

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023, Halaman 66-75
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8186924>

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ARMY

Agus Kurniawan¹, Siti Annisa Wahdiniawati*²

^{1,2}Universitas Dian Nusantara, Jakarta

e-mail : 11119235@mahasiswa.undira.ac.id¹, siti.annisa.wahdiniawati@undira.ac.id²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. ARMY. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang masih aktif bekerja di PT. ARMY. Jumlah sampel yang digunakan 84 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei dan penyebaran kuisioner. Dengan menggunakan teknik random sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS) v.26.

Kata Kunci: *Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, SPSS v.26*

Abstract

This study aims to determine the influence of Transformational Leadership Style, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at PT. ARMYs. The population in this study are employees who are still actively working at PT. ARMYs. The number of samples used was 84 respondents. Data collection was carried out using survey methods and questionnaires. By using random sampling technique. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis using Statistical Product and Service Solution (SPSS) v.26.

Key words: *Transformational Leadership Style, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, SPSS v.26*

PENDAHULUAN

SDM merupakan komponen yang berperan penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. SDM tidak hanya dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, namun juga dapat membantu dalam mencari tahu apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. SDM saat ini menjadi kebutuhan dan sebuah pilihan jika suatu organisasi memiliki keinginan untuk berkembang. Organisasi yang memiliki SDM yang baik dapat menjadi modal untuk bersaing dengan organisasi lain yang lebih berkembang. Jasmine et al. (2021).

Meskipun sumber daya manusia, eksekutif adalah cara paling umum untuk mengawasi individu, melalui pengaturan, pendaftaran, penentuan, persiapan, promosi, remunerasi, karir, kesejahteraan dan kesejahteraan dan menjaga hubungan kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan keamanan dari kejahatan stakeholder. Daspar (2020).

Pra survei pada penelitian ini menggunakan google form sebagai alat kuisioner yang dilakukan terhadap karyawan PT.ARMYY sebanyak 41 orang dan menghasilkan jawaban sebanyak 15 orang menjawab lingkungan kerja, 12 orang kepemimpinan, 5 orang kedisiplinan, 4 kepuasan kerja, 3 kompensasi, 2 orang motivasi kerja, sehingga

peneliti menarik kesimpulan di PT.ARMY terdapat 3 variabel yang menjadi rujukan untuk meneliti yaitu kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja.

Penelitian dilakukan di PT. ARMY adalah perusahaan jasa yang berdiri pada tahun 2010an. PT. ARMY bergerak dibidang jasa pengamanan. Fenomena yang diangkat dalam penelitian ini adalah penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan di dalam divisi security PT. ARMY observasi yang dilakukan di PT.ARMY menghasilkan beberapa faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja karyawan seperti, gaya kepemimpinan transformasi, kedisiplinan, dan lingkungan kerja. Banyak karyawan yang merasa kurangnya pendekatan antar pimpinan dan bawahan sehingga sering terjadinya miskomunikasi antar karyawan, kemudian kedisiplinan dari beberapa anggota yang masih sering telat dalam bekerja dan tidak adanya ketegasan dari pimpinan yang membuat beberapa anggota mengeluhkan kinerja dari karyawan tersebut, terakhir lingkungan kerja yang tidak mendukung seperti kurang nyaman tempat kerja antara lain, kurangnya kepedulian karyawan akan kondisi loker dan banyak karyawan kurang open akan lingkungan sekitar tempat kerja. Hal tersebut berakibat pada kinerja beberapa karyawan di dalam organisasi mengalami penurunan, hal lain yang menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja, kompensasi dan motivasi kerja terhadap para karyawan yang kurang dari perusahaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *performance* atau *actual performance* penampilan kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah penampilan kerja secara kualitas dan kuantitas yang disuguhkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lawu et al., 2019). Menurut Robbins(2012) dalam Toding (2018) bahwa “kinerja yang representatif (pencapaian kerja) adalah hasil kerja dalam kualitas dan jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Menurut Umam (2012) dalam Lusiana Malinda Telmanier (2018) kinerja adalah prestasi yang telah dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan usaha yang telah diberikan dan memiliki pedoman khusus atau proporsi kualitas tertentu dari suatu asosiasi atau organisasi.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Hal ini selaras dengan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2007), istilah kinerja bermula dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sebenarnya yang sudah dicapai seseorang) berarti arti kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh seorang pegawai baik kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Lisa Bintari (2018). Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja antara satu orang dengan yang lainnya dapat saja berbeda, karena faktor-faktor pendorong yang berbeda. Kinerja karyawan sangat penting oleh karena kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi akan menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut (Frimayasa & Lawu, 2020)

