, mechine and method) secara efisien dan efektif. 7 Berdasarkan pendapat (Bilson Simamora, 2015) manajemen diartikan sebagai proses untuk memberdayakan segala sumber daya didalam organisasi untuk mencapai tujuan. Menurut (Feriyanto. Andri. dan Triana, 2015), manajemen adalah inti dari administrasi, karena manajemen sendiri sebagai alat pelaksana administrasi dan sebagai kemampuan untuk mencapai hasil dan tujuan melalui kegiatan orang lain. Berdasarkan beberapa pengertian Manajemen diatas maka dapat dilihat bahwa manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari tentang proses mengatur sumber daya manusia dan sumber daya lainnya guna mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

2. Gaya Kepemimpinan

Sarita Permata Dewi, (2012:3) mengatakan gaya kepemimpinan yang baik adalah harus mampu dalam menyatukan berbagai keahlian, pengalaman, kepribadian dan motivasi setiap individu yang dipimpinya. Karyawan dapat memandang pimpinannya sebagai pemimpin yang efektif atau tidak, berdasarkan kepuasan yang mereka peroleh dari pengalaman kerja secara keseluruhan, sehingga diterimanya arahan atau permintaan pemimpin sebagian besar tergantung pada harapan pengikutnya.

3. Disiplin Kerja

Simamora, (2006:610) disiplin berasal dari kata “decipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja serta terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

4. Lingkungan Kerja

Ronal Donra Sihaloho Dkk, (2019:375) Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien

5. Motivasi Kerja

Pengertian motivasi menurut *Mitchell Robbins*, (2006) motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi umumnya terkait dengan upaya kearah sasaran, tapi fokus dalam hal ini adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

6. Kinerja Karyawan

Novia Ruth Sialen, (2021). Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena di saat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan baliknya. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam perusahaan.

METODE PENELITIAN

PT. Mitratani Dua Tujuh merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang argoindustri sayuran beku dengan komoditas utama kedelai Jepang atau edamame. Namun saat ini sudah berkembang sehingga juga memproduksi okra, buncis, sweet potato (ubi jalar), dan jusme (minuman sari edamame). Pabrik dan kantor perusahaan berlokasi di Jalan Brawijaya No. 83, Kelurahan atau Desa Mangli, Kecamatan Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur.

Berdasarkan perubahan anggaran dasar perusahaan terakhir yang tercantum dalam akta No. 2 tanggal 3 Juli 2020, ruang lingkup kegiatan perusahaan bergerak dalam bidang :

1. Pertanian Jagung
2. Pertanian Hortikultura Sayuran Umbi
3. Pertanian Kedelai
4. Pertanian Aneka Kacang Hortikultura
5. Perdagangan Besar Sayuran
6. Perdagangan Eceran berbagai macam barang yang utamanya makan, minuman, atau tembakau di supermarket atau minimarket.
7. Industri Pembekuan Buah – Buahan dan Sayuran
8. Industri Minuman Ringan
9. Pengelolaan dan Pembuangan Sampah Berbahaya
10. Pembibitan dan Budidaya Sapi Potong
11. Produksi Kompos Sampah Organik
12. Perdagangan Besar Padi dan Palawija

Penelitian ini dilakukan terhadap kinerja karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dengan berdasar pada empat variabel penelitian yakni Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja,

Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja. Subjek penelitian adalah karyawan pada bagian sumber daya manusia (SDM).

Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada bagian sumber daya manusia PT. Mitratani Dua Tujuh Jember yang meliputi karyawan Kantor, Produksi, dan Pabrik.

Penentuan sampel menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* dengan pengambilan sample yang tidak memberi peluang/kesempatan sama setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sample. Sugiono, (2012). *Accidental Sampling* adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu sesuai dengan sumber data. Dalam teknik sampling aksidental, pengambilan sampel tidak ditetapkan lebih dahulu. Peneliti langsung saja mengumpulkan data dari unit sampling yang ditemui. Teori Roscoe (1975) dalam Sugiyono (2010:130) mengatakan bila dalam penelitian akan melakukan analisis dengan multivariate (korelasi atau regresi ganda), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti. Jadi karena variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 5 variabel, maka sampel yang digunakan sebanyak $5 \times 10 = 50$ responden.

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mempunyai spesifikasi yang sistematis, terlaksana dan sudah tersusun dengan jelas sejak awal penelitian hingga pembuatan kerangka penelitian.

ANALISIS HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen

Uji validitas dalam penelitian ini digunakan analisis item atau analisis yang mengkorelasi skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir. Analisis validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner. Hasil pengolahan uji validitas dapat diketahui pada tabel 1.1 dibawah ini.

