

-ARTIKEL Andrian
(142010200134)1.docx
by

Submission date: 06-Sep-2021 08:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 1642089687

File name: -ARTIKEL Andrian (142010200134)1.docx (79.54K)

Word count: 4280

Character count: 27676

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNIVERSAL PRIMA GRAFIKA DI SIDOARJO

Andrian Setyo Wibowo¹, Dewi Komala Sari²
 Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial
 Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
 Jalan Mojopahit 656 B, Sidoarjo
 *Email Penulis Korespondensi : ulfian160696@gmail.com

ABSTRACT. This study aims to determine the Democratic Leadership Style, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Universal Prima Grafika in Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 77 karyawan PT. Universal Prima Grafika di Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinan (R^2), koefisien korelasi berganda (R), uji f, uji t, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 18 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Prima Grafika di Sidoarjo.

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

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Prima Grafika di Sidoarjo. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 77 karyawan PT. Universal Prima Grafika di Sidoarjo. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, koefisien determinan (R^2), koefisien korelasi berganda (R), uji f, uji t, dan uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS versi 18 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapat dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Universal Prima Grafika di Sidoarjo.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai disiplin serta kinerja yang diharapkan. Oleh karenanya, peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan agar karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan pelayanan dan pengayoman serta dapat memberikan kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat.

[1] Menjelaskan pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa factor di antaranya lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja. Seorang manajer harus mengelola kondisi lingkungan kerja, stress kerja dan motivasi kerja guna mendapatkan kinerja yang memuaskan dari karyawannya.

[2] memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkalas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Gaya kepemimpinan adalah cara bagaimana para manajer berperilaku dan melaksanakan wewenangnya. Gaya ini mungkin otokratis atau demokratis, keras atau lunak, formal atau tidak formal. Gaya yang digunakan oleh manajer akan dipengaruhi oleh kultur dan nilai-nilai perusahaan. Gaya ini tidak tergantung

kepada tingkat perilaku individu tetapi juga akan dipengaruhi oleh situasi kepemimpinan dimana orang-orang ditempatkan [3]

[4] menyatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Pada PT. Universal Prima Grafika merupakan Perusahaan percetakan yang berada di daerah Gedangan – Sidoarjo lebih tepatnya di Desa Karangbong. Perusahaan ini Bergerah dalam Bidang Percetakan.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa di PT. Universal Prima Grafika sudah menerapkan lingkungan kerja yang nyaman dimana Lingkungan yang nyaman sudah difasilitasi dengan standart Perusahaan Seperti Meja dengan computer dan kondisi ruangan tidak berdesakan posisi ruangan kerja sudah terkontrol baik begitu juga penempatan Mesin – Mesin Cetak yang ada, dengan fasilitas tersebut karyawan lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya dan juga Supervisor dengan gaya kepemimpinan nya yang bisa menyesuaikan dengan karyawan. Dengan Adanya Lingkungan dan Gaya Kepemimpinan Seperti itu Karyawan lebih Bisa disiplin dalam bekerja.

Namun ada indikasi bahwa kinerja karyawan PT. Universal Prima Grafika masih belum optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya di karenakan lingkungan kerja karyawan yang masih kurang baik seperti ada beberapa karyawan yang penempatan bagian kerjanya berubah-ubah, penataan hasil cetakan masih belum terkontrol dalam penempatan ada sisa hasil cetak dan potong masih tidak tertata, dengan adanya lingkungan yang kurang bersih dapat mengakibatkan Kinerja karyawan menurun.

penurunan hasil produksi yang tiap bulannya ada yang tidak mencapai target yang ditestokan dan cenderung mengalami fluktuatif, meskipun jumlahnya kecil tapi akan menimbulkan permasalahan. Selain target produksi yang berubah-ubah dikarenakan menyesuaikan permintaan konsumen, ketersediannya bahan baku dan banyaknya karyawan yang kurang disiplin karena lingkungan nya kurang bersih sehingga menimbulkan tidak tercapainya tingkat produksi.

Munculnya research gap dalam penelitian ini dikarenakan adanya perbedaan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [5] maka penelitian ini akan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Selain itu juga karena adanya fenomena gap yaitu hasil kegiatan yang mengalami deviasi dan penurunan target Produksi dari pegawai PT. Universal Prima Grafika mengindikasikan adanya masalah Kinerja karyawan.

Oleh sebab itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam mengenai keterkaitan hubungan Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan kerja, Disiplin Kerja serta Kinerja Karyawan, untuk itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul : "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT UNIVERSAL PRIMA GRAFIKA DI SIDOARJO"

II. Metode Penelitian

1) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada di PT. Universal Prima Grafika, Jl.Surowngso RT02 RW02 Desa Karangbong, Gedangan-Sidoarjo.

