

## **ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PEMERINTAH KOTA MADIUN**

Noor Sita Kusumadewi

[sitaaprila@gmail.com](mailto:sitaaprila@gmail.com)

**Abstract** *The Madiun City Personnel and Human Resources Development Agency (BKPSDM) is a government agency consisting of leadership and subordinate elements that are mutually sustainable in the pattern of tasks and supervision so that it influences the achievement of agency goals. Various kinds of leadership styles, varied work environment and lack of awareness of work discipline at BKPSDM Madiun City as well as a change in elements from structural officials to functional officials who have different duties and authorities from before, where previously they had direct management (subordinate) elements now has almost the same status and duties as the executor (subordinate) so that it becomes the background of this research. The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work environment and work discipline on the performance of BKPSDM Madiun employees. This research was conducted using a survey approach with a type of quantitative descriptive research, namely by distributing questionnaires to 46 respondents. Testing the hypothesis in this study used multiple regression analysis with *t* and *F* tests with a significant level of  $\alpha = 0.05\%$ . The results of the *t* test show that the leadership style variable, work environment variable, work discipline have a positive and significant effect on the performance of the Madiun City BKPSDM employees. The results of the simultaneous *F* test show that the variables of leadership style, work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at BKPSDM Madiun City.*

**Kata Kunci** *Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja*

### **I. PENDAHULUAN**

Manajemen sumberdaya manusia bertujuan untuk mengatur, mengelola dan memanfaatkan pegawai sehingga mampu berperan aktif untuk pencapaian visi dan misi perusahaan/organisasi. Menurut Hasibuan (2017:1) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam organisasi. Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting karena salah satu aset yang berharga berkontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Riniwati, 2016:2). Oleh karena itu, SDM perlu dikelola dengan manajemen yang baik agar tercipta SDM yang unggul dengan kinerja yang baik. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia (BKPSDM) Kota Madiun merupakan organisasi perangkat daerah yang bergerak dalam peningkatan kualitas SDM dalam hal ini adalah pegawai di Kota Madiun. Oleh karena itu, pegawai yang berada di BKPSDM Kota Madiun seharusnya memiliki kinerja yang baik sebagai pendukung dalam peningkatan kualitas pegawai di Kota Madiun. Data yang diperoleh peneliti dari BKPSDM Kota Madiun bahwa pada tahun 2022 terdapat kegiatan di BKPSDM Kota Madiun yang tidak tepat waktu dan bahkan belum terlaksana yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai BKPSDM belum maksimal. Peneliti melakukan pengamatan langsung dan melakukan wawancara dengan beberapa pegawai di BKPSDM menemukan beberapa fenomena yang mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai, diantaranya gaya kepemimpinan yang diterapkan di BKPSDM. Kurangnya efektifnya dialog kerja antara atasan dan bawahan mengakibatkan kurang harmonis komunikasi sehingga informasi-informasi yang penting tidak dapat diterima atau disampaikan secara cepat dan tepat.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:27) gaya kepemimpinan adalah karakteristik pemimpin dalam mempengaruhi karyawan agar tujuan organisasi dapat dicapai. Penelitian yang telah dilakukan Farida dan Fauzi (2020) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang kuat dan positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian lain oleh Koyongian (2020) menemukan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga dilakukan oleh Paendong dan Sentosa (2019) yang menjelaskan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengamatan langsung oleh penulis di beberapa ruangan terdapat alat-alat kantor yang tidak mendukung pekerjaan di kantor, kurang tersedianya ruangan sehingga menghambat aktifitas kantor dan pengamanan kantor yang kurang. Pegawai di BKPSDM bekerja pada lingkungan yang tidak sama. Pegawai BKPSDM nyaman dalam lingkungan kerja yang baik maka kinerja pegawai di BKPSDM juga baik. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016:118) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang berpengaruh terhadap pekerjaan, bisa dilihat dari tempat kerjanya, fasilitas yang tersedia, alat bantu kerja, penerangan, kebersihan, kenyamanan serta hubungan antar karyawan. Pendapat lain oleh Sedarmayanti (2018:49) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar, metode kerja serta pengaturan kerja baik secara individu atau kelompok. Penelitian yang telah dilakukan Yuliantari dan Prasasti (2020) menjelaskan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja. Penelitian lain dilakukan oleh Hadi dan Irayuni (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, peneliti juga menemukan disiplin kerja juga memiliki peran dalam rendahnya kinerja pegawai di BKPSDM Madiun. Kurangnya disiplin pegawai menyebabkan motivasi yang rendah sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta tidak adanya penghargaan yang diberikan pimpinan atas prestasi kerja yang pegawai capai. Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan, kebijakan dan menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan. Maka semakin tinggi disiplin karyawan dalam pelaksanaannya maka semakin baik kinerja karyawan sehingga prestasi kerja yang mereka capai juga tinggi. Penelitian yang relevan dengan disiplin kerja pegawai, telah dilakukan sebelumnya oleh Cendi Chrisnanto dan Setyo Riyanto (2020)