Table 1.1 Uji Validitas

Variabel	Indikator	r-tabel	r-hitung	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X1.1	0,278	0,518	Valid
	X1.2	0,278	0,518	Valid
	X1.3	0,278	0,498	Valid
	X1.4	0,278	0,419	Valid
Disiplin Kerja (X ₂)	X2.1	0,278	0,784	Valid
	X2.2	0,278	0,627	Valid
	X2.3	0,278	0,521	Valid
	X2.4	0,278	0,748	Valid
	X2.5	0,278	0,784	Valid
	X2.6	0,278	0,380	Valid

	X2.7	0,278	0,651	Valid
	X2.8	0,278	0,501	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	X3.1	0,278	0,397	Valid
	X3.2	0,278	0,701	Valid
	X3.3	0,278	0,479	Valid
	X3.4	0,278	0,441	Valid
Motivasi Kerja (X ₄)	X4.1	0,278	0,471	Valid
	X4.2	0,278	0,568	Valid
	X4.3	0,278	0,338	Valid
	X4.4	0,278	0,565	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0,278	0,306	Valid
	Y1.2	0,278	0,534	Valid
	Y1.3	0,278	0,475	Valid
	Y1.4	0,278	0,350	Valid
	Y1.5	0,278	0,468	Valid

Hasil dari tabel 1.1 di atas dalam penentuan r-tabel menggunakan rumus $df = n-2$ dengan jumlah sample sebanyak 50 sample dengan tingkat signifikan 5% maka dapat diketahui bahwa r-tabel dari 50 sample adalah 0,278. Tabel di atas terlihat bahwa korelasi masing-masing indikator variabel Gaya Kepemimpinan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₃), Motivasi Kerja (X₄), dan Kinerja Karyawan (Y). Menunjukkan bahwa r-hitung > r-tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator setiap variabel yang digunakan oleh peneliti dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Ghozali, (2011). Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika pada penelitian menggunakan data SPSS terdapat nilai Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reabilitas dapat diketahui pada tabel 1.2 dibawah ini.

Tabel 1.2 : Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Chornbatch Alpha	Standar Reabilitas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan X ₁	0,702	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja X ₂	0,775	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja X ₃	0,699	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja X ₄	0,625	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawwan Y	0,644	0,60	Reliabel

Hasil dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa hasil pengujian reliabilitas pada instrument variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), Motivasi Kerja (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Cronbach's Alpha atau r Alpha diatas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrument penelitian berupa kuisisioner ini telah reliabel karena r Alpha yang bernilai lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Ghozali, (2016:160). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dan jika asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk sampel kecil. Hasil uji normalitas dapat diketahui pada tabel 1.3 dibawah ini.

Tabel 1.3 Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.66662080
Most Extreme Differences	Absolute	.062
	Positive	.062
	Negative	-.052
Test Statistic		.062
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Hasil dari tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi menunjukkan angka 0.200 yang berarti telah melebihi dari 0.05 ($0.200 > 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa nilai residualnya normal dan data terdistribusi secara normal. Dengan demikian asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2. Uji Multikolinearitas

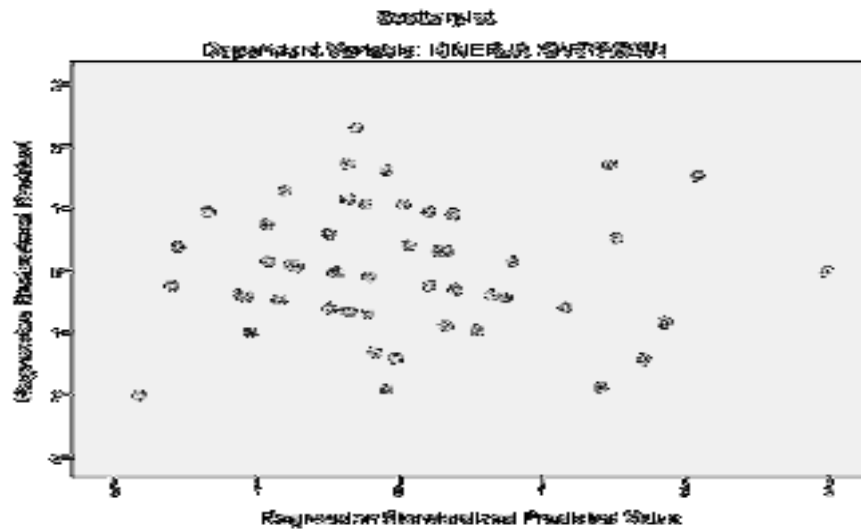
Uji heteroskedastisitas yaitu sebuah tahap untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Ghozali, (2013:139). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak Heteroskedastisitas.

Ghozali (2011:139). Pada keputusan uji Heteroskedastisitas Scatterplot adalah jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, yang melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplot,

serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil dari Uji Heteroskedastisitas pada gambar 1.1 dibawah ini.

