

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. DENOV PUTRA BRILIAN NYOKLAT KLASIK TULUNGAGUNG**

**Ika Khusnia Rahmawati<sup>1\*</sup>, Ali Mauludi<sup>2</sup>**

Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah<sup>1,2</sup>

E-mail Penulis Korespondensi: khusniarahma06@gmail.com

**ABSTRAK**

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan pasti mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Penelitian ini bertujuan untuk, 1) menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, 2) menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, 3) menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, 4) menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, 5) menguji pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Jenis teknik pengambilan sampel menggunakan *Nonprobability Sampling* dengan teknik *Sampling Jenuh*. Jumlah sampel sebanyak 88 responden. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial diperoleh hasil gaya kepemimpinan  $t_{hitung}$  sebesar  $2.732 > t_{tabel}$  1.988, motivasi  $t_{hitung}$  sebesar  $2.174 > t_{tabel}$  1.988, lingkungan kerja  $t_{hitung}$  sebesar  $2.592 > t_{tabel}$  1.988, dan disiplin kerja  $t_{hitung}$  sebesar  $3.378 > t_{tabel}$  1.988. sedangkan hasil pengujian simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32.842 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.481. Maka dapat disimpulkan semua variabel independent baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**ABSTRACT**

There are many factors that affect employee performance . Employee performance is an individual thing, because each employee must have a different level of ability in carrying out the responsibilities that have been given to him. This study aims to, 1) examine the effect of leadership style on employee performance, 2) examine the effect of motivation on employee performance, 3) examine the effect of the work environment on employee performance, 4) examine the effect of work discipline on employee performance, 5) examine the effect simultaneously between leadership style, motivation, work environment and work discipline on employee performance. The approach used in this research is a quantitative approach with the type of associative research. The type of sampling technique used is Nonprobability Sampling with Saturated Sampling technique. The number of samples is 88 respondents. This

study uses primary and secondary data. The measurement scale in this study uses a Likert scale. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. Based on the partial test results, the results of the leadership style  $t_{count}$  are  $2,732 > t_{table} 1,988$ , motivation  $t_{count}$  is  $2.174 > t_{table} 1988$ , work environment  $t_{count}$  is  $2,592 > t_{table} 1988$ , and work discipline  $t_{count}$  is  $3.378 > t_{table} 1988$ . while the results of the simultaneous test obtained the calculated F value of 32.842 which is greater than the F table of 2.481. So it can be concluded that all independent variables either partially or simultaneously have a significant positive effect on employee performance.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance

diterima	3 September 2022	direview	11 November 2022	diterbitkan	29 November 2022
----------	------------------	----------	------------------	-------------	------------------

## I. PENDAHULUAN

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karena karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi. **Kinerja karyawan** merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan pasti mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda dalam menjalankan tanggung jawab yang telah diberikan padanya. Definisi kinerja menurut Sedarmayanti kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Pendapat dari wibowo, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau beban tanggung jawab menurut ukuran dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi (Syafriana, 2017).

Kemampuan kerja karyawan yang memadai akan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sekarang dan pekerjaan yang akan datang (Febriyanto, 2021). Terdapat banyak faktor yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola karyawannya terutama faktor yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya kinerja karyawan dalam berkerja seperti tingkat stres, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan disiplin kerja. Dan yang akan dibahas dalam penelitian ini hanya 4 faktor saja yakni gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Alasan dalam pemilihan judul ini dilihat dari keadaan lapangan yang ditampilkan pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Target Dan Realisasi Perusahaan Dalam Empat Tahun Terakhir

Tahun	Target	Realisasi	Rasio
2018	450	725	161,1
2019	500	435	87
2020	550	385	70
2021	600	685	114,16