2) Populasi dan Sampel

a. **Populasi** : Dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di PT. Universal Prima Grafika yang berjumlah 77 orang karyawan

b. **Sampel** : Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling* Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Universal Prima Grafika berjumlah 77 orang karyawan

3) Jenis dan Sumber Data

a. **Jenis Data** : Terdapat 2 jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data kualitatif dan data kuantitatif.

b. **Sumber Data** : Terdapat 2 sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu : data primer dan data sekunder

4) **Teknik Pengumpulan Data** : Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner (angket).

III. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1

Variabel	Item Variabel	Correlation (r-hitung)	r-kritis	Sig	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	X1.1	0,753	0,3	0,000	Valid
	X1.2	0,925		0,000	Valid
	X1.3	0,523		0,000	Valid
	X1.4	0,925		0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,821		0,000	Valid
	X2.2	0,891		0,000	Valid
	X2.3	0,774		0,000	Valid
Disiplin Kerja (X3)	X3.1	0,923		0,000	Valid
	X3.2	0,919		0,000	Valid
	X3.3	0,879		0,000	Valid
	X3.4	0,824		0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,786		0,000	Valid
	Y.2	0,947		0,000	Valid
	Y.3	0,968		0,000	Valid
	Y.4	0,947		0,000	Valid
	Y.5	0,968	0,000	Valid	

Berdasarkan hasil pengujian validitas menyatakan bahwa semua item pernyataan yang ada dalam kuisioner dari Variabel (X1, X2, X3) dan variabel (Y) mempunyai nilai r yang koefisien korelasinya diatas 0,3 ($p < 0,3$), sehingga dapat dikatakan jika item pernyataan kuisioner tersebut dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis	0,800	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,768	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,908	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,958	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* pada variable Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,800, variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,768 variabel Disiplin Kerja sebesar 0,908, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,958, dari empat variabel tersebut diketahui nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* lebih dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		77
Normal Parameters ^a	Mean	21,4155844
	Std. Deviation	2,30979149
Most Extreme Differences	Absolute	,104
	Positive	,057
	Negative	-,104
Kolmogorov-Smirnov Z		,910
Asymp. Sig. (2-tailed)		,379

5 Data hasil Tabel pengujian normalitas di atas bisa dilihat dari tabel *one - sample kolmogorov - smirnov* diperoleh nilai *asymp.sig* sebesar 0,379 ($0,379 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua data berdistribusi normal. Untuk mengetahui normal atau tidaknya menggunakan *Plot of regression Standardized residual*, data dinyatakan berdistribusi normal jika sebaran data membentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

b. Uji Linearitas

Tabel 4

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y) * Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	35,807	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja Karyawan (Y) * Lingkungan Kerja (X2)	25,871	0,000	Sig. < 0,05	Linear
Kinerja Karyawan (Y) * Disiplin Kerja (X3)	54,479	0,000	Sig. < 0,05	Linear

Dari hasil pengujian diperoleh nilai sig linearity untuk variabel Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), variabel Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dan variabel Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), dari ketiga variabel tersebut menunjukkan nilai sig linearity $< 0,05$ maka hubungan antar variabel bersifat linier, yang artinya hubungan variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent) seluruhnya bersifat linier.

c. Uji Autokorelasi

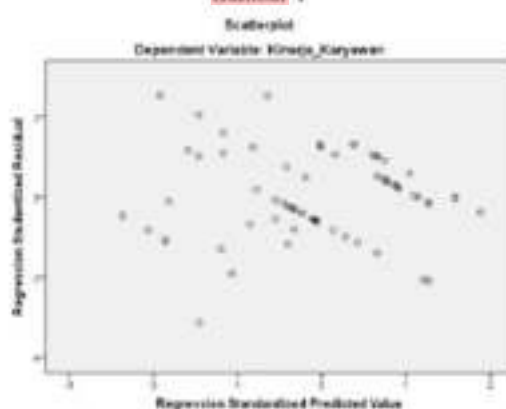
Tabel 5

Model	Change Statistics									
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	,744 ^a	,553	,535	2,117	,553	30,151	3	73	,000	1,707

Berdasarkan hasil Uji auto korelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1,707. Nilai tersebut Menunjukkan bahwa $4 - d_u < d < 4 - d_l$ atau $1,7117 < 1,707 < 2,2883$ terjadi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1



Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa tidak terjadi pola tertentu dan titik-titik data menyebar dibawah dan di pengamatan yang lain, pada gambar Scatterplot dibawah terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada atas angka 0 (nol), sehingga model regresi tidak terkena gejala heteroskedastisitas.

e. Uji Multikolinearitas

Tabel 6
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,374	2,646		-.897	,373		
Gaya Kepemimpinan Demokratis	,714	,135	,437	5,277	,000	,893	1,119
Lingkungan Kerja	,523	,174	,283	3,009	,004	,692	1,444
Disiplin Kerja	,301	,106	,279	2,841	,006	,634	1,577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