Gaya Kepemimpinan

Menurut Mardiana (2019) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan untuk mengkoordinasikan cara berperilaku bawahan atau kelompok, memiliki kapasitas atau kemampuan unik di bidang yang diinginkan oleh kelompok, untuk mencapai tujuan yang berwujud atau kelompok. Kepemimpinan atau *leadership* termasuk kelompok ilmu terapan atau *applied*

sciences dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusan-rumusannya bermanfaat dalam meningkatkan kesejahteraan manusia. Dan dapat juga diartikan sebagai proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Agtovia et al., 2022)

Menurut Busro (2020) Kepemimpinan dapat diartikan sebagai cara paling umum untuk memengaruhi dan mengoordinasikan perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan yang didelegasikan kepada mereka. Seperti yang dicirikan oleh Stoner, Freeman, dan Gilbert (2005), inisiatif adalah metode yang terlibat dengan koordinasi dan dampak kegiatan pengumpulan individu terkait tugas. Administrasi adalah cara paling umum untuk mengoordinasikan dan memengaruhi individu sejauh berbagai latihan yang harus diselesaikan.

Menurut Rezeki, Fitri; Yusup (2021) Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi suatu kelompok tanpa menggunakan kekerasan, tetapi pemikirannya dapat diterima oleh kelompok tersebut untuk mencapai tujuan.

Kedisiplinan

Menurut Siti Qibtiatul Hasanah Seno Sumowo (2018) Disiplin lebih spesifik diartikan sebagai perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dalam praktiknya, sulit untuk memastikan bahwa semua peraturan dipatuhi oleh setiap karyawan. Disiplin diharapkan dapat melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien.

Menurut Singodimedjo dalam (Edy, 2009) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap adil dan kemauan seseorang untuk menaati dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku di sekitarnya. Kemauan ini adalah sikap seseorang yang ikhlas mentaati segala peraturan dan sadar akan tugasnya dengan baik dan tidak dalam paksaan serta tahu tanggung jawabnya. Hustia (2020)

Menurut Hustia (2020) Disiplin kerja didefinisikan sebagai perintah atau aturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disetujui oleh komite atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Departemen Ketenagakerjaan. bersedia mengikuti aturan yang ada.

Lingkungan Kerja

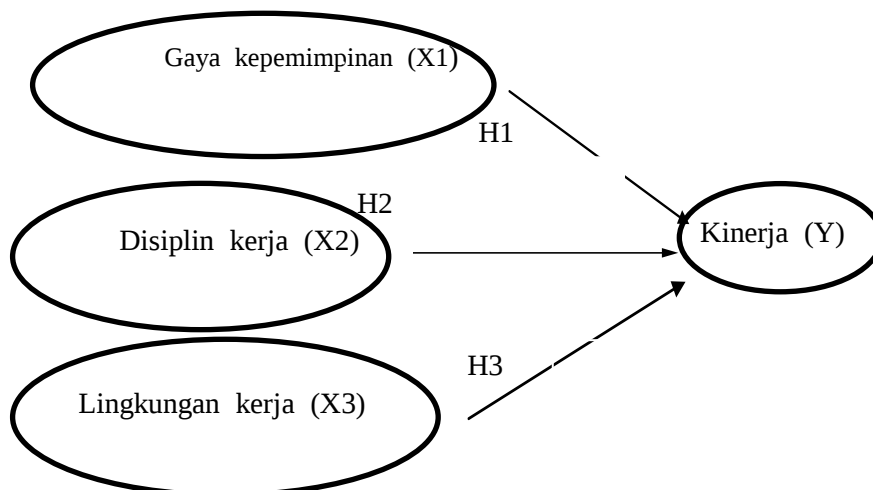
Menurut Sengkey et al. (2018) Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang dengannya karyawan bekerja di lingkungan, dan pengaturan kerjanya sebagai individu dan kelompok (Armstrong dalam Sedarmayanti 2007). Menurut Armstrong dalam buku Sedarmayanti (2007) Lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan untuk bersemangat dan betah dalam bekerja, serta dapat meningkatkan tanggung jawab mereka untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik guna meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Handoko (2015) dalam Saputra (2020) lingkungan kerja dalam kondisi fisik dan psikis yang baik, yaitu suasana tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi di mana tersedia berbagai fasilitas yang diharapkan karyawan untuk mendukung pekerjaannya.