Berdasarkan data tabel diatas menunjukkan bahwa perusahaan

mampu mencapai target bahkan melebihi pada tahun 2018. Namun permasalahan bermula pada tahun 2019 dan 2020 dimana perusahaan tidak mampu mencapai target perusahaan sedangkan pada tahun 2021 menunjukkan adanya peningkatan pencapaian bahkan melebihi target kembali. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak HRD CV Denov Putra Brililan Nyoklat Klasik pada awalnya franchise yang dimiliki Nyoklat Klasik sekitar 2.225, namun pada tahun 2019 dan 2020 banyak pihak franchise yang menarik diri dengan berbagai faktor yang menyebabkan jumlah franchise yang perusahaan menurun dan hanya tersisa sebanyak 1.405 franchise yang tersebar di hampir seluruh wilayah Indonesia. Pihak HRD juga menjelaskan selama dua tahun terakhir karena pengaruh dari covid 19 dan semangat kinerja karyawan juga menurun. Namun pada akhir tahun 2021 cabang franchise terlihat kembali meningkat menjadi 2090. Menurut HRD CV Denov Putra Brililan Nyoklat Klasik peningkatan kinerja karyawan tersebut dipengaruhi cukup besar oleh gaya kepemimpinan yang dipilih oleh pemimpin, motivasi yang diberikan seperti memberikan penghargaan atau liburan, lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat kedisiplinan yang terus meningkat. Oleh sebab itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan baik secara parsial dan simultan.

CV Denov Putra Brililan sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman di Tulungagung yang sudah berdiri sejak tahun 2014. Perusahaan CV Denov Putra Brililan memiliki beberapa produk

yaitu Nyoklat Klasik, Ngecheese, Ayam Gulang Guling dan Banyozzz (Bakwan Nyozz). Selain memiliki beberapa produk CV Denov Putra Brililan juga memiliki dua café yaitu Republik Dendy Cafe dan Dendy Sky View. Jumlah karyawan keseluruhan CV Denov Putra Brililan ada sekitar 250 an lebih. Pada CV Denov Putra Brililan peneliti hanya melakukan penelitian di usaha merek dagang Nyoklat Klasik saja dan karyawan yang berada di Kantor Pusat Gedung NK yang ada 88 karyawan. Kantor pusat CV Denov Putra Brililan Nyoklat Klasik beralamat di Gudang NK, Jl Gedangsewu Selatan RT. 2 RW. 2 Ds. Gedangsewu, Kec. Boyolangu, Tulungagung, Jawa Timur, 66231.

**Gaya Kepemimpinan** menurut Nawawi adalah bagaimana cara atau perilaku yang dipilih oleh pemimpin untuk bisa mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para bawahan atau karyawannya dalam suatu organisasi. Dengan adanya gaya kepemimpinan memudahkan pemimpin untuk melakukan penilaian kerja terhadap bawahannya (Chaniago, 2017). Sedangkan menurut Tjiptono mendefinisikan gaya kepemimpinan merupakan suatu usaha dari para pemimpin untuk bisa berkomunikasi dengan para bawahannya (Tampi, 2014).

**Motivasi** merupakan suatu proses yang diberikan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam bertindak untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu. Menurut Siswanto bahwa dapat diartikan sebagai suatu keadaan kejiwaan dan sikap mental dari seseorang yang memberikan energi atau rangsangan, mendorong kegiatan atau menyalurkan perilaku seseorang kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi

ketidakseimbangan (Bahri & Chairatun Nisa, 2017). Sedangkan menurut Suranta motivasi merupakan reaksi yang timbul dari seseorang karena adanya rangsangan atau dorongan yang mempengaruhi dari dunia luar untuk memenuhi tujuan tertentu (Khairizah et al., 2016).

**Lingkungan Kerja** merupakan segala sesuatu yang berada ditempat kerja meliputi lingkungan fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan dan dapat memberikan kesan yang menyenangkan, aman, tentram dan perasaan betah atau/kerasan untuk karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Menurut Nitisemo lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas perusahaan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Menurut Muchdarsyah Sinungan disiplin merupakan sikap mental atas perbuatan atau tingkah laku dari seseorang atau kelompok dan masyarakat yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan oleh pemerintah dengan kaidah yang berlaku dalam masyarakat karena adanya tujuan tertentu. Sedangkan menurut Hasibuan Kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan dari individu untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan dari semua pendapat diatas di atas maka dapat disimpulkan bahwa **disiplin kerja** adalah suatu sikap atau perilaku dari seseorang atau kelompok untuk menaati dan mematuhi peraturan-peraturan yang berada dalam organisasi baik yang tertulis maupun tidak serta mampu bertanggung jawab

untuk menerima sanksi apabila melanggarnya (Syafrina, 2017).

Berdasarkan berbagai penjelasan dan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja CV. Denov Putra Brilian Nyoklat Klasik Tulungagung.**

## II. METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang meneliti seberapa besar pengaruh variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*dependen*) sedangkan penelitian asosiatif sendiri merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari CV. Denov Brilian Nyoklat klasik yang berjumlah 88 orang karyawan. Dan teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Sampling Jenuh*. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel sehingga sampel berjumlah 88 karyawan (prof. dr. sugiyono, 2011).

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam pengujian uji validitas, instrumen dapat dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  lebih dari  $r_{tabel}$  dan sebaliknya. Berdasarkan distribusi  $r_{tabel}$  dengan menggunakan rumus  $df-2$  taraf signifikansi 5% diperoleh besar  $r_{tabel}$  sebesar 0,209. Dan hasil yang diperoleh dari hasil uji validitas terdapat 1 butir instrumen variabel gaya kepemimpinan  $X_1$  yang tidak

valid karena  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , sehingga perlu dilakukan drop out terhadap angket yang tidak valid dengan kata lain tidak mengikutkan item intrumen yang tidal valid pada perhitungan selanjutnya.

Sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dimana instrumen dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ . dapat disimpulkan bahwa semua variabel dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

## 2. Uji Asumsi Klasik

**Tabel 2. Hasil Uji Normalitas**

Jumlah (N)	Taraf Signifikasi ( $\alpha$ )	Nilai Asymp. Sig, (2-tailed)
88	5% (0,5)	0,200

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25 tahun 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* diketahui nilai signifikasi 0,200

$> 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

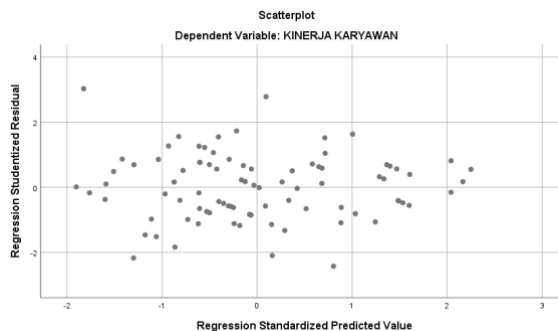
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X <sub>1</sub>	0,458	2,183	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X <sub>2</sub>	0,785	1,274	Tidak Terjadi Multikolinearitas
X <sub>3</sub>	0,439	2,279	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25 tahun 2022

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi terhadap variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Menurut Ghazali suatu model regresi dikatakan bebas multikolinearitas jika nilai *Tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$ .

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel 4.48 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance*  $< 0,10$  dan *VIF* (*Variance Inflation Factor*)  $> 10$ . Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel terbebas dari gejala multikolinearitas.

## Uji Heterokedasitas



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedasitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas dengan grafik *scatterplot* yang ditampilkan gambar 1 diatas dapat diketahui bahwa model dalam penelitian

ini terbebas dari gejala heterokedastisitas karena titik-titik menebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Variabel	Koefisien Regresi
Constant	6.903
Gaya Kepemimpinan X <sub>1</sub>	0.223
Motivasi X <sub>2</sub>	0.275
Lingkungan Kerja X <sub>3</sub>	0.305
Disiplin Kerja X <sub>4</sub>	0.314

Sumber: Data Primer Diolah SPSS 25 Tahun 2022

Berikut model persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4$$

$$Y = 6.903 + 0.223X_1 + 0.275X_2 + 0.305X_3 + 0.314X_4$$

Hasil persamaan regresi linear berganda jika diuraikan adalah:

- Nilai konstanta sebesar 6.903 dan bernilai positif, artinya ketika variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Motivasi (X<sub>2</sub>), Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>4</sub>) bernilai *constant* atau tetap maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6.903.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan X<sub>1</sub> sebesar 0.223, artinya setiap ada kenaikan 1% variabel gaya

kepemimpinan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.223 atau 22.3%, dan sebaliknya.

- Nilai koefisien regresi variabel motivasi X<sub>2</sub> sebesar 0.275, artinya setiap ada kenaikan 1% motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.275 atau 27.5%, begitupun sebaliknya.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja X<sub>3</sub> sebesar 0.305, artinya setiap ada kenaikan 1% variabel lingkungan kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.305 atau 30.5%, dan sebaliknya.

- e. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja  $X_4$  sebesar 0.314, artinya setiap ada kenaikan 1% variabel disiplin kerja, maka akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.314 atau 31.4%, begitupun sebaliknya.

### Hasil dan Analisis Uji Hipotesis

#### a. Uji T Test (Parsial)

Tabel 5. Hasil Uji T Test

Variabel	$t_{hitung}$	Sig
Constant	2.505	.014
Gaya Kepemimpinan $X_1$	2.732	.008
Motivasi $X_2$	2.174	.033
Lingkungan Kerja $X_3$	2.592	.011
Disiplin Kerja $X_4$	3.378	.001

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25 Tahun 2022

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara variational antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai uji t pada taraf signifikansi 5%. Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $t_{hitung}$  kurang dari  $t_{tabel}$ .
- 2)  $H_a$  diterima jika  $t_{hitung}$  lebih dari  $t_{tabel}$ .

Besar nilai  $t_{tabel}$  adalah 1.988 yang diperoleh dari perhitungan di Ms.excel dengan menggunakan rumus TINV dengan taraf signifikansi sebesar 0.05 atau 5%. Berikut analisis dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat:

Variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) diketahui pada tabel signifikansinya ialah sebesar 0.008 yang dimana nilai signifikansinya kurang dari 0.05 (5%) dan  $t_{hitung}$  sebesar  $2.732 > t_{tabel}$  1.988. Maka pengambilan uji hipotesis ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap

kinerja karyawan CV Denov Putra Brillian Nyoklat Klasik Tulungagung.

Variabel motivasi ( $X_2$ ) diketahui pada tabel signifikansinya ialah sebesar 0.033 yang dimana nilai signifikansinya kurang dari 0.05 (5%) dan  $t_{hitung}$  sebesar  $2.174 > t_{tabel}$  1.988. Maka pengambilan uji hipotesis ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya motivasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brillian Nyoklat Klasik Tulungagung.

Variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) diketahui pada tabel signifikansinya ialah sebesar 0.011 yang dimana nilai signifikansinya kurang dari 0.05 (5%) dan  $t_{hitung}$  sebesar  $2.592 > t_{tabel}$  1.988. Maka pengambilan uji hipotesis ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brillian Nyoklat Klasik Tulungagung.

Variabel disiplin kerja ( $X_4$ ) diketahui pada tabel signifikansinya

ialah sebesar 0.001 yang dimana nilai signifikansinya kurang dari 0.05 (5%) dan  $t_{hitung}$  sebesar  $3.378 > t_{tabel}$  1.988. Maka pengambilan uji hipotesis ini adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja

berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

**b. Uji F Test (Simultan)**

**Tabel 7. Hasil Uji F Test**

Model		F <sub>hitung</sub>	Sig
1	Regression	15,581	.000 <sup>b</sup>

Sumber

: Data Primer Diolah SPSS 25 Tahun 2022

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen memiliki pengaruh yang sama terhadap variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji hipotesis ini adalah sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung}$  kurang dari  $F_{tabel}$ .
- 2)  $H_a$  diterima jika  $F_{hitung}$  lebih dari  $F_{tabel}$ .

Besar nilai  $F_{tabel}$  adalah 2.481 yang diperoleh dari hasil perhitungan di Ms.excel dengan menggunakan rumus FINV. Pada tabel 4.51 diatas diketahui nilai  $F_{hitung}$  sebesar 32.842 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  2.481 dan nilai

signifikansi  $F_{hitung}$  sebesar  $0.000 < 0.05$  (dengan menggunakan taraf signifikansi atau  $\alpha = 5\%$ ).

Maka berdasarkan hasil uji simultan, dapat diambil kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, karena  $F_{hitung}$  lebih dari  $F_{tabel}$  dengan signifikansi yang  $F_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $\alpha$  (5%). Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

**c. Koefisien Determinan**

**Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinan**

Model	R square
1	0.613

Sumber : Data Primer Diolah SPSS 25 Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.52 diatas besar R-Squared adalah 0.613 (61.3%). Artinya kinerja karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan

kerja dan disiplin kerja sebesar 61.3%. sisanya sebesar 38.7% ( $100\% - 61.3\% = 38.7\%$ ) dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

1. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 88 responden yang kemudian data diolah menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS versi 25, hasil dari pengujian hipotesis menyatakan  $H_a$  diterima, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )”**, dapat diterima kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Hasil penelitian yang berpengaruh positif signifikan ini sejalan dengan teori yang menurut Nawawi gaya kepemimpinan adalah bagaimana cara atau perilaku yang dipilih oleh pemimpin untuk bisa mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku para bawahan atau karyawannya dalam suatu organisasi. Selain itu Thoha juga menambahkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan akan mempengaruhi dan memotivasi karyawan dengan cara mengarahkan karyawan pada pelaksanaan kerja yang efektif, tugas yang jelas, pencapaian tujuan dan kepuasan kerja (Khairizah et al., 2016).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Ferry Hardian, Kusdi Rahardjo dan Moch. Soe'oad Hakam yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya)”** yang dilakukan pada tahun 2015. menyatakan bahwa

gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Hardian, 2015). Dan penelitian

2. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 88 responden yang kemudian data diolah menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS versi 25, hasil dari pengujian hipotesis menyatakan  $H_a$  diterima, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat pengaruh positif signifikan antara motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )”**, dapat diterima kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Hasil penelitian yang berpengaruh positif signifikan ini sejalan dengan teori yang menurut Nawawi bahwa motivasi sangat berpengaruh dengan kinerja karyawan, karena dengan adanya motivasi dapat mengikis rasa malas, mematahkan opini negatif, membuktikan kemustahilan dan mengabaikan kendala. Artinya motivasi lebih mengarahkan pegawai pada kerja tuntas, totalitas dan loyal. Karena seorang pegawai dengan motivasi yang baik akan merasa malu jika bekerja asal-asalan atau bahkan hasil kerja yang tidak memuaskan (Wahyudi, 2019).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmin Arianto dan Hadi Kurniawan yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”** yang menyatakan, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dinilai sangat

diperlukan karyawan dalam output kerja untuk mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan. Pemberian motivasi pada karyawan sendiri tidaklah sulit. Perusahaan dapat memulai dalam hal-hal kecil seperti memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap prestasi kerja karyawan (Nurdin & Djuhartono, 2021).

3. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 88 responden yang kemudian data diolah menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS versi 25, hasil dari pengujian hipotesis menyatakan  $H_a$  diterima, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )”**, dapat diterima kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Hasil penelitian yang berpengaruh positif signifikan ini sejalan dengan teori yang menurut Nitisemo, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas perusahaan. Sedangkan menurut sedarmayanti lingkungan kerja merupakan segala perkakas yang digunakan para pekerja mulai dari lingkungan tempat ia bekerja, metode yang digunakan dan bagaimana pengaturan kerja yang baik bagi individu maupun kelompok (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronal Donra Sihalohe dan

Hotlin Siregar. Dimana hasil penelitian berpengaruh positif dan signifikan yang artinya, apabila semakin nyaman lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan semakin meningkat pula hasil kinerja karyawan begitupun sebaliknya (Sihalohe & Siregar, 2019).

4. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 88 responden yang kemudian data diolah menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS versi 25, hasil dari pengujian hipotesis menyatakan  $H_a$  diterima, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat pengaruh positif signifikan antara disiplin kerja ( $X_4$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )”**, dapat diterima kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Hasil penelitian yang berpengaruh positif signifikan ini sejalan dengan teori yang menurut Nurcahyo disiplin kerja merupakan merupakan suatu variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Disiplin kerja diperlukan dalam perusahaan agar tidak terjadinya keteledoran, penyimpangan dan kelalaian yang dilakukan karyawan dan berakhir merugikan perusahaan. Sedangkan Hasibuan menambahkan, kedisiplinan merupakan suatu kesadaran dan kesediaan dari individu untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, disiplin kerja merupakan fungsi dari Manajemen sumber Daya Manusia yang paling penting. Karena jika semakin disiplin karyawan dalam perusahaan maka

semakin tinggi pula prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik dari karyawan, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Thomas Stefanus Kaihatu et al., 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika kedisiplinan karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan pula hasil kinerja karyawan begitupun sebaliknya (Prasetyo & Marlina, 2019).

5. Berdasarkan penyebaran kuesioner kepada 88 responden yang kemudian data diolah menggunakan alat bantu aplikasi statistik SPSS versi 25, hasil dari pengujian hipotesis menyatakan  $H_a$  diterima, artinya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu **“Terdapat pengaruh positif signifikan antara gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja (X) secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)”**, dapat diterima kebenarannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Selain itu hasil uji koefisien determinasi pada tabel 8 diperoleh nilai R-Squared sebesar 0.613, artinya 61.3% variabel dependen (Kinerja Karyawan) dipengaruhi oleh variabel independen (gaya

kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja) sedangkan sisanya sebesar 38.7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari dan Lukmanul Hakim, dimana gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusumayanti et al., 2020).

#### **IV. KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan dari penelitian ini diperoleh bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Motivasi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, terhadap karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Lingkungan kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Disiplin kerja menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan, terhadap karyawan CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Denov Putra Brilliant Nyoklat Klasik Tulungagung.

#### **Saran**

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberi manfaat untuk dijadikan bahan

refrensi maupun sumber rujukan bagi pengembangan ilmu selain dari jurnal maupun buku yang sudah ada dan bermanfaat bagi pihak perusahaan untuk bisa meningkatkan dan mengoptimalkan faktor-faktor yang teruji mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga mampu membuat tujuan-tujuan dari perusahaan dapat lebih cepat tercapai. Bagi peneliti selanjutnya. Diharapkan juga melakukan penelitian lebih lanjut dan lebih spesifik dengan menambahkan beberapa variabel lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Bahri, S., & Chairatun Nisa, Y. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1395>
- Chaniago, A. (2017). Pemimpin dan kepemimpinan. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*, 10(9), 16.
- Hardian, F. (2015). ( *Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya* ). 1(1), 1–7.
- Khairizah, A., Noor, I., Suprpto, A., Publik, J. A., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2016). ( Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang ). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, Vol. 3, No. 7, Hal. 1268-1272, 3(7), 1268–1272.
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Linda, W. A., & Febriyanto, F. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Pt. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 1(4), 872-884.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurdin, N., & Djuhartono, T. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v3i2.328>
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- prof. dr. sugiyono. (2011). prof. dr. sugiyono, metode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d. intro ( PDFDrive ).pdf. In *Bandung Alf* (p. 143).
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>

## Derivatif : Jurnal Manajemen

Vol. 16 No. 2 November 2022

(ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado). *Jurnal "Acta Diurna" Volume III. No.4., III(4)*, 1–20.

Thomas Stefanus Kaihatu, Dharmayanti, D., Juwaeni, H., Ekonomi, J. I., Universitas, P., Kuala, S., Wahyu, R., Nurmalina, R., Pascasarjana, P., Muhammadiyah, U., Yani, J. A., Di, P., Nusantara, P. T., Makmur, I., Hapsari, P., Kerja, S., Pt, D. I., Pratama, C., Adi, D., ... Downey, A. B. (2015). DAN PENGEMBANGAN FASILITAS WISATA AGRO ( Studi Kasus di Kebun Wisata Pasirmukti , Bogor ). *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>

Wahyudi. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah BCA cabang Mangga Dua Jakarta. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting ...*, 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.326939>