

**THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE,  
AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE  
(Case Study at Yamie Panda, Jalan Ipda Tut Harsono No. 49 Yogyakarta)**

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Kasus Pada Yamie Panda Jalan Ipda Tut Harsono No. 49 Yogyakarta)***

<sup>1)</sup>Yusuf Rahman Saputa, <sup>2)</sup>Dr. Winanto Nawarcono, S. E., M.M

<sup>1)2)</sup> Universitas Nusa Megarkencana

<sup>1)</sup>[rsyusuf3@gmail.com](mailto:rsyusuf3@gmail.com)

<sup>2)</sup>[wnawarcono@gmail.com](mailto:wnawarcono@gmail.com)

***Absract***

The increasingly competitive business environment requires companies to enhance employee performance through effective leadership, a supportive work environment, discipline, and strong motivation. This study aims to analyze the influence of leadership style, work environment, work discipline, and work motivation on employee performance at Yamie Panda Company in Yogyakarta. Using a quantitative approach, data were collected through a survey of 85 employees representing the entire population. The data were analyzed using multiple linear regression to examine both partial and simultaneous effects among variables. The findings reveal that leadership style, work environment, work discipline, and work motivation each have a positive and significant impact on employee performance, both individually and collectively. Among these, leadership style showed the most dominant influence. The study concludes that improving leadership quality, ensuring a conducive work environment, reinforcing discipline, and enhancing motivation are essential strategies for boosting employee productivity. Practically, the results provide managerial insights for Yamie Panda to develop effective human resource policies that sustain organizational performance amid intense business competition.

**Keywords:** leadership style, work environment, work discipline, work motivation, employee performance

**A. PENDAHULUAN**

Dalam era persaingan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk mampu mempertahankan kinerja dan produktivitas karyawannya secara berkelanjutan. Kinerja karyawan menjadi faktor strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi karena berhubungan langsung dengan efektivitas operasional dan daya saing perusahaan. Di sektor kuliner, seperti perusahaan **Yamie Panda Yogyakarta**, tantangan ini semakin nyata seiring dengan meningkatnya jumlah pesaing yang menuntut pelayanan cepat, kualitas produk yang konsisten, serta efisiensi tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan aset utama yang harus dikelola secara profesional melalui kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang mendukung, disiplin yang tinggi, serta motivasi kerja yang berkelanjutan. Berbagai studi terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan, sementara lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Di sisi lain, kedisiplinan dan motivasi menjadi penggerak internal yang menentukan seberapa jauh karyawan berkomitmen mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berupaya menjawab pertanyaan utama: *Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Yamie Panda Yogyakarta, baik secara parsial maupun simultan?* Pertanyaan ini dirumuskan untuk menilai sejauh mana faktor-faktor manajerial dan psikologis tersebut berkontribusi terhadap pencapaian kinerja individu. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh keempat variabel tersebut terhadap kinerja karyawan, serta mengidentifikasi faktor mana yang paling dominan memengaruhi hasil kerja. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

kontribusi empiris terhadap kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri jasa makanan di Indonesia. Selain itu, secara praktis, temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen Yamie Panda dalam merancang kebijakan dan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif. Relevansi penelitian ini terletak pada upayanya menjembatani kesenjangan penelitian sebelumnya yang umumnya menguji variabel motivasi atau disiplin kerja secara terpisah. Dengan mengintegrasikan empat faktor kunci dalam satu model analisis, penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor penentu kinerja karyawan di sektor usaha kecil dan menengah (UKM) kuliner.

## **B. KAJIAN LITERATUR**

### **Gaya Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan dipahami sebagai pola perilaku pemimpin yang mempengaruhi perilaku bawahannya dan arah pencapaian tujuan organisasi. Literatur empiris konsisten menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan—terutama transformational dan character-based leadership—berkaitan positif dengan kinerja, kepuasan kerja, dan keterikatan karyawan. Meta-analisis dan tinjauan sistematis menemukan efek positif leadership terhadap performa pengikut, meskipun besar efeknya bervariasi menurut jenis gaya, konteks organisasi, dan indikator kinerja yang digunakan. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan efektif tidak hanya memberikan arahan tetapi juga memfasilitasi kondisi psikologis yang meningkatkan produktivitas.

### **Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan**

Lingkungan fisik dan psikososial (penerangan, keamanan, hubungan antarpegawai, komunikasi, keadilan) berperan dalam membentuk kenyamanan dan kemampuan karyawan untuk bekerja optimal. Penelitian pada sektor jasa/hospitality menunjukkan bahwa perbaikan kondisi kerja berkorelasi dengan peningkatan kinerja serta pengurangan turnover; lingkungan yang kondusif dapat menjelaskan proporsi substansial variasi kinerja karyawan dalam studi lapangan. Oleh karena itu, intervensi terhadap aspek lingkungan kerja sering dianggap strategi praktis untuk meningkatkan produktivitas di industri layanan.

### **Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja (kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, tanggung jawab) merupakan variabel perilaku yang berkaitan langsung dengan konsistensi pelaksanaan tugas. Studi-studi empiris di konteks organisasi pemerintahan dan swasta melaporkan hubungan positif antara tingkat disiplin dan hasil kinerja; semakin tinggi disiplin, semakin baik pencapaian indikator kuantitas dan kualitas pekerjaan. Disiplin juga diidentifikasi sebagai mediator yang memungkinkan kebijakan manajerial (mis. peraturan, sanksi, pengawasan) berdampak nyata pada produktivitas

### **Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan**

Teori motivasi (mis. Herzberg, teori konten dan proses) membedakan faktor-faktor yang memicu kepuasan (motivator) dan yang mencegah ketidakpuasan (hygiene). Secara empiris, motivasi—baik intrinsik (pengakuan, prestasi) maupun ekstrinsik (kompensasi, insentif)—seringkali berkorelasi positif dengan usaha, ketekunan, dan kualitas kinerja. Penelitian-tinjauan mendukung peran motivasi sebagai pendorong usaha kerja dan sebagai variabel yang memoderasi hubungan antara kondisi organisasi (kepemimpinan, lingkungan) dengan outcome kinerja.

## **C. METODE PENELITIAN**

### **Subjek penelitian dan Objek Penelitian**

Subjek penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan Yamie Panda Yogyakarta, yang berjumlah **85** orang. Mereka terdiri atas staf operasional, administrasi, dan pelayanan yang secara langsung terlibat dalam kegiatan operasional harian perusahaan. Semua karyawan dijadikan responden (menggunakan metode google form) karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan pengumpulan data menyeluruh. Objek penelitian adalah pengaruh variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan **pada** perusahaan Yamie Panda Jalan Ipda Tut Harsono No. 49, Yogyakarta.

### **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka yang diolah secara statistik untuk menguji hubungan antarvariabel. Data kuantitatif ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh responden yang diukur menggunakan skala Likert.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis:

1. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan perusahaan Yamie Panda Yogyakarta. Data ini mencakup persepsi responden mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja mereka sendiri.
2. **Data Sekunder**, yaitu data pendukung yang diperoleh melalui studi kepustakaan, seperti buku teks manajemen sumber daya manusia, jurnal ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen internal perusahaan yang relevan dengan topik penelitian.

### **Teknik Penentuan Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Yamie Panda Yogyakarta yang berjumlah 85 orang, terdiri atas staf operasional, administrasi, dan pelayanan. Populasi ini dipilih karena seluruh karyawan terlibat langsung dalam kegiatan operasional perusahaan, sehingga relevan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Karena jumlah populasi relatif kecil dan masih dapat dijangkau secara keseluruhan, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Teknik ini berarti bahwa seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu **85** responden. Penggunaan metode ini diharapkan memberikan hasil yang lebih akurat, karena menggambarkan kondisi seluruh karyawan secara komprehensif tanpa perlu melakukan generalisasi dari sebagian responden saja.

### **Operasional Variabel Penelitian**

Penelitian ini terdiri atas **satu variabel dependen** (kinerja karyawan) dan **empat variabel independen**, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Setiap variabel diukur dengan beberapa indikator yang diadaptasi dari teori dan penelitian terdahulu menggunakan **skala Likert lima poin (1 = sangat tidak setuju sampai 5 = sangat setuju)**.

#### **1. Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )**

Menggambarkan cara pemimpin memengaruhi, mengarahkan, dan membina karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

- **Indikator:** kemampuan pemimpin memberi arahan, membangun kepercayaan, memberikan motivasi, mendorong kerja sama, serta memberi contoh yang baik (Hasibuan, 2020).

#### **2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ )**

Menunjukkan kondisi fisik maupun nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

- **Indikator:** pencahayaan dan ventilasi, keamanan, hubungan kerja antarpegawai, komunikasi antarbagian, serta keadilan dan suasana kerja (Sedarmayanti, 2017).

