

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi pada PT. Indosat Persero Tbk Gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo)

Anggi Patricia Anindya Carolin Suparming¹, Endang Winarsih², Dwindi Agustintia³

STIE Wijaya Mulya Surakarta

Email : pacsanggi1@gmail.com

Abstract

The Purpose Of This Research Is To Know The Effect Of Leadership Style, Work Environment, And Discipline On Employee Performance. The Scope Of This Research Was Conducted On Employees Of Pt Indosat Persero Tbk Solo Using A Survey Method. This Survey Was Chosen Because Sampling Would Be More Efficient. The Population In This Study Were Employees Who Worked At Pt Indosat Persero Tbk Solo Consisting Of 50 Employees Who Worked At Pt Indosat Persero Tbk Solo. The Sampling Technique In This Study Was Boring Sampling Or Total Sampling. The Sample In This Company Amounted To 50. Data Collection Techniques Used In This Study Were Questionnaires And Personal Interviews. The Definition Of Operational Research Variables Included Leadership Style, Work Environment, Work Discipline And Employee Performance. Data Analysis Techniques Used Classical Assumption Tests, Multiple Linear Regression Analysis, T Test, F Test, And Determination Test.

Keywords : *Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi setiap perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktifitas dalam suatu organisasi. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status, dan latar belakang pendidikan yang dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi perusahaan (Wicaksono, 2002). Sumber daya manusia bukan seperti uang, mesin, dan materil yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya agar perusahaan semakin kompetitif dalam bersaing. Untuk mencapai hal tersebut, maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal (Hasibuan, 2007).

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi dan loyalitas tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh seorang pemimpin kepada bawahannya (Sanusi, 2021). Dalam menjawab tantangan tersebut setiap perusahaan harus mempersiapkan tenaga kerja yang handal dalam berbagai bidang masing-masing. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan (Rubi Babullah, 2024).

Perusahaan secara umum adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan terciptanya kinerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya. Oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang berbentuk apapun baik dalam

skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, oleh karena itu keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan saja namun juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaannya. Karenasemua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada di dalamnya(Nugroho& Winarsih, 2023).

Kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang karyawan secara keseluruhan yang selama periode tertentu melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar hasil kerja, sasaran/taget maupun kriteria yang telah ditetapkan terlebih dahulu melalui kontrak kerja. Upaya kerja harus dilakukan perusahaan, melihat bagaimana pentingnya kepemimpinan dalam mencapai kinerja yang sesuai harapan, karna dalam suatu perusahaan ketika pemimpin tidak ada maka garis haluan perusahaan tersebut akan hancur ketika tidak ada yang mengontrol bawahannya, begitupun dengan bagaimana kepemimpinan membakar motivasi kerja akan juga akan hancur ketika tidak ada pemimpin yang selalu memberikan saran arahan dan motivasi dalam betuk apapun kepada bawahan(Jufrizen & Hadi, 2021).Untuk mengembangkan staf dan menciptakan lingkungan yang mendorong untuk kinerja yang tinggi, pemimpin di suatu organisasi harus mempertimbangkan gaya kepemimpinannya.

Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seseorang saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang mereka lihat, yang bertujuan untuk menyelaraskan persepsi di antara orang akan berdampak besar pada kedudukannya. Mempelajari gaya kepemimpinan seorang pemimpin adalah cara untuk mengetahui kesuksesannya karena gaya tersebut sangat mempengaruhi perilaku anggotanya (Soliha & Hersugondo, 2008). Menurut Theoha (1997) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan oleh seseorang dalam upaya mempengaruhi perilaku orang lain. Dalam kasus ini, usaha untuk menyelaraskan persepsi di antara orang akan mempengaruhi orang yang perilakunya dipengaruhi karena kedudukannya sangat penting. Pada akhirnya, setiap pendekatan yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk mendorong anggota timnya untuk mencapai tujuan organisasi harus mengarah pada kinerja mereka sendiri. Kepemimpinan ikut secara tidak langsung menentukan bagaimana kinerja karyawan dibentuk, semakin baik kepemimpinan seseorang terhadap bawahannya, semakin baik kinerja mereka (Sabaruddin & Marissa, 2018).

