

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 7, Agustus 2023, Halaman 76-88
E-ISSN: 2986-6340
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8186979>

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah)

Friska Simanjuntak¹, Achmad Tarmizi^{2*}, Didin Hikmah Perkasa³

^{1,2,3}Fakultas Bisnis & Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara

Email : ahmad.tarmizi@undira.ac.id

Abstrak

Kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Antilope Madju Puri Indah). Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah sebanyak 100 orang responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarakan melalui google form. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui pengujian outer model, inner model dan uji hipotesis.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja*

Abstract

Performance is a work achievement or the result of a person's work based on the quantity and quality achieved in carrying out its functions in accordance with the responsibilities received. The main objective of this study is to determine the effect of leadership, work discipline and work environment on employee performance (study at PT. Antilope Madju Puri Indah). The research design uses causal quantitative methods, namely knowing the influence of the variables studied. The objects in this study are employees of PT. Antilope Madju Puri Indah as many as 100 respondents. The data collection tool uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability which is distributed via the Google form. Data analysis was carried out using Smart-PLS (Partial Least Square) through testing the outer model, inner model and hypothesis testing. The results showed that the Leadership Variable had an effect on Employee Performance, Work Discipline Variable had no effect on Employee Performance and Work Environment Variable had had an effect on Employee Performance at PT. Antilope Madju Puri Indah.

Keywords: *Leadership, Work Discipline and Work Environment*

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini dapat ditunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan suatu perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua karyawan dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berisikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keadilan sehingga dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pamungkas & Widowati (2020)

Dengan adanya suatu sistem kepemimpinan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam organisasi terutama masalah kinerja. Karena sikap

seorang pemimpin merupakan suatu bentuk pencegahan untuk mengantisipasi kinerja karyawan yang buruk, sehingga kinerja suatu perusahaan dapat lebih baik lagi tentunya. Bahagia et al. (2018)

Disiplin juga merupakan suatu hal yang penting di dalam perusahaan, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat diperlukan agar para karyawan dapat memenuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Upaya dalam memberikan disiplin tersebut pada dasarnya merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Siswanto (2019)

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang seharusnya lebih diperhatikan oleh perusahaan karena sangat berpengaruh terhadap keadaan produktivitas kerja karyawan. Karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman dan aman akan sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga karyawan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Begitu juga sebaliknya, apabila lingkungan kerja yang ada dalam perusahaan kurang kondusif, kurang nyaman atau tidak memadai maka semangat kerja, kegairahan kerja akan menurun dan kinerja karyawan juga akan terpengaruh. Prayudi (2019)

Penelitian ini dilakukan pada PT. Antilope Madju Puri Indah atau biasa disebut dengan Puri Indah Mall yang terletak di Jakarta Barat. Berdasarkan fenomena atau permasalahan yang sering terjadi di PT. Antilope Madju Puri Indah adalah permasalahan kinerja. Adapun penyebabnya terdapatnya karyawan yang kurang bekerja sama dengan karyawan lain (team work), karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja, dan kurang menjaganya hubungan impersonal antar sesama karyawan (tidak memisahkan urusan pekerjaan dengan urusan pribadi). Fenomena ini dapat dilihat dalam objek penelitian yang dilakukan terhadap PT. Antilope Madju Puri Indah dengan melakukan pengamatan secara langsung, dimana sifat kepemimpinan dan gaya kepemimpinan yang saat ini karyawan harus dapat menyesuaikan diri atau beradaptasi. Kepemimpinan sendiri sangat dibutuhkan karyawan karena adanya keterbatasan – keterbatasan tertentu pada diri sendiri. Kepemimpinan sangat memegang peranan penting dalam manajemen organisasi.

Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan beberapa yang harus di perhatikan yaitu bagaimana memberikan kepemimpinan yang adil, penerapan disiplin kerja dan bagaimana lingkungan kerja itu sendiri. Adapun tingkat absensi rata-rata karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah sebagai berikut :

Tabel 1. Hasil Survey mengenai Penyebab
Menurunnya Kinerja Karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah

No.	Faktor Penyebab Menurunnya Kinerja Karyawan	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Ketidaktepatan penyelesaian tugas	5	20
2	Ketidaksesuaian jam kerja	9	36
3	Tingkat kehadiran yang menurun	3	12
4	Kurangnya kerjasama antar karyawan	8	32
TOTAL		25	100

Sumber: PT. Antilope Madju Puri Indah

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa ketidaktepatan penyelesaian tugas menunjukkan jawaban sebesar 5 orang (20%), hal ini disebabkan karena kurangnya pelatihan karyawan training sehingga karyawan belum hafal tata letak barang-barang dan cara penyusunan barang. Kemudian ketidaksesuaian jam kerja menunjukkan jawaban sebesar 9 orang (36%), hal ini disebabkan karena ketidaktegasan pembuat jadwal sehingga seringnya perubahan shift secara tiba-tiba yang tidak diketahui karyawan. Kemudian tingkat kehadiran karyawan yang menurun menunjukkan jawaban sebesar 3 orang (12%), hal ini disebabkan karena jam kerja kadang tidak sesuai jam kerja yang ditetapkan akibat teman pengganti shift

lama datang sehingga karyawan sering sakit. Kemudian kurangnya kerjasama antar karyawan menunjukkan jawaban sebesar 8 orang (32%), hal ini disebabkan kurangnya kesadaran karyawan akan tanggung jawab yang diberikan, khususnya mengenai jadwal shift yang diberikan. Dari ke empat pertanyaan yang telah diajukan didapat pertanyaan ketidaksesuaian jam kerja menunjukkan jawaban yang sangat tinggi sehingga ini dapat menjadi perhatian khusus bagi perusahaan agar lebih memperhatikan mengenai pembuatan jadwal dan perubahan shift yang selalu tiba-tiba.

Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti terkait penelitian terdahulu tentang kinerja oleh Nurhayati (2021) yang menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Muna (2022) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh Damayanto (2019) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh Kinerja Karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari *performace* atau *actual performace* 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. Kinerja dapat dilihat dari segi kecakapan, keterampilan, pengetahuan dan kesungguhan pegawai yang bersangkutan. Kinerja yang dilakukan dengan kerja keras akan menghasilkan tujuan organisasi yang diharapkan. Selain itu, kinerja dapat menjadi motivasi diri bagi pegawai dengan kemampuan yang dimiliki seseorang akan menimbulkan persaingan yang kompetitif untuk melakukan penilaian, sehingga menghasilkan prestasi kinerja yang baik (Lawu et al., 2019). Menurut Andayani & Tirtayasa (2019) Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sedangkan menurut Hideyo (2019) Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik sebagai kualitas dan kuantitas pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan. Kinerja adalah salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. . 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).

Kepemimpinan

Pemimpin yang sukses adalah dimana pemimpin tersebut mampu menjadi pencipta dan pendorong bagi bawahannya dengan menciptakan suasana dan budaya kerja yang dapat memacu pertumbuhan dan perkembangan kinerja karyawannya, serta dapat memberikan pengaruh positif bagi karyawannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diarahkan dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. 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 Pramono (2019) menjelaskan bahwa Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target dan tujuannya, tidak hanya dipengaruhi oleh prosedur, peraturan, standar operasi, sumber daya manusia atau infrastruktur yang dimiliki oleh perusahaan. Namun,

model kepemimpinan yang dijalankan seorang pemimpin juga akan menentukan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Disiplin Kerja

Menurut Darmawan (2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

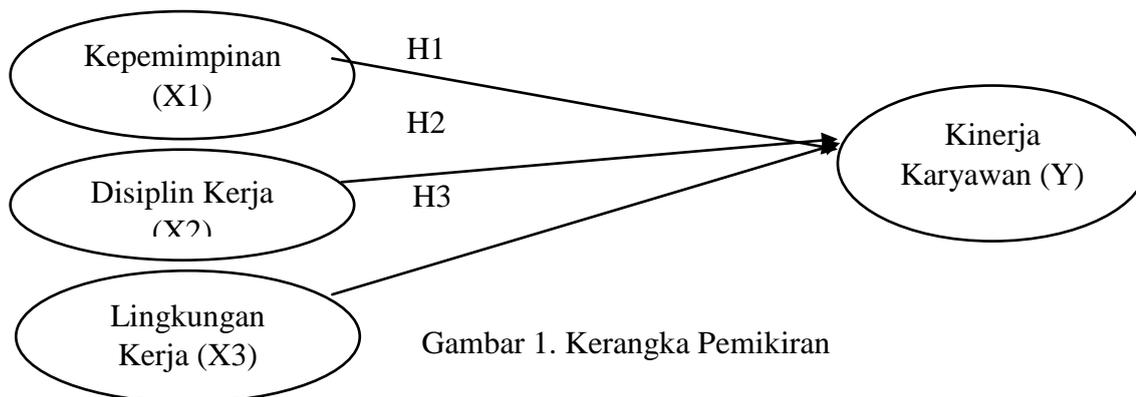
Lingkungan Kerja

Menurut Siagian & Khair (2018), menjelaskan bahwa suatu lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat aman dan nyaman, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan dan music. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat menentukan hasil kinerja yang diraih oleh seseorang.

Menurut Erika (2020) sebuah lingkungan kerja memiliki indikator - indikator tertentu adalah sebagai berikut : (1) Suasana Kerja; (2) Hubungan dengan Rekan Kerja; (3) Hubungan antara Bawahan dan Atasan; dan (4) Tersedianya Fasilitas.

Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah kedalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Menurut Sugiyono (2017), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independent (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah yang berjumlah 100 karyawan.

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang yang semuanya akan di jadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS. PLS adalah salah satu metode penyelesaian Struktural Equation Modeling (SEM) yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial. Partial Least Square (PLS merupakan metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi).

Menurut Sugiyono (2017), Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey dan melakukan penyebaran kuisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut.

HASIL

Hasil Analisis Data *Partial Least Square* (PLS)

1. Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Menurut Ghazali Imam (2015) tujuan dari evaluasi outer model adalah untuk menilai validitas melalui convergent validity dan discriminant validity, serta reliabilitas model yang di evaluasi composite reliability serta cronbach's alpha untuk blok indikatornya.

a. Convergent Validity

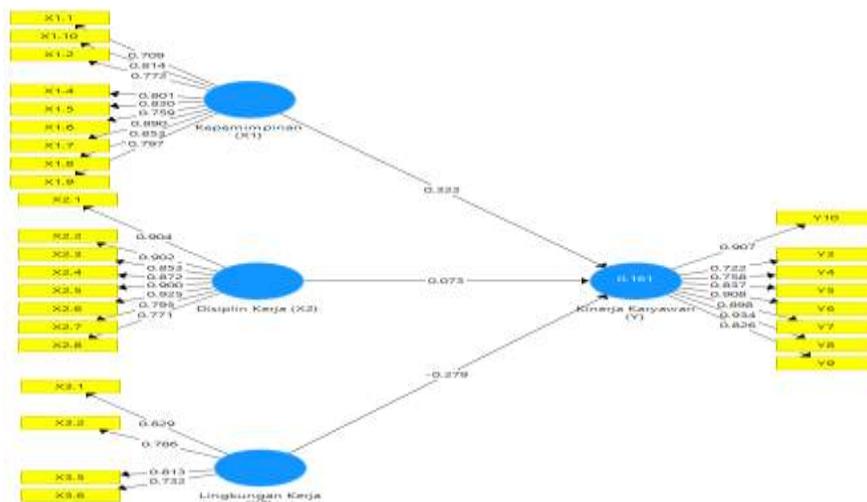
Pengujian convergent validity diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut Ghazali Imam (2015) suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan loading factor 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada loading factor dibawah 0,50 maka akan di drop dari model. Indikator tersebut dikeluarkan dari model:

Tabel 2. Hasil Pengujian *Convergent Validity* (Modifikasi 1)

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Kepemimpinan	X1.1	0,709	Valid
	X1.2	0,772	Valid
	X1.4	0,801	Valid
	X1.5	0,830	Valid
	X1.6	0,759	Valid
	X1.7	0,890	Valid
	X1.8	0,853	Valid
	X1.9	0,797	Valid
	X1.10	0,814	Valid
	Disiplin Kerja	X2.1	0,904
X2.2		0,902	Valid
X2.3		0,853	Valid
X2.4		0,872	Valid
X2.5		0,900	Valid

	X2.6	0,925	Valid
	X2.7	0,795	Valid
	X2.8	0,771	Valid
Lingkungan Kerja	X3.1	0,829	Valid
	X3.2	0,786	Valid
	X3.5	0,813	Valid
	X3.6	0,732	Valid
Kinerja Karyawan	Y3	0,722	Valid
	Y4	0,758	Valid
	Y5	0,837	Valid
	Y6	0,908	Valid
	Y7	0,898	Valid
	Y8	0,934	Valid
	Y9	0,826	Valid
	Y10	0,907	Valid

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0



Gambar 2. Hasil Algoritma smartPLS 3.0 (modifikasi 1)

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 2 dan Gambar 2 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai Outer Loadings masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

b. Discriminant Validity

Pada pengujian discriminant validity, indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity (*Cross Loading*)

Variabel Indikator	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
-----------------------	-------------------	---------------------	-----------------------	----------------------

Variabel Indikator	Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X1.1	0,709	-0,337	-0,040	0,187
X1.2	0,772	-0,430	-0,014	0,223
X1.4	0,801	-0,385	-0,110	0,177
X1.5	0,830	-0,531	-0,054	0,200
X1.6	0,759	-0,378	-0,069	0,181
X1.7	0,890	-0,542	-0,115	0,377
X1.8	0,853	-0,562	-0,067	0,227
X1.9	0,797	-0,652	-0,050	0,205
X1.10	0,814	-0,619	-0,136	0,295
X2.1	-0,490	0,904	0,224	-0,184
X2.2	-0,538	0,902	0,298	-0,175
X2.3	-0,658	0,853	0,431	-0,225
X2.4	-0,656	0,872	0,377	-0,220
X2.5	-0,493	0,900	0,203	-0,181
X2.6	-0,519	0,925	0,215	-0,193
X2.7	-0,457	0,795	0,306	-0,152
X2.8	-0,450	0,771	0,215	-0,182
X3.1	-0,051	0,211	0,829	-0,264
X3.2	-0,158	0,298	0,786	-0,230
X3.5	-0,050	0,246	0,813	-0,196
X3.6	-0,042	0,314	0,732	-0,201
Y3	0,100	-0,065	-0,125	0,722
Y4	0,340	-0,161	-0,129	0,758
Y5	0,268	-0,287	-0,287	0,837
Y6	0,216	-0,147	-0,310	0,908
Y7	0,279	-0,207	-0,255	0,898
Y8	0,283	-0,211	-0,332	0,934
Y9	0,253	-0,146	-0,160	0,826
Y10	0,265	-0,215	-0,259	0,907

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 3 di atas, menunjukkan adanya discriminant validity yang baik. Oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lainnya.

Selanjutnya dilakukan pengujian discriminant validity dengan Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0. Jika model pengukuran mempunyai discriminant validity yang baik, maka nilai \sqrt{AVE} setiap variabel harus lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Berikut ini hasil nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0:

Tabel 4. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	Disiplin Kerja (X2)	Kepemimpinan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X3)
Disiplin Kerja (X2)	0,867			
Kepemimpinan (X1)	-0,624	0,804		
Kinerja Karyawan (Y)	-0,221	0,304	0,852	
Lingkungan Kerja (X3)	0,334	-0,096	-0,285	0,791

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari Tabel 4 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan di atas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

c. Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihipungun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada composite reliability. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada Tabel 5

Tabel 5. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepemimpinan (X1)	0,647
Disiplin Kerja (X2)	0,751
Lingkungan Kerja (X3)	0,625
Kinerja Karyawan (Y)	0,725

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

d. Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator Composite Reliability dan Cronbach's Alpha.

Tabel 6. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,943	0,932	Reliable
Disiplin Kerja (X2)	0,960	0,952	Reliable
Lingkungan Kerja (X3)	0,870	0,801	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,955	0,945	Reliable

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

2. Pengujian Uji Model Struktural (*Inner Model*)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner Model*). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model struktural (*inner model*) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

a. R-Square (R^2)

Berikut ini hasil dari nilai R-Square yang merupakan salah satu uji *Goodness of Fit* model:

Tabel 7. Hasil Uji Nilai R-Square (R^2)

	R Square
Kinerja Karyawan (Y)	0,161

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,161 yang berarti variabel Kinerja yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 16,1% dan sisanya 100% dikurangi 16,1% yaitu 83,9% dijelaskan diluar model penelitian ini.

b. Effect Size (f^2)

Nilai f-square (f^2) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square Ghazali Imam (2015)

Tabel 8. Hasil Uji f^2 Effect Size

	Kinerja Karyawan (Y)	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,074	Lemah
Disiplin Kerja (X2)	0,003	Lemah
Lingkungan Kerja (X3)	0,080	Lemah

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan Tabel 8 dapat dilihat jika nilai f^2 variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,074 yang artinya variabel Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai f^2 variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,003 yang artinya variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Nilai f^2 variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,080 yang artinya variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

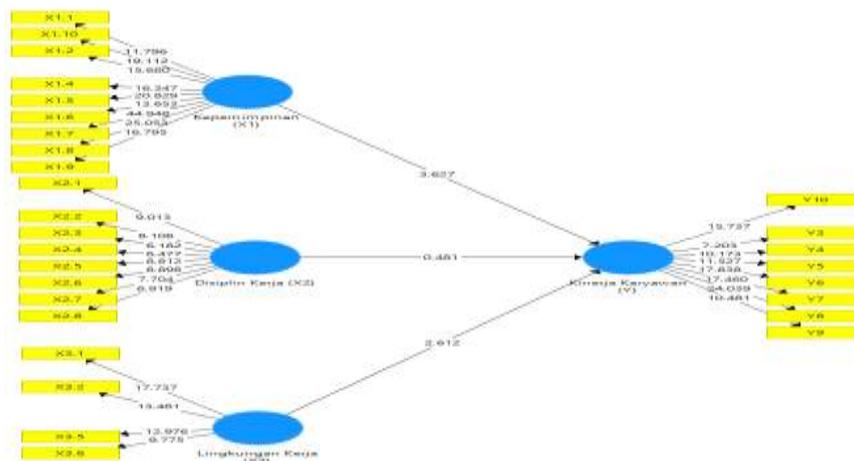
3. Hasil Pengujian Hipotesis

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,323	0,347	0,089	3,627	0,000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,073	0,075	0,152	0,481	0,630
Lingkungan Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0,279	-0,280	0,107	2,612	0,009

Sumber: *Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0*



Gambar 3 Hasil Uji Bootstrapping

Sumber: *Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0*

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis PLS (Partial Least Square), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,323 dan memiliki nilai t-statistic < t-tabel ($3,627 > 1,96$) atau P-values sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya pada penelitian ini Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahagia et al. (2018) , S. M. Hasibuan & Bahri (2018) dan Nurhayati (2021) yang menyatakan antara variabel Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar 0,073 dan memiliki nilai t-statistic >

t-tabel ($0,481 < 1,96$) atau P-values sebesar 0,630 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, artinya pada penelitian ini Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Disiplin Kerja (X2) menentukan Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muna (2022) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan tidak signifikan Kinerja Karyawan (Y).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai original sample sebesar -0,279 dan memiliki nilai t-statistic $>$ t-tabel ($2,612 > 1,96$) atau P-values sebesar 0,009 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Damayanto (2019), Siahaan & Bahri (2019) dan Erika (2020) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Antilope Madju Puri Indah), maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah. Ini menunjukkan bahwa pimpinan memiliki strategi yang jelas dan realistis dalam setiap agenda kerja yang dibuat, sehingga variabel Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaannya selesai tepat waktu, sehingga variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Ini menunjukkan bahwa fasilitas yang ada ditempat perusahaan cukup memadai, sehingga variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas ,ada beberapa saran dalam penelitian ini :

- a. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Antilope Madju Puri Indah untuk memperhatikan faktor Kepemimpinan terutama pada indikator pernyataan X1.10 yakni "Pimpinan dapat menaikkan gaji karyawan yang bekerja dengan baik" tersebut memiliki nilai mean paling rendah yaitu 2,940 dari item pernyataan lainnya yang ditunjukkan oleh tabel 4.5 (Statistik Deskriptif Variabel Kepemimpinan). Pimpinan harus dapat menaikkan gaji karyawan yang bekerja dengan baik agar memacu Kinerja Karyawan serta meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- b. Peneliti menyarankan kepada pimpinan PT. Antilope Madju Puri Indah untuk memperhatikan faktor Disiplin Kerja terutama pada indikator pernyataan X2.4 yakni "Karyawan selalu mengenakan pakaian kerja atau seragam yang telah ditetapkan perusahaan" tersebut memiliki nilai mean paling rendah yaitu 3,010 dari item pernyataan lainnya yang ditunjukkan oleh tabel 4.6 (Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja). Sebaiknya perusahaan menerapkan peraturan untuk karyawan memakai seragam yang telah ditetapkan oleh perusahaan, agar karyawan dapat mematuhi aturan perusahaan.

- c. Peneliti menyarankan kepada PT. Antilope Madju Puri Indah untuk memperhatikan faktor Lingkungan Kerja terutama pada indikator pernyataan X3.7 yakni “Komunikasi antara karyawan pegawai dan pimpinan ditempat kerja dapat terjalin dengan baik” tersebut memiliki nilai mean paling rendah yaitu 2,110 dari item pernyataan lainnya yang ditunjukkan oleh tabel 4.7 (Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja). Sebaiknya demi kemajuan perusahaan salah satu yang perlu dibangun adalah komunikasi yang baik agar hubungan didalam organisasi berjalan dengan baik, harmonis dan pekerjaan berjalan dengan lancar sehingga tercapai tujuan dalam sebuah organisasi sesuai dengan yang diharapkan.

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>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 45–55. <https://doi.org/10.31289/jiperta.v1i1.76>
- Damayanto, F. C. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) Kesehatan Cabang Utama Surakarta)*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit PT. Temprina Media Grafika.
- Erika, S. Z. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pg Rejo Agung Baru Madiun*.
- 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).
- Ghozali Imam, H. L. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. BPFPE.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hideyo, A. R. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral*.
- 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.
- Muna, N. ; I. (2022). (*Studi pada PT LKM Demak Sejahtera*). 5(2), 1119–1130.
- Nurhayati. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adil Jaya di Semarang*. 2015, 3–13.
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. <https://doi.org/10.26623/slsi.v18i3.2615>
- Pramono, S. S. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*

- Karyawan Produksi Di Pt Msv Pictures Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Prayudi, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN. *Jurnal Manajemen*, 3 No.2, 20–27.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.
- Siswanto, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 1–19.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.