Gambar 1.1 : Scatterplot



Hasil dari gambar 1.1 di atas dari hasil pengujian gambar di atas, dapat diketahui uji dari *Scatterplot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga didapatkan kesimpulan jika uji ini tidak terjadi Heteroskedastisitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Ghozali, (2013:105-106). Uji Multikolinieritas merupakan uji yang bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau independen. Hasil dari Uji Multikolinieritas dapat diketahui pada tabel 1.4 dibawah ini.

Tabel 1.4 Tabel Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	21.945	3.544		6.193	.000		
GAYA KEPEMIMPINAN	-.216	.123	-.256	-1.754	.086	.934	1.071
DISIPLIN KERJA	.056	.063	.129	.886	.380	.934	1.070

LINGKUNGAN KERJA	.124	.154	.126	.807	.424	.810	1.234
MOTIVASI KERJA	-.143	.181	-.126	-.789	.434	.784	1.276

Hasil dari tabel 1.4 di atas, dapat diketahui nilai Tolerance variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah $0,934 > 0,10$; Disiplin Kerja (X_2) adalah $0,934 > 0,10$; Lingkungan Kerja (X_3) adalah $0,810 > 0,10$; dan Motivasi Kerja (X_4) adalah $0,784 > 0,10$. Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Nilai VIF pada penelitian ini untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) adalah $1,071 < 10$; Disiplin Kerja (X_2) adalah $1,070 < 10$; Lingkungan Kerja (X_3) adalah $1,234 < 10$; dan Motivasi Kerja (X_4) adalah $1,276 < 10$. Dari data tersebut maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi karena nilai VIF tidak lebih besar dari 10.000

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen terhadap dependen Hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda dapat diketahui pada tabel 1.5 dibawah ini.

Tabel 1.5 Tabel Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.945	.544		.161	.873
GAYA KEPEMIMPINAN	.216	.123	.256	2.523	.015
DISIPLIN KERJA	.056	.063	.129	2.881	.006
LINGKUNGAN KERJA	.124	.154	.126	2.875	.005
MOTIVASI KERJA	-.143	.181	.126	.509	.618

Hasil dari tabel 1.5 di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai β) sebesar 0,945 dan untuk Gaya Kepemimpinan (X_1) (nilai β) sebesar 0,216, Disiplin Kerja (X_2) (nilai β) sebesar 0,056, Lingkungan Kerja (X_3) (nilai β) sebesar 0,124, dan Motivasi kerja (X_4) (nilai β) sebesar 0,143 sehingga dapat diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut:

$$Y = 0,945 + 0,216X_1 + 0,056X_2 + 0,124X_3 - 0,143X_4$$

a) Nilai Konstanta

Dari persamaan di atas didapatkan nilai konstanta positif yang berarti bahwa jika nilai dari variabel independen Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja sama dengan nol, maka Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh telah memiliki kinerja yang baik.

b) Gaya Kepemimpinan (X_1)

Nilai koefisien dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) menyatakan bahwa bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Gaya Kepemimpinan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

c) Disiplin Kerja (X_2)

Nilai koefisien dari variabel Disiplin Kerja (X_2) menyatakan bahwa bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Disiplin Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

d) Lingkungan Kerja (X_3)

Nilai koefisien dari variabel Lingkungan Kerja (X_3) menyatakan bahwa bernilai positif yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel Lingkungan Kerja, akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

e) Motivasi Kerja (X_4)

Nilai koefisien dari variabel Motivasi Kerja (X_4) adalah bernilai negatif yang berarti bahwa setiap penurunan variabel Motivasi Kerja tidak ada pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar atau presentase kontribusi variabel independen Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen. Hasil koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel 1.6 dibawah ini.

Tabel 1.6 : Tabel Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.860	.852	1.209

Hasil dari tabel 1.6 di atas menunjukkan nilai $R^2 = 85,2\%$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kinerja Karyawan disumbangkan sebesar 85,2% oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan sisanya sebesar $100\% - 85\% = 15\%$ dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti variabel sistem kerja, keputusan kinerja di pabrik, ataupun kebutuhan untuk kinerja.

Hipotesis

Ghozali, (2014:23). Uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan atau independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen.

Ghozali, (2014). Dalam suatu penelitian diterima atau ditolaknya suatu keputusan adalah dengan membandingkan besarnya nilai t hitung dan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

Keterangan :

H_0 = tidak terdapat pengaruh signifikan

H_a = terdapat pengaruh signifikan

Hasil dari uji hipotesis parsial dapat diketahui pada tabel 1.7 dibawah ini.