menjelaskan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian lain oleh Sunarno (2021) dimana penelitian ini menjelaskan bahwa dengan disiplin kerja yang tinggi bisa meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Bekasi Barat. Kesadaran akan disiplin kerja bisa mendorong meningkatnya kinerja pegawai, lebih baik lagi apabila disiplin kerja dijadikan suatu budaya kerja suatu instansi. Ada juga penelitian yang menjelaskan disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu penelitian yang dilakukan oleh Akmaludin dan Gracia (2021). Dari identifikasi permasalahan yang ada maka penulis melakukan perumusan yaitu Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja pegawai BKPSDM Kota Madiun. Dari ke 3 (tiga) variabel tersebut manakah yang paling mempengaruhi kinerja pegawai.

## II. LANDASAN TEORI

Hasibuan (2017:170) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif sesuai perintahnya. Gaya kepemimpinan seseorang menurut Kartono (2018:34) dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator yaitu: (1) Kemampuan dalam mengambil keputusan (2) Kemampuan memotivasi (3) Kemampuan komunikasi (4) Kemampuan mengendalikan bawahan. Darmadi (2020:242) menjelaskan lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2018:56) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran seseorang dalam mentaati peraturan, kebijakan dan menjalankan norma yang berlaku dalam perusahaan (Sinambela, 2016:335). Hasibuan (2017:115) menjelaskan indikator-indikator disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Tujuan dan Kemampuan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai;
2. Teladan Pimpinan yang sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai;
3. Balas Jasa (gaji dan kesejahteraan) juga mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan atau pekerjaannya;
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya;
5. Waskat (Pengawasan Melekat) yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai;

6. Sanksi Hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai;
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan.

Mangkunegara (2016:67) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator-indikator kinerja menurut Afandi (2018:89) adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja, segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas, berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif, kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian, tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan, proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran, salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas, proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

### III. METODOLOGI PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017:7) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Berdasarkan tingkat explansi penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2017:37) asosiatif adalah suatu pertanyaan penelitian yang bersifat menanyakan pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variable X terhadap Y. Menggunakan studi empirik yang didukung sensus data mengenai faktor-faktor yang terkait dengan variabel penelitian, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan BKPSDM Kota Madiun. Menurut Sugiyono (2012) dengan menggunakan metode survey dan fokus pada pengumpulan data responden yang mempunyai informasi tertentu sehingga masalah terselesaikan dengan pengumpulan data menggunakan instrument kuisioner atau angket. Penentuan kualitas jawaban responden diolah dengan menggunakan skala Likert. Seluruh pegawai BKPSDM yang berjumlah 46 orang dijadikan populasi penelitian (responden). Uji kelayakan atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan ke responden menggunakan uji validasi dan uji reabilitas dengan menggunakan aplikasi SPSS 26. Uji validasi menggunakan metode korelasi *Product Moment*, dimana suatu

alat ukur dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > t_{table}$ . Menurut Sudijono A. (2015) bahwa rumus ststistika guna mencari validitas instrumen dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan rumus:

$$r_{xy} = \frac{N\sum x_1y_1 - (\sum x_1)(\sum Yy_1)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel atau number of cases

$\sum xy$  = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum x$  = Jumlah seluruh skor X