#### **3. Disiplin Kerja ( $X_3$ )**

Menggambarkan tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan tanggung jawab pekerjaan.

- **Indikator:** ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab terhadap tugas, tata cara kerja, dan kesadaran dalam bekerja (Agustini, 2020).
- 4. **Motivasi Kerja (X<sub>4</sub>)**  
Menggambarkan dorongan internal maupun eksternal yang membuat karyawan bersemangat dalam bekerja untuk mencapai prestasi.
  - **Indikator:** balas jasa, kesempatan berprestasi, fasilitas kerja, pengakuan dari atasan, dan kepuasan terhadap pekerjaan (Afandi, 2018).
- 5. **Kinerja Karyawan (Y)**  
Menunjukkan hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.
  - **Indikator:** kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas (Mangkunegara, 2020).

#### **D. PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

##### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan**

Gaya kepemimpinan mencerminkan cara seorang pemimpin memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong karyawan bekerja dengan semangat, rasa tanggung jawab, serta loyalitas tinggi terhadap perusahaan (Hasibuan, 2020). Pemimpin yang mampu memberikan arahan, motivasi, dan teladan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga karyawan terdorong meningkatkan kinerja. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter atau tidak komunikatif dapat menurunkan moral kerja dan produktivitas. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Rizky et al., 2024).

H<sub>1</sub> : Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

##### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja meliputi segala kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang dapat memengaruhi perilaku serta semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan teratur mendorong karyawan bekerja lebih fokus, mengurangi stres, dan meningkatkan produktivitas (Sedarmayanti, 2017). Hubungan antarpegawai yang harmonis serta komunikasi yang baik juga memperkuat kerja sama tim sehingga hasil kerja lebih optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak nyaman dapat menimbulkan kelelahan dan menurunkan motivasi. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Prianto, 2023).

H<sub>2</sub> : Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

##### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja mencerminkan kesediaan karyawan menaati peraturan dan melaksanakan tanggung jawab dengan penuh kesadaran. Kedisiplinan yang tinggi menandakan adanya komitmen terhadap pekerjaan dan kepatuhan terhadap standar organisasi (Hasibuan, 2020). Karyawan yang disiplin cenderung hadir tepat waktu, bekerja sesuai prosedur, dan menyelesaikan tugas secara konsisten. Hal ini berdampak langsung pada efisiensi dan produktivitas kerja. Hasil penelitian sebelumnya juga memperkuat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor industri (Saputra & Kurniasari, 2023).

H<sub>3</sub> : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menimbulkan semangat dan keinginan seseorang untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha menunjukkan performa terbaik karena merasa pekerjaan memberi penghargaan, kesempatan berprestasi, dan kepuasan pribadi (Afandi, 2018). Faktor-faktor seperti insentif, pengakuan, serta hubungan baik dengan atasan berkontribusi dalam menumbuhkan motivasi tersebut. Penelitian empiris menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Yeny, 2023).  
H<sub>4</sub> : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari berbagai faktor manajerial dan psikologis. Kepemimpinan yang efektif dapat membentuk lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan kedisiplinan, serta memperkuat motivasi karyawan. Sinergi antara faktor-faktor tersebut akan menciptakan kondisi kerja yang produktif dan meningkatkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor (Rizky et al., 2024).

H<sub>5</sub> : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **E. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen penelitian digunakan untuk memastikan bahwa kuesioner yang digunakan sebagai alat pengumpul data valid dan reliabel, sehingga data yang dihasilkan benar-benar menggambarkan variabel yang diteliti.

#### **Uji Validitas**

Dalam penelitian ini, validitas diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, dengan kriteria: jika  $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}} (0,213)$  dan signifikansi  $< 0,05$ , maka butir pertanyaan dinyatakan valid.

Pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), nilai  $r_{\text{hitung}}$  untuk masing-masing item (X1.1 hingga X1.7) berkisar antara 0,335 hingga 0,746, dengan nilai signifikansi  $< 0,05$ , sehingga seluruh item dinyatakan valid. Demikian pula pada variabel Lingkungan Kerja (X2), item X2.1 hingga X2.7 memiliki nilai  $r_{\text{hitung}}$  antara 0,508 hingga 0,682, yang juga menunjukkan validitas yang baik. Variabel