Dari Hasil Pengujian diperoleh nilai VIF untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 1,119 (<10), Variabel Lingkungan Kerja sebesar 1,444 (<10) dan variabel Disiplin Kerja sebesar 1,577 (<10). Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,374	2,646		-.897	,373		
Gaya Kepemimpinan Demokratis	,714	,135	,437	5,277	,000	,893	1,119
Lingkungan Kerja	,523	,174	,283	3,009	,004	,692	1,444
Disiplin Kerja	,301	,106	,279	2,841	,006	,634	1,577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

Berdasarkan hasil yang ada pada Tabel diatas dapat diketahui model regresinya dari keempat variabel sebagai berikut : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ ($Y = -2,374 + 0,714 X_1 + 0,523 X_2 + 0,301 X_3$)

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Tabel 8
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-2,374	2,646		-.897	,373		
Gaya Kepemimpinan Demokratis	,714	,135	,437	5,277	,000	,893	1,119
Lingkungan Kerja	,523	,174	,283	3,009	,004	,692	1,444
Disiplin Kerja	,301	,106	,279	2,841	,006	,634	1,577

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5 % ($\alpha=0,05$) dan *degree of freedom* sebesar $k=2$ dan $df 2 = n - k - 1$ ($77 - 2 - 1 = 74$) sehingga diperoleh $t_{\alpha/2}$ sebesar 1,66571, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan**
Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai *t*-hitung untuk variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 5,277 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, dimana diketahui *t*-tabel sebesar 1,665, sehingga *t*-itung > *t*-tabel yaitu 5,277 > 1,665 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05.
- b) **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**
Variabel Lingkungan Kerja sebesar 3,009 dengan nilai signifikan sebesar 0,004, dimana diketahui *t*-tabel sebesar 1,665, sehingga *t*-hitung > *t*-tabel yaitu 3,009 > 1,665 dengan nilai signifikan 0,004 < 0,05.
- c) **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**
Variabel Disiplin Kerja sebesar 2,841 dengan nilai signifikan sebesar 0,006, dimana diketahui *t*-tabel sebesar 1,665, sehingga *t*-hitung > *t*-tabel yaitu 2,841 > 1,665 dengan nilai signifikan 0,006 < 0,05.
- b. **Uji Parsial (Uji F)**

Tabel 9
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405,470	3	135,157	30,151	,000 ^b
	Residual	327,231	73	4,483		
	Total	732,701	76			

a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan_Demokratis, Lingkungan_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *F* hitung sebesar 30,151 dengan nilai signifikan 0,000. Dimana *F*-tabel diketahui sebesar 2,73 Sehingga *F*-hitung > *F*-tabel yaitu 30,151 > 2,73 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dari hasil tersebut maka dapat dinyatakan H₀ ditolak dan H_a diterima, yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

- b. **Uji Korelasi Berganda (Uji R)**

Tabel 10

Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	,744 ^a	,553	,535	2,117	,553	30,151	3 73	,000	1,707

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan statistic SPSS versi 18 didapatkan hasil pada tabel Model Summary yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,744. Berdasarkan klaster tabel pengaruh korelasi pada tabel 4.22 di atas, maka dapat dinyatakan bahwa korelasi atau hubungan yang kuat antara variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan.

- c. **Uji Determinasi Berganda (R²)**

Gambar 11

Model	Change Statistics								
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	Sig. F Change	Durbin-Watson	
1	,744 ^a	,553	,535	2,117	,553	30,151	3 73	,000	1,707

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program statistic SPSS versi 18 diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,523, hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan sebesar 55,3% sedangkan 44,7% dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. Pembahasan

- a. **Hipotesis Pertama : Gaya Kepemimpinan Demokratis Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**
Hasil analisis data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Prima Grafika. Urutan dari penyataan tabulasi tanggapan responden, Pimpinan

selalu membagi tugas dan tanggungjawab dengan adil. Pimpinan juga mengambil keputusan dengan mempertimbangkan pendapat dari karyawan. Pimpinan Juga selalu memberikan dorongan kepada semua karyawan untuk meraih prestasi yang baik. Pimpinan juga sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawannya. Hasil Penelitian ini di dukung oleh penelitian Robbins (2015), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dipertegas oleh [6] mengungkapkan bahwa dengan mempergunakan kepemimpinan maka pemimpin akan mempengaruhi persepsi bawahan dan memotivasinya, dengan cara mengarahkan karyawan pada kejelasan tugas, pencapaian tujuan, kepuasan kerja, dan pelaksanaan kerja yang efektif. Berdasarkan Hasil Penelitian [7] gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan selain itu [8] pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Hipotesis kedua : Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Prima Grafika. Uraian dari pernyataan tabulasi tanggapan responden, Karyawan merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diperusahaan. Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja. Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis. Hasil Penelitian ini di dukung oleh [9] Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus di tumbuhkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Nitisemito dalam [10], perusahaan hendaknya harus dapat mencerminkan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan dan kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan, kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Berdasarkan Hasil Penelitian [11] membuktikan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan. Selain itu Rohman, