Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah
Fakultas Ekonomi
Universitas Surakarta

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PT DATA ENERGI INFO MEDIA DI KABUPATEN SRAGEN

Dimas Rahmanto [1], Yanti Sri Danarwati [2]
[1) 2)] Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: dimasrahmanto2525@gmail.com[1], yantidanarwati07@gmail.com[2]

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership, work discipline, and work environment on the performance of employees of PT Data Energi Info Media in Sragen Regency, either partially or simultaneously. This research is a quantitative research. The sampling technique used is Non-Probability Sampling by taking the entire population as a sample. The population in this study were 77 employees. The method in this research is descriptive analysis, data quality test, classic assumption test, and hypothesis testing. The analysis model used in this study is a multiple linear regression analysis model which was carried out with the help of the SPSS version 25 for windows computer program. The results of this study indicate that leadership, work discipline and work environment partially have a significant positive effect on employee performance. Leadership, work discipline, and work environment simultaneously or jointly have a significant effect on employee performance.

Keyword: leadership, work discipline, work environment, employee performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja persaingan antar perusahaan di era globalisasi sekarang ini sangat ketat dan ini hal yang serius, dimana persaingan tersebut dilakukan untuk mendapatkan tujuan perusahaan masing-masing. Sumber daya manusia sebagai penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi kearah pencapaian tujuan perusahaan secara efisien , oleh karena itu setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Dalam mewujudkannya perusahaan mengambil berbagai langkah dan strategi sudah diatur dengan baik dan serapi mungkin.

Dalam suatu organisasi atau kelompok manusia, biasanya menempatkan seseorang dengan kedudukan yang lebih tinggi untuk mengarahkan dan menggerakkan kelompok itu menuju tujuan. Seseorang yang mendapatkan kedudukan tinggi untuk menggerakan kelompok itu disebut pemimpin. Secara harfiah, kepemimpinan berasal dari kata "pimpin" yang artinya mengarahkan, membina, mengatur, menuntun, menunjukan atau memengaruhi. Pemimpin memiliki tanggung jawab besar atas keberhasilan aktivitas yang dijalankan oleh pegawainya, sehingga menjadi seorang pemimpin itu tidaklah mudah dan tidak setiap orang mempunyai kesamaan menjalankan kepemimpinannya. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dilihat dari tercapainya tujuan suatu organisasi. Kepemimpinan adalah proses dimana seseorang atau pemimpin mempengaruhi pengikut dengan cara-cara yang tidak memaksa untuk mencapai suatu tujuan (Sunyoto dan Burhanudin, 2018).

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membangun kinerja yang baik pada diri seseorang. Ketika tingkat disiplin kerja pegawai tinggi maka hasil yang akan dicapai juga akan maksimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki seseorang. Menurut Siagian (2019), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Seseorang dapat dikatakan disiplin dalam pekerjaannya ketika dapat menjalankan segala perintah sesuai aturan yang ada.

Raziq dan Maulabakhsh (2017) menyebut bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akan meningkatkan efektifitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan. Ketika lingkungan kerja sesuai maka pegawai akan termotivasi dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan baik.

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen menjadi menarik untuk diteliti, karena dari kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja yang diterapkan pada pegawai dapat menumbuhkan kerja sama yang baik, kepercayaan dari bawahan dan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

rasa tanggung jawab. Dengan demikian yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen ?, (2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen ?, (3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen ?, (4) Apakah ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen ?. Sedangkan tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen, (2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen, (3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen, (4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

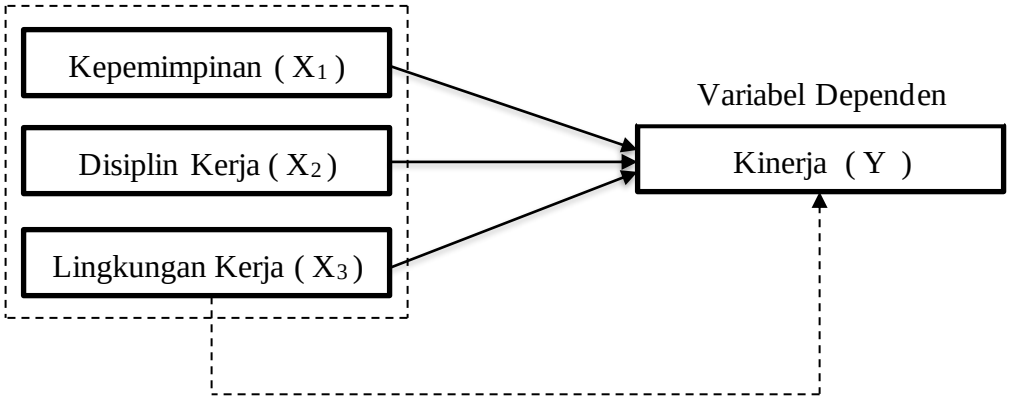
KAJIAN PUSTAKA

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andika Wijaya (2020) dalam penelitiannya yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di RSU Dr.GL. Tobing Deli Serdang Sumatera Utara ". Variabel penelitian ini yaitu variabel bebas : (X1) Kepemimpinan , (X2) Disiplin Kerja, (X3) Lingkungan Kerja, variabel terikat : (Y) Kinerja. Dengan hasil penelitian Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSU Dr.GL. Tobing Deli Serdang Sumatera Utara.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Apfia Ferawati (2017) dalam penelitiannya yang berjudul " Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ". Variabel penelitian ini yaitu variabel bebas : (X1) Lingkungan Kerja, (X2) Disiplin Kerja, variabel terikat : (Y) Kinerja. Dengan hasil penelitian Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Cahaya Indo Persada Surabaya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norma Febri Rahayu (2021) dalam penelitiannya yang berjudul " Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Matesih Karanganyar ". Variabel penelitian ini yaitu variabel bebas : (X1) Kepemimpinan, (X2) Lingkungan Kerja, (X3) Stres Kerja, variabel terikat : (Y) Kinerja. Dengan hasil penelitian Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Matesih Karanganyar.

Kerangka Pemikiran



Gambar Skema Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk memengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seseorang pemimpin disetiap aktivitas

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi, infomasi dan pengambilan keputusan terhadap parakaryawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab (Lina, 2014). Hasil penelitian I Kadek Oki Adi Saputra (2022), membuktikan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, maka hipotesis pertama pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_1 : Diduga kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Siagian (2014), disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Hasil penelitian Andika Wijaya (2020), membuktikan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis kedua pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, beberapa indikasi lingkungan kerja yaitu : tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan pencahayaan dan kebersihan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Hasil Penelitian Apfia Ferawati (2017), membuktikan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_3 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Zarvedi, Yusuf, & Ibrahim (2014), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya untuk maju dalam meraih tujuan kolektif yang diimpikan bersama,untuk menggerakan dan mempengaruhi orang atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu dengan ikhlas. Jufrizen (2018), kurang disiplin didalam manajemen disuatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu, sendiri, dari sisi karyawan yang banyak melanggar disiplin. Lingkungan kerja mrupakan peranan yang sangat pennting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kerja karyawan, lingkungan kerja sebagai sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki oleh karyawan sehubungan dengan organisasi mereka (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Hasil Penelitian Norma Febri Rahayu (2021), membuktikan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, maka hipotesis keempat pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H_4 : Diduga kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 77 orang pegawai PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh atau sensus.

Penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y), serta variabel independen yaitu: kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal berasal dari job perfomance (prestasi kerja \ yang dicapai oleh seseorang), atau juga hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Faustyna & Jumani, 2019). Adapun indikator-indikator kinerja menurut Mangkunegara (2016), sebagai berikut:

a. Kualitas Kerja
b. Kuantitas Kerja
c. Kendala Kerja
d. Sikap Kerja

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah Suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepada Karyawan dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seorang pemimpin disetiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan Motivasi, Informasi, dan pengambilan keputusan terhadap parakaryawannya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab (Amirullah, 2018). Adapun indikator-indikator kepemimpinan menurut Kartono (2016), sebagai berikut:

a. Kemampuan mengambil keputusan
b. Kemampuan memotivasi
c. Kemampuan komunikasi
d. Kemampuan mengendalikan bawahan
e. Tanggung jawab
f. Kemampuan mengendalikan emosional.

3. Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2016) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman dalam sebuah organisasi. Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut Hideyo (2017), sebagai berikut:

a. Ketetapan waktu datang ke tempat kerja
b. Ketetapan jam pulang
c. Ketetapan terhadap peraturan yang berlaku
d. Pengunaan seragam kerja yang telah ditentukan
e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suasana yang mendukung guna menambah gairah dan semangat kerja melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu organisasi yang berupa hubungan yang harmonis antar karyawan merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Lingkungan kerja keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Arianty et al., 2018). Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2015), sebagai berikut:

a. Penerangan
b. Suhu udara
c. Suara bising
d. Penggunaan warna
e. Ruang gerak yang diperlukan
f. Keamanan kerja
g. Hubungan karyawan

Indikator-indikator diatas untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pernyataan (kuisioner). Tanggapan responden diukur dengan menggunakan skala Likert yaitu: Sangat Setuju (SS)(skor 5), Setuju (S)(skor 4), Netral (N)(skor 3), Tidak Setuju (TS)(skor 2), Sangat Tidak Setuju (STS)(skor 1).

Uji intrument dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam penelitian uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau validnya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Sedangkan Uji reabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal a pabila jawaban dari seseorang (responden) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji t (uji parsial), uji F (uji simultan), dan

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

uji koefesien determinasi (R^2). Data yang terkumpul nantinya akan diolah menggunakan metode analisis statistik dengan program *software IBM SPSS statistik versi 25*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item-item yang membentuk konsep atau ketetapan yang telah disusun. Keputusan mengenai butir item yang dinyatakan valid yaitu dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel, apabila rhitung > rtabel maka butir item tersebut dinyatakan valid. Korelasi harus memiliki nilai atau arah yang positif. Nilai rtabel untuk populasi dalam penelitian ini sebanyak 77 responden dengan tingkat signifikan sebesar 5% dan N = 75 adalah 0,227 (karena populasi 77 maka N diambil yang paling dekat). Dari hasil uji vailiditas dapat dilihat seperti pada tabel dibawah ini:

a. Kepemimpinan

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Kepemimpinan (X1)

Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,812	0,227	Valid
2	0,647	0,227	Valid
3	0,688	0,227	Valid
4	0,835	0,227	Valid
5	0,751	0,227	Valid
6	0,565	0,227	Valid

b. Disiplin Kerja

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,653	0,227	Valid
2	0,825	0,227	Valid
3	0,801	0,227	Valid
4	0,821	0,227	Valid
5	0,789	0,227	Valid

c. Lingkungan Kerja

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,700	0,227	Valid
2	0,768	0,227	Valid
3	0,805	0,227	Valid
4	0,853	0,227	Valid
5	0,577	0,227	Valid
6	0,825	0,227	Valid
7	0,843	0,227	Valid

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

d. Kinerja

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Butir Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,802	0,227	Valid
2	0,707	0,227	Valid
3	0,674	0,227	Valid
4	0,777	0,227	Valid

Berdasarkan tabel diatas kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja menunjukan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan keempat variabel lebih besar dari r_{tabel}, jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan pengujian dengan koefisien Cronbach' Alpha dengan bantuan software SPSS. Cronbach'h Alpha merupakan uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai Cronbac'h Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	*Cronbach,s Alpha*	Keterangan
X1	0,780	0,60	Reliabel
X2	0,800	0,60	Reliabel
X3	0,788	0,60	Reliabel
Y	0,794	0,60	Reliabel

Hasil dari pengujian reliabilitas untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,780, Disiplin Kerja sebesar 0,800, Lingkungan Kerja sebesar 0,788 dan Kinerja Pegawai (Y) 0,794, dari data tersebut seluruh pertanyaan dalam kuisioner memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka dapat dinyatakan data tersebut Reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas (*One Sample Kolmogrov-Smirnov Test*)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.277693
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.086
	Negative	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.025
Asymp. Sig. (2-tailed)		.244

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 6 dapat disimpulkan bahwa uji normalitas menggunakan teknik analisis *One Sampel Komogrov-Smirnov Test* memliki nilai signifikasi 0,244 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

Uji Multikolonieritas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinieritas

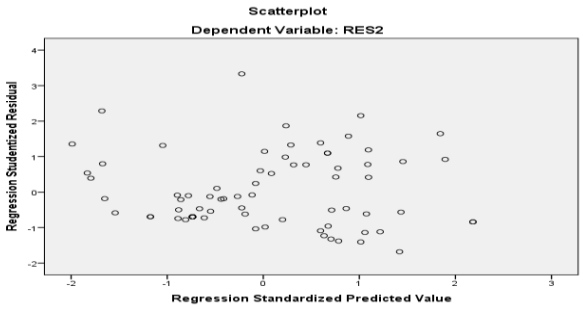
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.922	1.218		-1.579	.119		
	Kepemimpinan	-.024	.039	-.071	-.605	.547	.864	1.158
	Disiplin Kerja	.176	.059	.386	2.974	.006	.714	1.401
	Lingkungan Kerja	-.011	.030	-.048	-.369	.713	.720	1.389

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance tiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi persoalan multikolonieritas antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Grafik *Scatterplot*

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dilihat antara nilai prekdisi variabel dependen dengan residualnya diperoleh hasil tidak adanya pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas (Glejser)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.922	1.218		-1.579	.119		
	Kepemimpinan	-.024	.039	-.071	-.605	.547	.864	1.158
	Disiplin Kerja	.176	.059	.386	2.974	.006	.714	1.401
	Lingkungan Kerja	-.011	.030	-.048	-.369	.713	.720	1.389

a. Dependent Variable: RES2

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0.05. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai signifikan 0,547, variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikan 0,06, variabel lingkungan kerja memiliki nilai 0,713. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 9
Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.293	1.926		2.229	.029
	Kepemimpinan	.128	.062	.196	2.057	.043
	Disiplin Kerja	.585	.093	.657	6.254	.000
	Lingkungan Kerja	.104	.047	.233	2.231	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pada Tabel 9 maka disajikan kembali nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel bebas. Untuk nilai variabel Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,128 (12,8%) berarti Kepemimpinan (X1) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,8%, artinya jika ada peningkatan aspek Kepemimpinan (X1) sebesar 100%, maka akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen, begitu sebaliknya jika terjadi penurunan aspek Kepemimpinan (X1) sebesar 100% maka akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 12,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

Nilai variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,585 (58,5%) berarti Disiplin Kerja (X2) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,5%, artinya jika ada peningkatan aspek Disiplin Kerja (X2) sebesar 100% makan akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y), begitu juga sebaliknya jika ada penurunan aspek Disiplin Kerja (X2) sebesar 100% maka akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 58,5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

Nilai variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0,104 (10,4%) berarti Lingkungan Kerja (X3) mempunyai hubungan terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,4%, artinya jika ada peningkatan aspek Lingkungan Kerja (X3) sebesar 100% makan akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y), begitu juga sebaliknya jika ada penurunan aspek Lingkungan Kerja (X3) sebesar 100% maka akan menurunkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 10,4%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

Uji Persial (Uji T)

Tabel 10
Hasil Uji Signifikan Persial (Uji T)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.293	1.926		2.229	.029
	Kepemimpinan	.128	.062	.196	2.057	.043
	Disiplin Kerja	.585	.093	.657	6.254	.000
	Lingkungan Kerja	.104	.047	.233	2.231	.029

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengujian uji T pada tabel 10 diatas dapat di ambil kesimpulan bahwa:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 10 diatas menunjukan bahwa diketahui nilai thitung untuk variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 2,057 sedangkan nilai ttabel dengan taraf nyata α 0,05 (5%) serta df = n-k (77-4) = 73 adalah sebesar 1,99300. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima karena nilai thitung 2,057 > ttabel 1,99300. Hasil uji hipotesis individual untuk variabel Kepemimpinan (X1) menunjukan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan diterimanya Ha1 dan ditolaknya H01 serta nilai signifikan X1 0,043 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

b. Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 10 diatas menunjukan bahwa diketahui nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 6,254 sedangkan nilai ttabel dengan taraf nyata α 0,05 (5%) serta df = n-k (77-4) = 73 adalah sebesar 1.99300. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima karena nilai thitung 6,254 > ttabel 1,99300. Hasil uji hipotesis individual untuk variabel Disiplin Kerja (X2) menunjukan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan diterimanya Ha1 dan ditolaknya H01 serta nilai signifikan X2 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

c. Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Dari hasil uji hipotesis pada tabel 10 diatas menunjukan bahwa diketahui nilai thitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) sebesar 2,231 sedangkan nilai ttabel dengan taraf nyata α 0,05 (5%) serta df = n-k (77-4) = 73 adalah sebesar 1,99300. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa H01 ditolak dan Ha1 diterima karena nilai thitung 2,231 > ttabel 1,99300. Hasil uji hipotesis individual untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) menunjukan bahwa variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dibuktikan dengan diterimanya Ha1 dan ditolaknya H01 serta nilai signifikan X3 adalah 0,029 lebih kecil dari 0,05.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 11
Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	91.722	3	30.574	17.989	.000[b]
	Residual	124.070	73	1.700		
	Total	215.792	76			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Dalam tabel 11 hasil uji hipotesis menunjukan bahwa diketahui Fhitung adalah sebesar 17,989 sedangkan nilai Ftabel untuk taraf nyata (α) sebesar 5% serta df1 = K-1 dan df2 = n-K yaitu df1 = 3 dan df2 = 73 adalah sebesar 2,73 dengan kata lain Fhitung > Ftabel (17,989 > 2,73) sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak sedangkan Ha diterima. Dengan kata lain Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y). Dari hasil uji F juga diketahui bahwa nilai signifikan (sig) yang muncul 0,000 yang berarti sig F (0,000) < α (0,05), hal tersebut menunjukan bahwa terdapat signifikasi yang kuat terjadi pada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, maka kesimpulannya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Tabel 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652[a]	.425	.401	1.304

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja

Pada tabel 12 Nilai Adjusted R Square sebesar 0,401 atau dalam persentase 40,1 % ini menunjukan bahwa Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja adalah 40,1%, sedangkan sisanya sebesar 0,599 atau dalam persentase 59,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

a. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji thitung sebesar 2,057 dengan nilai ttabel 1,99300. Nilai tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, karena besar nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,043 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Norma Febri Rahayu (2021) yang menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji thitung sebesar 6,254 dengan nilai ttabel 1,99300. Nilai tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, karena besar nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad Dzulkifli (2013), Ervan Nur Rohman (2022) yang menunjukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh hasil uji thitung sebesar 2,231 dengan nilai ttabel 1,99300. Nilai tersebut menunjukan bahwa hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima, karena besar nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel. Nilai signifikan penelitian ini sebesar 0,029 dimana nilai tersebut kurang dari 0,05. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Robiah (2018), Anastasia Irawati (2022), Suryati (2022) yang menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

d. Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dalam penelitian ini dapat dilihat hasil uji F menunjukan bahwa Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (Y) menghasilkan nilai F sebesar 17,989 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andika Wijaya (2020) yang menunjukan bahwa tingkat aspek kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan:

1. Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

4. Kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

SARAN

Disarankan sebagai pemimpin harus berani mengambil keputusan dengan tegas kepada para pegawainya terutama kepada para pegawai yang kurang disiplin pada pekerjaannya, agar lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1. Setelah melakukan analisis statistic diketahui variabel bebas (independen) yang paling besar pengaruhnya adalah disiplin kerja, sehingga variabel tersebut perlu menjadi perhatian untuk lebih dipelajari dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini dikarenakan variabel tersebut dapat mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen.
2. Sebaiknya perusahaan PT Data Energi Info Media di Kabupaten Sragen harus lebih memperhatikan lingkungan kerja yang ada disekitarnya, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non-fisik hal ini dimaksut untuk memberikan kenyamanan pada pegawai agar terciptanya hubungan antar pekerja yang baik dan meningkatkan kualitas pekerjaan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Arifudin, Z. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri*. Skripsi. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Celsia, K.A. (2021*). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja di UMKM Pusat Oleh-Oleh Makanan Khas Sragen " Gethuk Presiden "*. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Bisnis dan Humaniora Universitas Teknologi Yogyakarta.

Dzulkifli, M. (2013). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Direktorat Budidaya dan Pascapanen Florikultura Pasar Minggu Jakarta Selatan).* Skripsi. Jakarta. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Edalsyah, M.T.F (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Jakarta. Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungkan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *AGORA*. Vol. 5 No. 1.

I Kadek Oki, A.S., Iwayan Mendra., & Ni Luh Gede, P.P. Pengaruh Kepemimpinan Stres Kerja dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan CV Murta di Desa Singapadu, Gianyar. *Jurnal Emas*. Vol. 3 No. 2: 189-199.

Irawati, A., & Budiwinarto, K. (2022). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Damases Sejahtera. *Surakarta Management Journal*, *4*(1), 11-20.

Lestary, L., & Harmon. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*. Vol. 3 No. 2:2460-8211.

Rumondor, R.B., Tumbel, A., & Sepang, J.L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *EMBA*. Vol. 4 No. 2: 254-264.

Robiah, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.* Skripsi. Salatiga. Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.

Rahayu, N.F. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Matesih Karanganyar*. Skripsi. Surakarta. Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta.

Rohman, E. N. & Hendarti, Y. (2022). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Rejeki Insani Sukoharjo. Surakarta Management Journal, 4(2), 108-121.

Rosa, B. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pos Indonesia (Kantor Pos Besar Yogyakarta).* Skripsi (S1), UNIKA Soegijapranata.

Suryati, Tannady, H., Lestari, N. C., Supriatna, D., & Mayasari, N. (2022). Analisis Peran Disiplin Kerja, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Karyawan Sekolah Dasar di DKI Jakarta. Jurnal Kewarganegaraan, 6(4), 6611-6624.

Smooting
ISSN 2085-2215
Vol.21 No.3 Juli 2023

Trimiana, Rika (2020) *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Ponorogo*. Skripsi (S1), Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Utami, F.C. (2014). *Pengaruh Kpemimpinan, Komunukasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Kantor Bappeda Kabupaten Sukoharjo).* Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Wijaya, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSU Dr.Gl.Tobing Deli Sedang Sumatra Utara.* Skripsi. Medan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhamaddiyah Sumatera Utara.