Disiplin Kerja (X3) memiliki rentang  $r_{\text{hitung}}$  antara 0,281 hingga 0,820, dengan seluruh nilai signifikansi yang juga  $< 0,05$ , sehingga seluruh indikator pada variabel ini valid. Selanjutnya, variabel Motivasi Kerja (X4) juga menunjukkan bahwa seluruh itemnya (X4.1 sampai X4.7) memiliki  $r_{\text{hitung}}$  yang signifikan terhadap skor total, dengan nilai berkisar 0,293 hingga 0,781, menandakan bahwa setiap item valid. Sedangkan pada variabel Kinerja Karyawan (Y), nilai  $r_{\text{hitung}}$  berkisar antara 0,310 hingga 0,792, dan semua item dinyatakan valid karena nilai signifikansinya juga  $< 0,05$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan memenuhi kriteria tersebut, sehingga semua item dinyatakan valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten apabila diukur kembali dalam waktu yang berbeda. Uji ini dilakukan dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha, dengan kriteria jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,60$  maka instrumen dinyatakan reliabel.

Berdasarkan hasil pengujian dengan bantuan aplikasi SPSS, diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yaitu nilai minimum yang dipersyaratkan untuk menyatakan instrumen tersebut reliabel menurut pendapat Sugiyono (2019). Secara rinci, variabel gaya

kepemimpinan memperoleh nilai sebesar 0,632; lingkungan kerja sebesar 0,727; disiplin kerja sebesar 0,798; motivasi kerja sebesar 0,773; dan kinerja karyawan sebesar 0,689. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada masing-masing variabel dalam kuesioner dinyatakan reliabel dan layak digunakan

### **Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data dalam sebuah penelitian, hal ini dilakukan agar diperoleh model analisis yang tepat yang akan digunakan dalam penelitian. Pengujian terhadap asumsi klasik diperoleh hasil berikut :

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, pengujian dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S), yang umum digunakan pada sampel lebih dari 50 responden.

Tabel 1.1 Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.25400907
Most Extreme Differences	Absolute	.063
	Positive	.051
	Negative	-.063
Test Statistic		.063
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		.200 <sup>d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Sumber : Data Primer Diolah SPSS**

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov pada Tabel 4.7, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0.200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal. Selain itu, nilai *test statistic* sebesar 0.063 dengan jumlah data sebanyak 85 responden, serta nilai *mean* residual sebesar 0.0000000 dan *standard deviation* sebesar 1.25400907, semakin menguatkan bahwa penyebaran residual mendekati distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas, sehingga analisis lebih lanjut dapat dilakukan secara valid dan reliabel.

### Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear yang tinggi (kolinearitas) antar variabel independen dalam model regresi. Multikolonieritas yang tinggi dapat menyebabkan interpretasi koefisien regresi menjadi tidak akurat karena adanya duplikasi informasi antar variabel bebas

Dalam penelitian ini, uji multikolonieritas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Kriteria yang digunakan yaitu: jika nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antar variabel independen.

Tabel 1.2 Uji Multikolonieritas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.166	1.050		1.110	.270		
Gaya Kepemimpinan	.242	.065	.232	3.706	<.001	.295	3.384
Lingkungan Kerja	.160	.058	.166	2.770	.007	.324	3.087
Disiplin Kerja	.313	.081	.345	3.848	<.001	.144	6.952
Motivasi kerja	.248	.082	.277	3.041	.003	.140	7.160

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

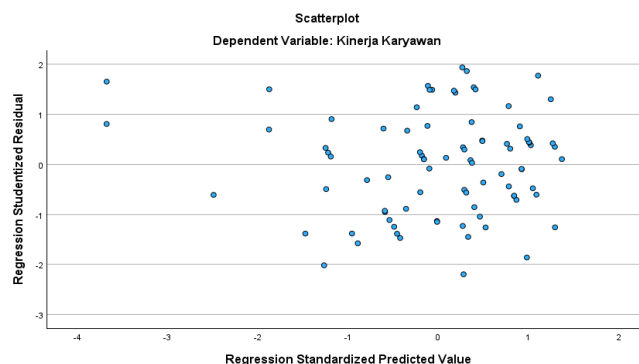
**Sumber : Data Primer Diolah SPSS**

dapat diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10. Secara rinci, nilai tolerance untuk masing-masing variabel adalah: Gaya Kepemimpinan sebesar 0,295, Lingkungan Kerja sebesar 0,324, Disiplin Kerja sebesar 0,144, dan Motivasi Kerja sebesar 0,140. Sedangkan nilai VIF masing-masing variabel adalah: Gaya Kepemimpinan 3,384, Lingkungan Kerja 3,087, Disiplin Kerja 6,952, dan Motivasi Kerja 7,160.