Menurut Sedarmayati (2012) dalam Damopolii et al. (2018) Pengertian lingkungan kerja meliputi alat dan bahan yang digunakan, lingkungan kerja tempat seseorang bekerja, cara beraktifitas dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok.

Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang mendukung kinerja pegawai tersebut adalah gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan dari situ harus ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014:80). Populasi pada penelitian ini berjumlah 500 orang. Untuk penentuan sampel yaitu menggunakan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Penentuan sampel menggunakan sampel random sampling, kemudian penelitian ini menggunakan sampel 84 orang responden dalam satu bagian component sesuai yang diijinkan perusahaan. Uji statistic yang dilakukan meliputi : Uji Validitas dan Reabilitas, uji klasik (uji normalitas, uji Multikolinieritas, Uji Heterokedetisitas, uji regresi linier, Uji Koefisien Korelasi, UjiKoefisien Determinasi , Uji t, dan Uji t (Uji Anova).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Variabel	r tabel	r hitung	Sig(2-tailed)	keterangan
X1.1	0.2146	0,744	0,000	Valid
X1.2	0.2146	0,697	0,000	Valid
X1.3	0.2146	0,658	0,000	Valid
X1.4	0.2146	0,735	0,000	Valid
X1.5	0.2146	0,764	0,000	Valid
X1.6	0.2146	0,761	0,000	Valid
X1.7	0.2146	0,765	0,000	Valid
X1.8	0.2146	0,781	0,000	Valid
X1.9	0.2146	0,775	0,000	Valid
X1.10	0.2146	0,718	0,000	Valid

Sumber: data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang signifikan dibawah 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan valid dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

Tabel 2. Variabel Kedisiplinan

variabel	r tabel	r hitung	Sig(2-tailed)	keterangan
X2.1	0.2146	0,735	0,000	Valid
X2.2	0.2146	0,700	0,000	Valid
X2.3	0.2146	0,733	0,000	Valid
X2.4	0.2146	0,664	0,000	Valid
X2.5	0.2146	0,642	0,000	Valid
X2.6	0.2146	0,713	0,000	Valid
X2.7	0.2146	0,753	0,000	Valid
X2.8	0.2146	0,728	0,000	Valid
X2.9	0.2146	0,687	0,000	Valid
X2.10	0.2146	0,738	0,000	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang signifikan dibawah 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variabel Kedisiplinan valid dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 3. Variabel Lingkungan Kerja

variabel	r tabel	r hitung	Sig(2-tailed)	keterangan
X3.1	0.2146	0,688	0,000	Valid
X3.2	0.2146	0,693	0,000	Valid
X3.3	0.2146	0,745	0,000	Valid
X3.4	0.2146	0,615	0,000	Valid
X3.5	0.2146	0,621	0,000	Valid
X3.6	0.2146	0,706	0,000	Valid
X3.7	0.2146	0,725	0,000	Valid
X3.8	0.2146	0,757	0,000	Valid
X3.9	0.2146	0,688	0,000	Valid
X3.10	0.2146	0,761	0,000	Valid

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang signifikan dibawah 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variable Lingkungan kerja valid dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

Tabel 4
Variabel Kinerja Karyawan

variabel	r tabel	r hitung	Sig(2-tailed)	keterangan
Y.1	0.2146	0,733	0,000	Valid
Y.2	0.2146	0,594	0,000	Valid
Y.3	0.2146	0,685	0,000	Valid
Y.4	0.2146	0,737	0,000	Valid
Y.5	0.2146	0,756	0,000	Valid
Y.6	0.2146	0,746	0,000	Valid
Y.7	0.2146	0,738	0,000	Valid
Y.8	0.2146	0,700	0,000	Valid
Y.9	0.2146	0,744	0,000	Valid

Y.10	0.2146	0,710	0,000	Valid
------	---------------	-------	-------	-------

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai *pearson correlation* yang signifikan dibawah 0.05. Jadi dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan untuk variable Kinerja karyawan valid dan dapat dilanjutkan kepengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

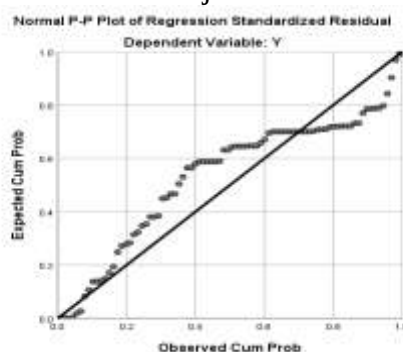
Variabel	Cronbrach's alpha	keterangan
Kepemimpinan	0,935	Reliabel
Kedisiplinan	0,924	Reliabel
Lingkungan kerja	0,920	Reliabel
Kinerja karyawan	0,926	Reliabel

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen (Kepemimpinan, Kedisiplinan dan Lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* berturut-turut 0,935/ 0,924/ 0,920 dan 0,926 lebih besar dari 0,600. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 1. Uji Normalitas



Sumber :data diolah SPSS (2023)

Dari gambar diatas kita dapat menarik kesimpulan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). grafik di atas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.344	2.227			1.053	.296		
X1	.008	.103	.009		.074	.941	.167	5.997
X2	.504	.085	.500		5.902	.000	.328	3.053
X3	.417	.120	.438		3.460	.001	.146	6.840

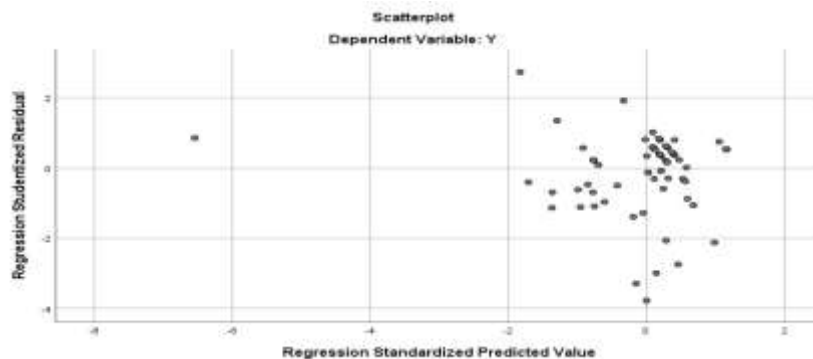
a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Dari tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa nilai TOL (*Tolerance*) variabel Kepemimpinan 0,167, Kedisiplinan 0,328 dan Lingkungan Kerja 0,146 sedangkan nilai VIF (*Variance Infloating Factor*) variabel Kepemimpinan sebesar 5,997 variabel Kedisiplinan 3,053 dan Kepuasan Kerja 6,840. Tidak ada nilai *tolerance* yang kurang dari 0,10 dan VIF yang lebih dari 10. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas



Sumber : data diolah SPSS (2023)

Dari gambar diatas tidak adanya pola yang jelas dalam uji scatterplots maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadinya heteroskedisitas pada model regresi.

Uji Determinasi R²

Tabel 7. Uji R²

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.812	.805	2.362	2.025

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah SPSS (2023)

Dari tabel 7 diatas dapat diketahui Adjusted R² sebesar 0.805 , hal ini berarti 80,5%. Hasil tersebut memberikan pengertian bahwa variabel dependen yaitu kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh tiga variabel independen yang terdiri dari Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja dengan nilai sebesar 80,5 % sedangkan sisanya 0,195 atau 19,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 8 Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	2.344	2.227		1.053
	X1	.008	.103	.009	.074
	X2	.504	.085	.500	5.902
	X3	.417	.120	.438	3.460

a. Dependent Variable: Y

Dari tiga variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi variable kepemimpinan tidak signifikan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikan untuk $0,941 > 0,05$, sedangkan untuk variabel Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sebab tingkat probabilitas signifikan masing – masing, $0,000 < 0,05$ dan $0,001 < 0,05$.

Melihat output SPSS hasil *coefficients* pada uji-t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 1,664 yang diperoleh dari tabel t dengan $df = n - k$ ($84 - 4$) yaitu 80 dan α 0,05. Berikut pembahasan uji parsial antara kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT ARMY:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0.941 dan t hitung menunjukkan nilai 0,074 artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 ($0,941 > 0,05$) dan t hitung lebih kecil dari t tabel ($0,074 < 1,664$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_{01} diterima dan H_1 ditolak. Ini berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ARMYY.

2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t untuk kedisiplinan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 5,902 artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($5,902 > 1,664$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ARMYY.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji t untuk Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai sig 0,001 dan t hitung menunjukkan nilai 3,460 artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($3,460 > 1,664$), maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H_{02} ditolak dan H_2 diterima. Ini berarti kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.ARMYY.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan., Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1) Bagi PT. Agung Rahardja Manunggal Yudha

Pihak PT ARMY perlu memperhatikan hal Kedisiplinan dan lingkungan kerja yang diterapkan karena faktor ini merupakan faktor yang sangat signifikan mempengaruhi kinerja karyawan PT.ARMYY. Diharapkan pada pihak PT. ARMY dapat memberikan perhatian khusus dan sanksi yang tegas bagi karyawan yang mulai bermalas – malasan dan memberikan sarana dan prasarana yang memadai bagi karyawan, karena hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pihak PT. ARMY juga harus tetap memperhatikan faktor kepemimpinan meskipun faktor ini tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

bisa saja suatu saat nanti dengan adanya perubahan di PT. ARMY faktor ini yang mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai

2) Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini belum memberikan hasil yang maksimal dan diharapkan pada penelitian yang selanjutnya dapat memberikan hasil yang lebih baik melalui variabel-variabel selain kepemimpinan, pengembangan karier dan kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian dengan topik ini atau melanjutkan penelitian ini, diharapkan dapat mengkaji faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai sehingga menambah pengetahuan dan wawasan lebih luas.

Referensi

- Agtovia, F., Aris, K., & Rahmi, S. M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Busro, M. (2020). Teori-Teori Sumber Daya Manajemen Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Damopolii, Y. J., Lengkong, V. P. K., Walangitan, M. D., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln Persero Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3), 1668–1677.
- Daspar. (2020). *Pengaruh Lingkungan , Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Work Environment , Motivation and Work Discipline Toward Employee Performance) Pendahuluan*. 01(02), 159–166.
- Frimayasa, A., & Lawu, S. H. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan human capital terhadap kinerja pada karyawan pt. Frisian flag. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 9(1).
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr . Mohammad Hoesin Palembang*. 1(2), 16–25.
- Jasmine, T. L., Kudus, J., Km, J., Kaliwungu, K., Kudus, K., & Tengah, J. (2021). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA KARYAWAN INDUSTRI TELEKOMUNIKASI)*. 1(1).
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur. *Aktiva-Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 11–20.
- Lisa Bintari, A. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(4), 620–629.
- Lusiana Malinda Telmanier. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditinjau berdasarkan pekerja laki-laki dan pekerja perempuan (studi kasus pada pt. pelindo marine service surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6, 1–8.
- Mardiana, A. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1)*. 3(2), 40–51.
- Rezeki, Fitri; Yusup, M. H. et all. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 1).
- Saputra, A. (2020). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SINAR HUSNI*. 2(2), 162–173.
- Sengkey, W. S., Roring, F., Dotulong, L. O. H., Manajemen, J., Sam, U., Manado, R., &

- Kunci, K. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (Persero) WILAYAH SULUTTENGGO AREA MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3), 4565–4574.
- Siti Qibtiatul Hasanah Seno Sumowo, B. S. (2018). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MITRATANI DUA TUJUH JEMBER*. 8(1), 77–93.
- Toding, R. B. (2018). the Impact of Motivation , Leadership and Organization Culture on Employee. *Jurnal EMBA*, 6(2), 948–957.