$\sum y$  = Jumlah seluruh skor Y

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya dengan menggunakan formula *cornbach alpha*. Menurut Wiratna (2015) kuisioner secara umum dianggap reliable apabila nilai *alfa Cronbachnya* > 0,6, dengan menggunakan rumus:

$$r_{11} = \frac{k}{(k - 1)} \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrument

k = banyak item

$\sum \sigma_i^2$  = varian total

$\sigma_t^2$  = varians total

Dengan menggunakan kriteria 5 kategori yaitu sangat rendah, rendah, sedang, tinggi dan sangat tinggi serta menggunakan pengujian asumsi klasik yaitu dengan pengujian normalitas menggunakan aplikasi SPSS 26 dengan menggunakan *one-sample Kolmogrow Smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai Asymp.Sig. (2 tiled) > nilai alpha (5%), maka data berasal dari populasi yang memiliki distribusi normal, kemudian menggunakan pengujian multikolinieritas digunakan untuk mendeteksi data mana yang memiliki hubungan yang kuat antara variable independen dan variabel dependen (Ghozali,2016) yang dilakukan dengan cara melihat VIF (variance inflation factors) antara variabel bebas dengan syarat nilai VIF lebih besar 10 dan nilai toleransinya dibawah 0,1. Selanjutnya menggunakan pengujian heteroskedastisitas, Apabila nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas begitupun sebaliknya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*the explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*the explanatory*) dan juga menggunakan uji t dan F dengan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05\%$  serta menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Menurut Sulaiman (2010) menjelaskan bahwa semakin tinggi  $R^2$  maka makin tinggi pengaruh variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan pada variabel terikatnya. Uji koefisien determinasi pada penelitian ini menggunakan program SPSS 26.

#### IV. HASIL PENELITIAN

Hasil dari uji validasi kelayakan pertanyaan menunjukkan dari setiap pertanyaan adalah *valid*, karena diatas angka kritis yaitu 0,297. Uji Reabilitas juga menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki ketepatan, keakuratan dan konsistensi. Hasil bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi hasil uji reliabilitas

No	Variabel Instrumen Penelitian	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Ket.
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,815	<i>Reliabel</i>
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,810	<i>Reliabel</i>
3	Disiplin Kerja (X3)	0,882	<i>Reliabel</i>
4	Kinerja (Y)	0,847	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data Prime Diolah (2022)

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif bisa dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. Statistik deskriptif variabel

Variabel	N	Min.	Mak.	Rata-rata	Rata2 Std. Deviasi
Gaya Kepemimpinan	46	2	5	4,07	0,410
Lingkungan Kerja	46	2	5	4,11	0,455
Disiplin Kerja	46	2	5	3,89	0,598
Kinerja	46	2	5	4,15	0,441
Rata-rata		2	5	4,05	0,476

Sumber: Data Primer diolah (2022)

Berdasarkan analisa peneliti dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variable disiplin kerja memperoleh nilai rata-rata jawaban yang paling rendah sehingga perlu mendapat perhatian khusus guna meningkatkan kinerja pegawai BKPSDM.

Hasil uji asumsi klasik yaitu uji normalitas diketahui dengan melihat tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji normalitas Kolmogrov-Smirnov  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,05452876
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,069
Test Statistic		,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,081 <sup>c</sup>

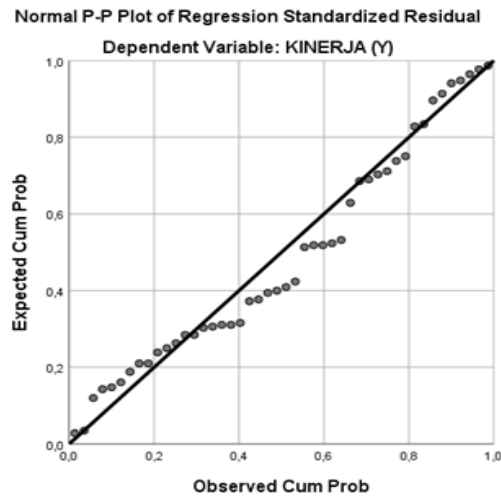
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan Tabel diatas di ketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) adalah 0,081 atau lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas di ketahui bahwa data populasi pada penelitian ini terdistribusi normal. Pada uji normalitas ini juga dilakukan uji distribusi data dengan menggunakan *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dan hasilnya menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, seperti yang ditunjukkan pada Gambar dibawah ini sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 1