Karena seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masih di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas di antara variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, model regresi layak untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut karena bebas dari masalah multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dalam penelitian ini, pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan scatter plot antara nilai residual standar (Standardized Residual) dengan nilai prediksi standar (Standardized Predicted Value). Tujuan dari uji ini adalah untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians dari residual yang konstan. Jika pada grafik scatter plot tampak pola titik-titik yang menyebar secara acak, tidak



membentuk pola tertentu seperti menyebar memusat atau menyebar mengerucut, maka dapat disimpulkan bahwa model bebas dari gejala

Scatter plot memperlihatkan sebaran titik-titik antara nilai *regression standardized predicted value* residual tersebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu seperti menyebar memusat, menyempit, ataupun melebar pada arah tertentu. Pola yang menyebar acak ini mengindikasikan bahwa varians dari residual relatif konstan di sepanjang nilai prediksi model regresi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dan asumsi homoskedastisitas terpenuhi

### Analisis Regresi Linier Berganda

analisis regresi linear berganda untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yang terdiri dari Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

Tabel 1.3 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.166	1.050		1.110	.270
	Gaya Kepemimpinan	.242	.065	.232	3.706	<.001
	Lingkungan Kerja	.160	.058	.166	2.770	.007
	Disiplin Kerja	.313	.081	.345	3.848	<.001
	Motivasi kerja	.248	.082	.277	3.041	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan tabel diatas maka dapat ditulis persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y=1,166+0,242X_1+0,160X_2+0,313X_3+0,248X_4$$

### Pengujian Hipotesis

#### Hasil Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan motivasi kerja ( $X_4$ ) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ).

Tabel 1.4 Hasil Uji t

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.166	1.050		1.110	.270
	Gaya Kepemimpinan	.242	.065	.232	3.706	<.001
	Lingkungan Kerja	.160	.058	.166	2.770	.007
	Disiplin Kerja	.313	.081	.345	3.848	<.001
	Motivasi kerja	.248	.082	.277	3.041	.003

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer Diolah SPSS

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Pertama, variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,706, lebih besar dari t tabel sebesar 1,990, dengan nilai signifikansi di bawah 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Selanjutnya, variabel lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,770 yang lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi yang juga berada di bawah 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan, karena lingkungan yang nyaman dan mendukung akan mendorong produktivitas yang lebih optimal.

Variabel berikutnya, yaitu disiplin kerja, memiliki t hitung sebesar 3,848, yang kembali lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansinya sangat rendah (di bawah 0,001). Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling kuat di antara variabel lainnya terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai.

Terakhir, variabel motivasi kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,041, juga melebihi t tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Hal ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan semangat kerja dan berdampak langsung pada performa kerja yang lebih baik.

Secara keseluruhan, keempat variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, terbukti secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

### Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

uji F untuk mengetahui apakah variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F ini digunakan untuk menguji hipotesis simultan, yaitu untuk mengetahui apakah model regresi yang dibentuk secara keseluruhan layak digunakan dalam memprediksi variabel dependen. Dengan kata lain, uji ini bertujuan untuk menguji  $H_0$ : tidak ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan  $H_1$ : ada pengaruh signifikan secara simultan.

Tabel 1.5 Hasil Uji f

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1293.154	4	323.288	195.794	<.001 <sup>b</sup>
	Residual	132.093	80	1.651		
	Total	1425.247	84			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

### Sumber : Data Primer Diolah SPSS

diperoleh nilai Fhitung sebesar 195,794 dengan Ftabel pada  $\alpha = 0,05$ ;  $df_1 = 4$  dan  $df_2 = 80$  sebesar 2,49. Karena nilai Fhitung > Ftabel ( $195,794 > 2,49$ ) dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar < 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk memprediksi kinerja karyawan berdasarkan keempat variabel bebas tersebut.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen secara bersama-sama dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan. Hasil pengujian ini dapat memberikan gambaran mengenai seberapa kuat hubungan antara keempat variabel bebas tersebut terhadap perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan.