Tabel 1.7 Tabel Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.945	.544		.161	.873
GAYA KEPEMIMPINAN	.216	.123	.256	2.523	.015
DISIPLIN KERJA	.056	.063	.129	2.881	.006
LINGKUNGAN KERJA	.124	.154	.126	2.875	.005
MOTIVASI KERJA	-.143	.181	.126	.509	.618

Tabel 1.8 Tebel Hasil Uji t

No	Variabel	Sig.	t hitung	t tabel	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,015	2,523	2,014	Ada Pengaruh
2	Disiplin Kerja	0,006	2,871	2,014	Ada Pengaruh
3	Lingkungan Kerja	0,005	2,985	2,014	Ada Pengaruh
4	Motivasi Kerja	0,618	0,509	2,014	Tidak Ada Pengaruh

Hasil dar tabel 4.15 di atas, maka dapat disimpulkan bahwa:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H_1)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial) (X_1) terhadap (Y) adalah sebesar $0,015 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,523 > t$ tabel $2,014$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa (H_1)

diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H_2)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial) (X_2) terhadap (Y) adalah sebesar $0,006 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,871 > t$ tabel $2,014$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa (H_2) diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H_3)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial) (X_3) terhadap (Y) adalah sebesar $0,005 > 0,05$ dan nilai t hitung $2,985 > t$ tabel $2,014$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa (H_3) diterima yang berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) terbukti.

d) Pengujian Hipotesis Keempat (H_4)

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh (Parsial) (X_4) terhadap (Y) adalah sebesar $0,618 > 0,05$ dan nilai t hitung $0,509 < t$ tabel $2,014$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa (H_4) ditolak yang berarti hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) tidak terbukti.

Uji F (Simultan)

Ghozali, (2014:22). Uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat Hasil dari Uji F dapat diketahui pada tabel 1.9 dibawah ini.

Tabel 1.9 Tabel Uji f

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.281	4	102.570	70.148	.000 ^b
	Residual	65.799	45	1.462		
	Total	476.080	49			

Hasil dari tabel 1.9 di atas menunjukkan model ini memiliki signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,005. Maka model ini signifikan dan dapat digunakan untuk menguji hipotesis dengan tingkat kepercayaan 95%.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperoleh hasil sebagai berikut. Nilai F hitung sebesar 70,148 dengan ketentuan

$f_{tabel} = \frac{df_1}{df_2}$ atau $\frac{4}{45}$ untuk 0,05 sebesar 2,58, dengan kriteria pengujian di atas maka F hitung besar $70,148 \geq F$ tabel sebesar 2,58 yang artinya secara statistik dapat dibuktikan bahwa variabel independen Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Lingkungan Kerja (X_3), dan Motivasi Kerja (X_4) secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Mitratani Dua Tujuh Jember.

PEMBAHASAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan penelitian secara umum mengenai Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember dapat disimpulkan bahwa :

- 1.1 Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 1.2 Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- 1.3 Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 1.4 Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa Variabel Motivasi Kerja tidak ada pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- 1.5 Hasil penelitian uji F atau uji simultan atas Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Ahmad, Dkk, 2020. *simultan pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara.*
- Adha (2019), *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.*
- Bahri, S.Dkk. (2017). *Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9-15.*
- Dewi (2018), *Pengaruh Karakteristik Individu, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.*
- Dewi, S. P. (2012). *Pengaruh pengendalian internal dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan SPBU Yogyakarta (studi kasus pada spbu anak cabang perusahaan RB. Group). Nominal: Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen, 1(1).*
- Marselia Ira, Dkk, 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Kedaung Pamulang.*
- Kusumayanti, K, Dkk, (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Bening, 7(2), 178-192.*
- Jahri Muhammad Dkk, 2021. *Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Tuwuh Sari Kecamatan Angsana Kabupaten Tanah Bumbu*
- Rusydi Muhammad, Dkk, 2021. *pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar,*

- Mashudi (2019) “*Pengaruh kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*”
- Manikottama (2019), *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satu Visi Edukasi.*
- Meidatuzzahra, D. (2019). *Penerapan accidental sampling untuk mengetahui prevalensi akseptor kontrasepsi suntikan terhadap siklus menstruasi (Studi kasus: Pukesmas Jembatan Kembar Kabupaten Lombok Barat).* *Jurnal Avesina*, 13(1), 19-23
- Hernaeny Ul’fah, M. P. (2021). *Populasi Dan Sampel. Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Supryanita Rina, Dkk, 2020. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kabupaten Lima Puluh Kota Provinsi Sumatera Barat.*
- Rahmawati, N.Dkk. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal dimensi*, 12(1), 202-2011
- Halimah Siti Nur, 2019. *Pengaruh Motivasi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Makmur Jaya di Jember.*
- Susan, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia. Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962.
- Sunarsi, D. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin. Inovasi*, 5(1), 1-18.
- Silaen, N. R., Dkk. (2021). *Kinerja Karyawan.*
- Sihaloho, R. D, Dkk. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Wibowo, M., Dkk (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang).* *Brawijaya University.*
- Yusup, F. (2018). *Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).