Sumber: Output SPSS 26

Kemudian menggunakan uji multikolinieritas pada penelitian ini menunjukkan semua variabel bebas dalam penelitian ini memiliki nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya diatas 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pada data penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinieritas. Data bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Hasil uji multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,050	1,701		,029	,977		
	GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	,357	,071	,398	5,022	,000	,216	4,624
	LINGKUNGAN KERJA (X2)	,575	,077	,593	7,449	,000	,215	4,660
	DISIPLIN KERJA (X3)	,014	,061	,015	,228	,821	,306	3,264

Sumber: Data Primer diolah 2022

Dan menggunakan uji heterokedastisitas, bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. Hasil uji heterokedastisitas

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,236	,952		,248	,806
	GAYA KEPEMIMPINAN	,075	,040	,591	1,877	,068
	LINGKUNGAN KERJA	-,083	,043	-,604	-1,913	,063
	DISIPLIN KERJA	,011	,034	,087	,330	,743

a. Dependent Variable: RES2

Diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel yaitu : variabel Gaya Kepemimpinan = 0,068, variabel Lingkungan Kerja = 0,063 dan variabel Disiplin Kerja = 0,743. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas

memiliki nilai sig > 0,05 yang artinya pada penelitian ini model regresi yang digunakan tidak terjadi heterokedastisitas.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan 3 cara yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai BKPSD

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Lingkungan kerja

X3 = Disiplin kerja

e = Standar Error

Data kuesioner yang diperoleh diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS 26 menghasilkan tabel dibawah ini:

Tabel 6. Hasil uji regresi linier berganda  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,050	1,701		,029	,977
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	,357	,071	,398	5,022	,000
LINGKUNGAN KERJA (X2)	,575	,077	,593	7,449	,000
DISIPLIN KERJA (X3)	,014	,061	,015	,228	,821

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Maka diperoleh hasil:

$$Y = 0,398X_1 + 0,593X_2 + 0,015X_3$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial. Dari persamaan tersebut dapat disimpulkan apabila nilai koefisien regresi gaya kepemimpinan pada Tabel diatas adalah 0,398, artinya jika variabel gaya kepemimpinan (X1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai BKPSDM sebesar 0,398 (positif). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai BKPSDM, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh pegawai BKPSDM maka semakin meningkat pula kinerja mereka, apabila nilai koefisien regresi lingkungan kerja pada Tabel diatas adalah 0,593, artinya jika variabel lingkungan kerja (X2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X3) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai BKPSDM sebesar 0,593 (positif). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja masih berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai BKPSDM dan apabila nilai koefisien regresi disiplin kerja pada Tabel diatas adalah 0,015, artinya jika variabel disiplin kerja (X3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) adalah 0 (nol), maka kinerja pegawai BKPSDM sebesar 0,015 (positif). Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan

kinerja pegawai BKPSD, sehingga semakin kuat disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai BKPSD maka semakin meningkat pula kinerja mereka.

Kemudian uji hipotesis ke 2 menggunakan uji t (uji parsial) yang menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Madiun, variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Madiun, begitu juga disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Madiun. Data bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil uji t  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,050	1,701		,029	,977
GAYA KEPEMIMPINAN (X1)	,357	,071	,398	5,022	,000
LINGKUNGAN KERJA (X2)	,575	,077	,593	7,449	,000
DISIPLIN KERJA (X3)	,014	,061	,015	,228	,821

a. Dependent Variable: KINERJA(Y)

Berdasarkan Tabel diatas dengan mengamati baris kolom t dan kolom signifikansi (sig) dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai signifikan gaya kepemimpinan (X1) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,022 > 2,018$ ). Dengan demikian hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM secara parsial.
2. Nilai signifikan lingkungan kerja (X2) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $7,449 > 2,018$ ). Dengan demikian hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM secara parsial.
3. Nilai signifikan motivasi kerja (X3) adalah  $0,821 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $0,228 > 2,018$ ). Dengan demikian hipotesa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya disiplin kerja berpengaruh positif tapi tidak terlalu signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM secara parsial.