Tabel 1.6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.953 <sup>a</sup>	.907	.903	1.28498

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

**Sumber : Data Primer Diolah SPSS**

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,903 mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam model (yaitu Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja), sebesar 90,3% variasi yang terjadi pada variabel dependen yaitu Kinerja

Karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut. Adjusted R Square merupakan bentuk penyempurnaan dari R Square yang memperhitungkan jumlah variabel prediktor, sehingga lebih akurat dalam merepresentasikan kemampuan prediksi model terhadap populasi yang lebih luas. Nilai 0,903 termasuk sangat tinggi, sehingga menunjukkan bahwa model regresi yang dibangun memiliki daya jelaskan yang sangat kuat dan relevan.

**Pembahasan**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji t menunjukkan nilai thitung sebesar 3,656 dengan signifikansi 0,001. Karena nilai thitung > ttabel (3,656 > 1,989) dan signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di perusahaan mampu menciptakan arahan, motivasi, dan teladan bagi karyawan untuk bekerja lebih efektif dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Theodorus Kristianto (2025) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan partisipatif dapat meningkatkan kinerja individu maupun tim secara menyeluruh.

**Pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Diperoleh nilai thitung sebesar 2,037 dengan nilai signifikansi 0,045. Karena thitung > ttabel (2,037 > 1,989) dan sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun psikologis, akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas secara optimal. Hasil ini mendukung penelitian oleh Herminingsih & Wiyoto (2025) yang menyatakan bahwa suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan fokus dan semangat kerja karyawan.

**Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja adalah 4,047 dengan signifikansi 0,000. Karena thitung > ttabel (4,047 > 1,989) dan sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki ketepatan waktu, tanggung jawab, dan etos kerja yang kuat, sehingga mendukung peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan studi oleh Amas & Ariska (2021), yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kunci pembentukan perilaku kerja produktif.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Dari hasil uji  $t$ , nilai thitung sebesar 3,234 dengan signifikansi 0,002, sehingga thitung > ttabel (3,234 > 1,989) dan sig < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik akan memiliki semangat dan dorongan kuat untuk mencapai target kerja. Ini didukung oleh penelitian Anthoneta Kopong et al. (2025) yang menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor dominan dalam mendorong pencapaian kinerja tinggi.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_4$ ) secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil uji  $F$  diperoleh nilai Fhitung sebesar 195,794 dengan signifikansi sebesar 0,000. Karena Fhitung > Ftabel (195,794 > 2,51) dan nilai signifikansi < 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, secara simultan gaya kepemimpinan ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), disiplin kerja ( $X_3$ ), dan motivasi kerja ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,903, dapat diartikan bahwa keempat variabel bebas tersebut yakni Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja mampu menjelaskan variasi dari Kinerja Karyawan sebesar 90,3%, sedangkan sisanya sebesar 9,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini. Berdasarkan hasil uji  $t$ , diketahui bahwa Disiplin Kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai *Beta* tertinggi sebesar 0,345. Diikuti oleh Motivasi Kerja (*Beta* = 0,277), Gaya Kepemimpinan (*Beta* = 0,232), dan terakhir Lingkungan Kerja (*Beta* = 0,166). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan, di mana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja turut memberikan kontribusi penting meskipun dalam proporsi yang lebih kecil. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang efektif, lingkungan kerja yang kondusif, tingkat kedisiplinan tinggi, serta motivasi kerja yang kuat menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan teori perilaku organisasi dan studi empiris seperti yang dikemukakan oleh Mulyadi & Sutanto (2024), bahwa faktor-faktor lingkungan internal organisasi secara kolektif dapat menciptakan performa kerja yang optimal.

## **F. KESIMPULAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin meningkat kinerja karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman terbukti dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif dan berkualitas.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan tanggung jawab dan efektivitas kerja karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.
4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk berusaha lebih maksimal dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target organisasi.
5. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Keempat variabel tersebut secara bersama-sama

memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,903 atau 90,3%.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah diperoleh, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Perusahaan  
Diharapkan dapat terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif agar karyawan merasa dihargai, didengar, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan.
2. Bagi Manajemen  
Disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung, baik dari segi fasilitas, suasana kerja, maupun hubungan antarpegawai, guna meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja.
3. Bagi Karyawan  
Perlu meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti menaati jam kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, serta menaati aturan perusahaan guna mendorong kinerja yang optimal.
4. Bagi Perusahaan  
Perusahaan hendaknya memberikan program peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan seperti reward system, pelatihan, dan promosi jabatan berdasarkan kinerja.
5. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Diharapkan dapat menambahkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, atau beban kerja agar hasil penelitian lebih komprehensif, serta memperluas sampel dan objek penelitian pada perusahaan atau sektor yang berbeda.