Lingkungan kerja adalah wahana yang ada di dalam organisasi baik lingkungan fisik, lingkungan sosial, maupun lingkungan virtual yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan secara berkesinambungan(Busro, 2017). Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang kondusif, maka dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang dilakukan karyawan. Lingkungan kerja tidak terlepas dari peran karyawan. Oleh karena itu aturan yang ditetapkan perusahaan haruslah mencakup semua sisi yang dibutuhkan oleh para karyawan.(Adi Saputra, 2021).Lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional karyawan, yang pada gilirannya dapat memperkuat motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan dan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berkomitmen untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang positif dan mendukung bagi seluruh karyawan(Made Ni, 2024).

Dalam organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang sangat tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda (Bangun, 2012). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi fokus penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan. Ketiga faktor ini dianggap berpengaruh besar dalam kegiatan operasional sebuah perusahaan (Yuliana & Ardiansyah, 2022). Sebab gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan yang nyaman akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan begitu kegiatan operasional perusahaan akan berjalan sesuai harapan. Lingkungan kerja adalah tempat kerja karyawan yang dilengkapi fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan (Burhanuddin, 1994).

Perusahaan sebagai tempat kerja hendaknya menyediakan lingkungan yang nyaman. Tidak dipungkiri lagi bahwa semua karyawan mengharapkan lingkungan kerjanya seperti itu. Lingkungan kerja yang membuat mereka nyaman dalam bekerja. Setelah mereka merasa nyaman dalam lingkungan kerjanya, maka mereka akan bekerja dengan sepenuh hati. Dengan begitu mereka akan memberikan hasil kerja yang maksimal bahkan mereka akan bekerja lebih produktif lagi. Hal ini ternyata sebab karyawan termotivasi oleh lingkungan kerjanya (Citra, 2015). Menurut Sedarmayanti (2017), "Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Stres juga merupakan hal yang perlu dihindari oleh para karyawan dalam bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja yang dapat mempengaruhi efektivitas produksi suatu perusahaan. Menurut Siagian (2014) "Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. stress yang tidak di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun luarnya".

Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk perhatian dalam suatu perusahaan, disiplin kerja karyawan merupakan hal yang penting sehingga dapat menunjukkan sifat perilaku karyawan terhadap pekerjaan dalam arti bahwa karyawan mempunyai komitmen terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan tujuan perusahaan (As'ad, 1995). Disiplin Kerja akan meningkatkan dan menjamin bahwa karyawan mematuhi semua aturan organisasi, disiplin adalah hal yang mendasar. Peraturan sangat penting untuk membantu karyawan mempertahankan kendali yang besar dalam organisasi. Semangat kerja, produktivitas, efektivitas, dan efisiensi karyawan akan meningkat ketika peraturan yang baik diterapkan seluruh pegawai harus mendapat hukuman yang adil dan tegas. Dalam suatu organisasi, kedisiplinan harus ada. Suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika tidak ada dukungan disiplin kerja yang baik. Dengan cara ini, disiplin adalah jalan menuju hasil organisasi dalam mencapai tujuannya (Ariningrum, 2025). Menurut Putri (2020), hilangnya disiplin akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Disiplin kerja dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu daftar kehadiran pegawai, mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan, kelengkapan atribut, adanya sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib, sehingga mutu pekerjaan yang dihasilkannya pun akan baik dan memberikan dampak baik pula bagi perusahaan. Begitupun sebaliknya jika kurangnya disiplin pada karyawan, maka akan menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan (Alam, 2021).