Uji hipotesis ke 3 yaitu uji F simultan yang menunjukkan hasil bahwa variable gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Madiun. Data bisa dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil uji F (simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	827,263	3	275,754	231,442	,000 <sup>b</sup>
	Residual	50,041	42	1,191		
	Total	877,304	45			

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)

Sumber: Data Primer diolah 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 231,442 dan nilai  $F_{tabel}$  2,82 sehingga diketahui nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $231,442 > 2,82$ ). Bahwa tingkat signifikansi diketahui  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hal itu dapat dijelaskan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja) menjelaskan variabel dependen (Kinerja). Hasil Uji Koefisien determinasi dengan SPSS 26 dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,971 <sup>a</sup>	,943	,939	1,092
a. Predictors: (Constant), DISPLIN KERJA (X3), LINGKUNGAN KERJA (X2), GAYA KEPEMIMPINAN (X1)				
b. Dependent Variable: KINERJA (Y)				

Analisa dari tabel diatas bahwa nilai adjusted R square adalah sebesar 0,939, artinya bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (X3) memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan (sebesar 93,9%) untuk menjelaskan dan memprediksi variabel kinerja (Y), sementara sebesar 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini misalnya etos kerja, budaya organisasi, komitmen, motivasi dan lain-lain yang dapat mempengaruhi kinerja. Maka dari hasil uji hipotesis yang telah di analisa mengindikasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai BKPSDM. Berdasarkan data penelitian yang diperoleh, secara parsial gaya kepemimpinan di BKPSDM juga ditunjukkan dengan adanya sikap adil oleh pimpinan terhadap bawahan, adanya mawas diri terhadap kekurangan yang dimiliki oleh pimpinan, kepercayaan diri yang dapat menumbuhkan semangat dan optimisme pegawai, pimpinan yang selalu semangat dalam bekerja, disiplin dan mampu menggerakkan bawahan dengan memberikan inspirasi dan dinamika kerja sehingga pegawai mampu bekerja dengan baik. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan fakta yang diperoleh dari hasil uji t parsial ternyata dibuktikan bahwa kondisi lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sehingga memberikan perubahan berarti bagi peningkatan maupun penurunan kinerja pegawai BKPSDM Kota Madiun. Berdasarkan data dan fakta lapangan hasil penelitian khususnya pada variabel lingkungan kerja bahwa bekerja tanpa fasilitas kerja yang lengkap dan layak seperti sirkulasi udara diruangan yang baik, tata letak, luas ruangan yang memadai, adanya dialog, komunikasi dan koordinasi yang baik antar atasan dan bawahan serta pemberian penghargaan guna mendorong bawahan lebih semangat dalam bekerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan BKPSDM. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah di analisa mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM kota madiun. Hal ini berarti setiap peningkatan disiplin kerja pegawai BKPSDM, akan terjadi peningkatan kinerja mereka dan apabila terjadi penurunan disiplin kerja akan terjadi penurunan kinerja pegawai BKPSDM. Peningkatkan

kompensasi dan insentif, memberi penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dengan merekomendasikan karir jabatan lebih cepat, melakukan penempatan jenjang karir yang tepat serta melakukan mutasi sesuai hasil evaluasi, memberikan teguran secara lesan atau tertulis bisa menjadi salah satu solusi peningkatan disiplin.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kota Madiun. Pengujian regrasi dan hipotesis yang telah di analisa dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKPSDM. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan baik, kondisi lingkungan kerja baik dan disiplin kerja kuat, secara bersama-sama akan mempengaruhi dan memberikan makna berarti pada peningkatan kinerja pegawai BKPSDM Kota Madiun.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Akmaludin, & Gracia, B. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi (BBPPMPV) Bisnis dan Pariwisata. *Jurnal Perkusi*, 473-480.
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The Effect Of Work Discipline, Organization Commitment and Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Contruction Development Mninster For Public Works and Housing Republic of Indonesia. *Econ Journals*, 159-164.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 240-247.
- Farida, S. I., & Fauzi, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 63-73.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program (IBM SPSS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. P., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. *Jurnal EK&BI*, 510-516.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan Belas, Remaja Rosdakarya.
- Kartono, K. (2018). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- 
- Koyongian, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SMA Advent di Minahasa Utara. *Klabat Journal of Management*, 53-63.
- Paendong, J., Sentosa, E., & Sarpan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Keputusan Kinerja Karyawan pada PT ASTRA DAIHATSU Cabang Pasar Minggu. *Jurnal Manajemen*, 33-49.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM)*. Malang: Media Universitas Brawijaya.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2011). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sinabela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sunarno. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerjaterhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 239-241.
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 76-82.