2. METODE PENELITIAN

Ruang lingkup penelitian ini dilakukan kepada karyawan PT Indosat PERSERO TBK Solo dengan metode survei. Survei ini dipilih karena pengambilan sampel akan lebih efisien. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT Indosat Persero Tbk Solo dengan terdiri dari 50 karyawan yang bekerja di PT Indosat Persero Tbk Solo. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Boring Sampling* atau *Total Sampling*. sampel pada perusahaan ini berjumlah 50. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, dan wawancara secara personal. Definisi operasional variabel penelitian antara lain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, Uji T, Uji F, Uji determinasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil penelitian

a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu derajat ketepatan/kelayakan instrument yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur (ZaenalArifin, 2012). Untuk menguji validitas setiap butir skor maka skor-skor yang dihasilkan dari kuesioner dikorelasikan dengan skor total, Dengan diperolehnya nilai indeks validitas setiap butir dapat diketahui dengan pasti butir-butir mana yang tidak memenuhi syarat ditinjau dari validitasnya.

Kepuasan mengenai valid tidaknya setiap butir pertanyaan adalah dengan membandingkan antara nilai r hitung yang diperoleh dan nilai r table dengan ketentuan sebagai berikut :

r hitung $<$ r tabel (tidak valid)

r hitung $>$ r tabel (valid)

Untuk mengetahui hasil dari perhitungan uji validitas, maka dapat diuraikan dengan bantuan tabel sebagai berikut:

1) Gaya Kepemimpinan (X1)

Dari hasil penelitian 50 responden, dengan 5 item pertanyaan/instrument, ternyata semua dinyatakan valid.

Adapun hasil uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Gaya Kepeimpinan (X1)

Nomor Instrumen	r hitung	r tabel	Keputusan
1	0,791	0,279	Valid
2	0,860	0,279	Valid
3	0,711	0,279	Valid
4	0,858	0,279	Valid
5	0,720	0,279	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Dari data tabel 5 yang telah diuji dengan SPSS menunjukkan, apabila setiap item pertanyaan berdasarkan hasil *Pearson Correlation* $>$ 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan (X1) dinyatakan valid.

2) Lingkungan Kerja (X2)

Dari hasil penelitian 50 responden, dengan 5 item pertanyaan/instrument, ternyata semua dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel lingkungan kerja (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Nomor Instrumen	rhitung	rtabel	Keputusan
1	0,823	0,279	Valid
2	0,867	0,279	Valid
3	0,855	0,279	Valid
4	0,844	0,279	Valid
5	0,857	0,279	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Dari data tabel 5 yang telah diuji dengan SPSS menunjukkan, apabila setiap item pertanyaan berdasarkan hasil *Pearson Correlation* > 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid.

3) Kedisiplinan (X3)

Dari hasil penelitian 50 responden, dengan 5 item pertanyaan/instrument, ternyata semua dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel kedisiplinan (X3) dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X3)

Nomor Instrumen	rhitung	Rtabel	Keputusan
1	0,925	0,279	Valid
2	0,840	0,279	Valid
3	0,896	0,279	Valid
4	0,892	0,279	Valid
5	0,909	0,279	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Dari data tabel 6 yang telah diuji dengan SPSS menunjukkan, apabila setiap item pertanyaan berdasarkan hasil *Pearson Correlation* > 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel kedisiplinan (X3) dinyatakan valid.

4) Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian 50 responden, dengan 5 item pertanyaan/instrument, ternyata semua dinyatakan valid. Adapun hasil uji validitas dari variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

Nomor Instrumen	rhitung	rtabel	Keputusan
1	0,798	0,279	Valid
2	0,831	0,279	Valid
3	0,796	0,279	Valid
4	0,842	0,279	Valid
5	0,578	0,279	Valid

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Dari data tabel 7 yang telah diuji dengan SPSS menunjukkan, apabila setiap item pertanyaan berdasarkan hasil *Pearson Correlation* > 0,279. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel peningkatan volume penjualan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017 : 130), uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan hasil yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan kepada responden sebanyak 50 responden, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program *IBM SPSS Statics 25*, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r - \alpha$ positif dan lebih besar dari $r - \text{tabel}$ maka pertanyaan tersebut reliabel.
- 2) Jika $r - \alpha$ negatif dan lebih kecil dari $r - \text{tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak reliabel.
 - a) Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,6 maka reliabel.
 - b) Jika nilai *Cronbach's Alpha* (α) < 0,6 maka tidak reliabel.

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* (α) > 0,6 (Priyatno, 2013 : 30)

Tabel 8
Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

No	Keterangan	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keputusan
1	Gaya Kepeimpinan (X1)	0,846	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,902	0,60	Reliabel
3	Kedisiplinan (X3)	0,934	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,819	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Dari rangkuman hasil uji reliabilitas pada tabel 8 dapat diperoleh nilai *cronbach's alpha* untuk gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,846, Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,902, kedisiplinan (X3) sebesar 0,934, kinerja karyawan (Y) sebesar 0,819. Dengan demikian nilai *Cronbach's Alpha* dalam uji reliabilitas lebih dari 0,60 maka pertanyaan atau alat ukur kuesioner dinyatakan reliabel.

1. Uji Hipotesis Penelitian

Berdasarkan data yang telah terkumpul maka dilakukan analisis data guna menjawab hipotesis yang telah diajukan, yakni seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT. Indosat Persero Tbk SoloGerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo. Untuk menguji analisis tersebut penulis menggunakan analisis uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t, uji f, uji determinasi. Hasil analisis dapat dilihat sebagai berikut:

a. Uji Asumsi Klasik

Untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan tidak menyimpang dari asumsi yang mendasarinya. Beberapa uji asumsi klasik yang umum dilakukan dalam analisis regresi dapat diperhatikan pada klasifikasi dibawah ini:

1). Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah residual(perbedaan antara nilai observasi dan nilai prediksi) terdistribusi secara normal, dapat kita lihat pada tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

		Unstandar dized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	1.9917092
	Deviation	2

Most Extreme	Absolute	.106
Differences	Positive	.053
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov-Test menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$). Menunjukkan bahwa persamaan regresi untuk model dalam penelitian ini memiliki sebaran data yang normal.

2). Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas digunakan untuk menguji apakah varians residual konstan di seluruh nilai variabel independen, dapat kita lihat pada tabel 10 sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji Homoskedastisitas

Model		Sig.
1	(Constant)	.051
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.165
	Lingkungan kerja (X2)	.016
	Kedisiplinan (X3)	.022

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov-Test menunjukkan bahwa uji homoskedastisitas memiliki kriteria yaitu
Jika $\text{sig} > \alpha$ (0,05) maka varian dari residualnya homogeny
Jika nilai $\text{sig} < \alpha$ (0,05) maka variannya kebalikannya yaitu heterogen.

Didapatkan nilai sig variabel gaya kepemimpinan (X1) $0,165 > (0,05)$ maka varian dari nilai residualnya yaitu homogen, variabel lingkungan kerja (X2) $0,016 < (0,05)$ maka varian dari nilai residualnya yaitu heterogen, variabel kedisiplinan (X3) $0,022 < (0,05)$ maka varian dari nilai residualnya yaitu heterogen.

3). Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar residual dalam data deret waktu, dapat kita lihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 11

Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.839 ^a	.703	.684	2.05563	2.066

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil pengujian nilai *Durbin Watson* yang ada ditabel 11 hasil uji autokorelasi bernilai 2,066. Memiliki kriteria yaitu

Nilai mendekati 2 = tidak terdapat autokorelasi

Nilai < 2 indikasi autokorelasi positif

Nilai > 2 indikasi autokorelasi negatif

Karena nilai *Durbin Watson* disini 2,066 > 2 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah autokorelasi pada model regresi.

4). Uji Multikolinearitas

Uji multikolinier untuk memastikan bahwa variabel independen tidak saling memengaruhi secara kuat, karena jika ada multikolinieritas, hasil regresi menjadi tidak valid atau tidak reliabel, meskipun nilai R^2 tinggi, dapat kita lihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12

Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.389	2.568
	Lingkungan Kerja (X2)	.330	3.027
	Kedisiplinan (X3)	.258	3.875

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Hasil pengujian perhitungan pada tabel di atas, diperoleh nilai tolerance variabel gaya kepemimpinan (X1) 0,389, nilai tolerance variabel lingkungan kerja (X2) 0,330 dan nilai tolerance variabel kedisiplinan (X3) 0,258. Nilai VIF untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) 2.568, lingkungan kerja (X2) 3.027,

kedisiplinan (X3) 3.875 yang semuanya < 10 . Jadi model regresi pada penelitian ini tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas.

b. Analisis Uji Regresi Linear Berganda

Untuk melihat seberapa besar pengaruh satu persatu variabel dependen dengan variabel independen dapat diperhatikan pada tabel berikut:

Sum
ber :
Data
dio
lah
SP
SS
202
5

Tabel 13
Rangkuman Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.137	1.565		2.005	.051		
	Gaya Kepemimpinan (X1)	.174	.123	.182	1.412	.165	.389	2.568
	Lingkungan Kerja (X2)	.326	.130	.351	2.513	.016	.330	3.027
	Kedisiplinan (X3)	.316	.133	.374	2.368	.022	.258	3.875

a. Dependent Variable: Y

akan tabel 13 dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,137 + 0,174 X1 + 0,326 X2 + 0,316 X3 + e$$

Nilai konstanta sebesar 3,137 yang berarti apabila semua variabel independent yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan nilainya adalah 0 (nol), maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 3,137. Nilai beta untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,174 yang berarti pengaruh terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,174. Nilai beta untuk variabel lingkungan kerja (X2) adalah sebesar 0,326 yang berarti pengaruh terhadap variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,326. Nilai beta untuk variabel kedisiplinan (X3) adalah sebesar 0,316 yang berarti pengaruh terhadap variabel kedisiplinan (X3) sebesar 0,316.

c. Analisis Uji T

Untuk melihat hubungan satu persatu variabel dependen dengan variabel independent sebagaimana yang ada pada tabel 13 sebagai berikut:

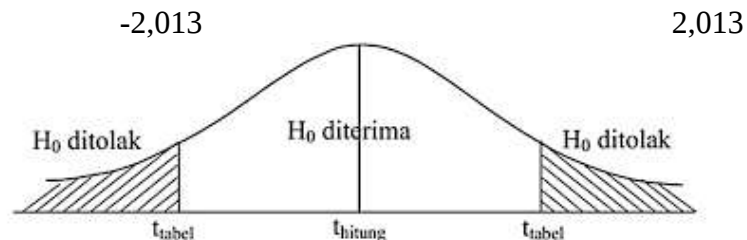
- 1) Uji t gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

a) Komposisi Hipotesis

- (1) $H_0 : \beta = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

- (2) $H_a : \beta \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

- b) Level Of Significant = 0,05%
- c) Nilai $t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2: (n - 1 - k)}$
 $= 0,05/2 : (50 - 1 - 3)$
 $= 2,013$
- d) Kriteria Pengujian
- (1) H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
 - (2) H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



Gambar 4
Grafik Uji T Gaya Kepemimpinan

- e) Nilai $t_{\text{hitung}} = 1,412$
- f) Keputusan
- Berdasarkan uji t terhadap variabel gaya kepemimpinan (X1) didapatkan t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} ($1,412 < 2,011$) dengan signifikansi $t > 5\%$ ($0,165 > 0,05$) maka H_0 diterima, sehingga secara parsial gaya kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.
- 2) Uji t lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.
- a) Komposisi Hipotesis
- (1) $H_0 : \beta = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.
 - (2) $H_a : \beta \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.
- b) Level Of Significant = 0,05%
- c) Nilai $t_{\text{tabel}} = t_{\alpha/2: (n - 1 - k)}$
 $= 0,05/2 : (50 - 1 - 3)$
 $= 2,013$
- d) Kriteria Pengujian
- (1) H_0 diterima apabila $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$
 - (2) H_0 ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



Gambar 5
Grafik Uji T Lingkungan Kerja

e) Nilai t hitung = 2,513

f) Keputusan

Berdasarkan uji t terhadap variabel lingkungan kerja (X2) didapatkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,513 > 2,011$) dengan signifikansi $t < 5\%$ ($0,016 < 0,05$) maka H_0 ditolak, sehingga secara parsial lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

3) Uji t kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

a) Komposisi Hipotesis

(1) $H_0 : \beta = 0$ Artinya tidak terdapat pengaruh antara kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

(2) $H_a : \beta \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh antara kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

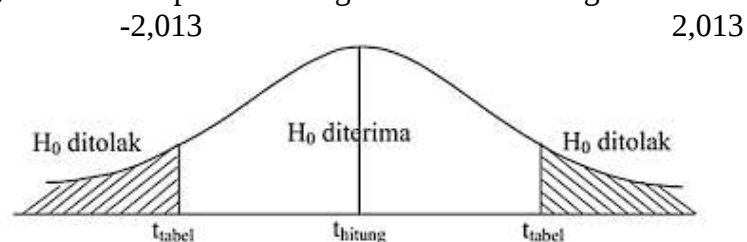
b) Level Of Significant = 0,05%

c) Nilai $t_{tabel} = t_{\alpha/2 : (n - 1 - k)}$
 $= 0,05/2 : (50 - 1 - 3)$
 $= 2,013$

d) Kriteria Pengujian

(1) H_0 diterima apabila $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

(2) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 6
Grafik Uji T Kedisiplinan

e) Nilai t hitung = 2,368

f) Keputusan

Berdasarkan uji t terhadap variabel kedisiplinan (X3) didapatkan t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,368 > 2,011$) dengan signifikansi $t < 5\%$ ($0,022 < 0,05$)

maka Hoditolak, sehingga secara parsial kedisiplinan (X3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

d. Analisis Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara bersama – sama (simultan) antara variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Tabel 14
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.002	3	153.667	36.366	.000 ^b
	Residual	194.378	46	4.226		
	Total	655.380	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Langkah – langkah pengujian hipotesis :

1) Komposisi Hipotesis

a) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ Artinya tidak pengaruh secara bersama – sama (simultan) antara variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

b) $H_0 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ Artinya terdapat pengaruh secara bersama – sama (simultan) antara variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kedisiplinan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

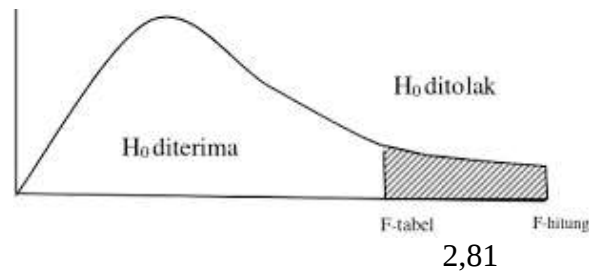
2) Level Of Significant = 0,05%

3) Nilai F tabel = F 0,05 (K) : (n – 1 – k)
= F 0,05 (3) : (50 - 1 – 3)
= 2,81

4) Kriteria Pengujian

a) H_0 diterima apabila F hitung $\leq F_{\text{tabel}}$, berarti variabel bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

b) H_0 ditolak apabila F hitung $> F_{\text{tabel}}$, berarti variabel bebas tidak memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.



Gambar 7
Grafik Uji F

5) Nilai F hitung=36,366

6) Keputusan

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai F hitung lebih besar dari pada F tabel ($36,366 > 3,191$) dengan tingkat signifikan $F_{hitung} < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak, karena nilai probabilitas (0,000) lebih kecil dari 0,05. Dari hasil analisis ini didapat interpretasikan bahwa variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

e. Analisis Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini ditunjukkan pada Tabel berikut:

Tabel 15
Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.839 ^a	.703	.684

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh nilai R sebesar 0,839 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Nilai R Square sebesar 0,703 berarti 70,3% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,684 menunjukkan hasil yang hampir sama, namun sudah disesuaikan dengan

jumlah variabel dan responden, sehingga lebih akurat dalam menggambarkan kemampuan model.

3.2. Pembahasan

1. Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Negatif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Gaya kepemimpinan merupakan gaya seseorang pemimpin dalam memimpin, membimbing, dan mengarahkan anggotanya untuk mencapai tujuan bersama, semakin baiknya seseorang memimpin maka semakin tepat juga tujuan suatu organisasi. Dalam penelitian ini gaya kepemimpinan di PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,174 serta tingkat signifikansi diperoleh sebesar $0,165 > 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini ditolak, yang artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan peneliti Yoga pada tahun 2023 yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama – sama pada kinerja karyawan PT Asia *Recycle* Mandiri di Karyawan, namun sejalan dengan peneliti Yanti pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia di tahun 2022.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja secara fisik dalam artinya semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, jika dalam lingkungan kerja PT Indosat Ooredoo Hutchison Solo memiliki beberapa contohnya, seperti sarana prasarana, pendingin ruangan, lingkungan pertemanan, dan lain sebagainya. Dalam penelitian ini lingkungan kerja di PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,326 serta tingkat signifikansi diperoleh sebesar $0,016 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Ichwan Abdullah, & Ahmad Husin, 2025) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada kinerja pegawai ada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.

3. Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan individu menaati peraturan di perusahaan serta norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan perlu ditegakkan di perusahaan. Perusahaan akan sulit mewujudkan tujuannya apabila karyawan tidak memiliki kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dikatakan sebagai kunci menuju keberhasilan pada perusahaan dalam upaya mencapai tujuannya (Hasibuan, 2016). Kedisiplinan pada PT Indosat Ooredoo Hutchison Solo memiliki peraturan yang tinggi dan mengharuskan baik itu manajemen sampai *customer service* wajib untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Hasil dalam

penelitian ini kedisiplinan di PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo memiliki nilai koefisien regresi yang bernilai positif sebesar 0,316 serta tingkat signifikansi diperoleh sebesar $0,022 < 0,05$. Maka hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang artinya kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eigis Yani Pramularso & Nurul Anggraeni, (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta.

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kedisiplinan Berpengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Dari analisis yang tertuang dalam tabel 14 menunjukkan bahwa nilai F hitung adalah 36,366 dengan tingkat signifikan 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai signifikan pada tabel 13, maka terlihat bahwa nilai signifikansi pada uji F lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu sebesar 0,05.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi 0,001 maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh simultan antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

4. Lingkungan Kerja Adalah Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Peningkatan Volume Penjualan UMKM Daster Masakini DI Karanganyar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dalam penelitian ini gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan ternyata salah, dan yang benar variabel yang paling dominan adalah variabel lingkungan kerja, karena didapatkan persamaan regresi $Y = 3,137 + 0,174 X_1 + 0,326 X_2 + 0,316 X_3 + e$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo. Hal ini ditunjukkan dengan besarnya nilai $b_1 (0,174) < b_2 (0,326) > b_3 (0,316)$. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang berbunyi “lingkungan kerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo”.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo. Mengenai pentingnya kinerja karyawan oleh manajemen agar tercapainya tujuan suatu perusahaan dengan tujuan yang sudah diputuskan bersama dan dijalankan bersama – sama, jadi penelitian ini dibuat dengan memilih variabel yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

Berdasarkan analisis dan pengolahan data, penulis memperoleh kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian mengenai analisis pengaruh gaya

kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo, sebagai berikut :

1. Berdasarkan dari uji t diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi 0,165 lebih besar dari 0,05, maka hipotesis ditolak yang artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.
2. Berdasarkan dari uji t diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,016 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.
3. Berdasarkan dari uji t diketahui bahwa variabel kedisiplinan memiliki nilai signifikansi 0,022 lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis diterima yang artinya kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.
4. Berdasarkan model regresi linier berganda diketahui bahwa nilai F hitung adalah 36,366 dengan tingkat signifikansi 0,001. Jika dibandingkan dengan nilai signifikansi pada tabel 14, maka terlihat bahwa nilai signifikansi pada uji F lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi 0,001 maka dapat dinyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh simultan antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.
5. Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda diketahui bahwa variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai beta yang paling besar yaitu sebesar 0,326, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indosat Persero Tbk gerai Indosat Ooredoo Hutchison Solo.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Saputra. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap OCB*. *Inovator Jurnal Manajemen*, 10(2), 85-92.
- Alam, I. K. dan M. W. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Pintu Mas Bogor*. *Jurnal IKRA-ITH Ekonomika*. Vol.4 No 2:172-180.
- Alimudin, A., & Sukoco, A. (2017). The Leadership Style Model That Builds Work Behavior Through Organizational Culture. *JURNAL LENTERA: Kajian Keagamaan, Keilmuan Dan Teknologi*, 3(2), 362–375.
- Amin, Widjaya, T. (2004). *Tanya Jawab Perilaku Konsumen dan Pemasaran Strategik*, Jakarta: Harvarindo.
- Ariningrum¹, H., Cahyani, M. R. M., & Sudewi. (2025). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BIDANG PERBENDAHARAAN: STUDI PADA BADAN PENGELOLA KEUANGAN DAN ASET DAERAH (BPKAD) KABUPATEN PESAWARAN. *Edunomika*, 09(03), 167–186.
- As'ad, M. (1995). *Psikologi Industri*. Edisi Keempat.

- Bangun. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Jakarta*.
- Burhanuddin. (1994). *Analisis administrasi manajemen dan kepemimpinan pendidikan*.
- Busro, M. 2017. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Ruko Jambusari Yogyakarta*.
- Citra, R., Dalam, P., & Televisi, I. (2015). *Analisis Lingkungan Kerja dan Tata Ruang dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Meubel Permata Wood Desa Kates Kecamatan Kauman Kabupaten Tulungagung*. 1(2), 78–101.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2020). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN*.
- Eigis Yani Pramularso, & Nurul Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Hartatik. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.
- Hasibuan. (2007). *(Hasibuan 2007, . 2008–2009*.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). The influence of work facilities and work discipline on employee performance through work motivation. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kartono, K. (2006). *Kartono, Kartini, 2009, Pemimpin dan Kepemimpinan : Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu? PT. Raja Grafindo Persada, Jakart*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- M. Nasir. (1998). *Metode Penelitian, Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Mangkunegara, A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*.
- Ni Made Ari Kusuma Dewi, Ni Luh Gde Sri Sadjuni, & Ni Desak Made Santi Diwyarthi. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel PRL. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(4), 153–159. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i4.4434>
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2009). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D*. 346.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Putri, N. U., Oktarin, P., & Setiawan, R. (2020). Pengembangan Alat Ukur Batas Kapasitas Tas Sekolah Anak Berbasis Mikrokontroler. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kendali Dan Listrik*, 1(1), 14–22. <https://doi.org/10.33365/jimel.v1i1.189>
- Rubi Babullah. (2024). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4), 187–204. <https://doi.org/10.61132/arjuna.v2i4.1104>
- Sabaruddin, S., & Marissa, M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan

- Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Uptp Balai Peningkatan Produktivitas Kendari. *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 11.
<https://doi.org/10.32833/majem.v7i1.57>
- Sagala, S. (2018). *Pendekatan dan model kepemimpinan / Prof. Dr. H. Syaiful Sagala, S.Sos., M.Pd.*
- Sanusi, D., Agustang, A., & Idkhan, A. M. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Pelayanan Akademik Di Universitas Puangrimaggalatung Sengkang. *Goverance and Politics (JGP)*, 1(2), 95–110.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Perkantoran Modern*. 351.
- Siagian. (2014a). The influence of leadership and work motivation on employee performance of the funding and lending Bukopin Bank Pekanbaru. *Jom Fekon*, 1(2), 1–20.
- Siagian, P. S. (2014b). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*.
- Soliha, E., & Hersugondo. (2008). Kepemimpinan Yang Efektif Dan Perubahan Organisasi. *Fokus Ekonomi (FE)*, 7(2), 83–93.
- Sutrisno E. (2019). *sumber daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group*.
- Ummah, M. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Wicaksono, B. (2002). Budi W. Soetjipto, Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia , AMARA BOOKS, Yogyakarta, 2002, Hlm. 256 1 1. Budi W. Soetjipto, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, AMARA BOOKS, Yogyakarta, 2002, Hlm. 256, 1–12.
- Yoga Ade Nugroho, Endang Winarsih, N. (2023). PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASIA RECYCLE MANDIRI DI KARANGANYAR. *WIRANOMIKA*, 2(1), 306–312.
- Yuliana & Ardiansyah. (2022). *Analisis Strategi Pemasaran Untuk Meningkatkan Penjualan Minuman Kedai Kopi Square di Kota Bandar Lampung*.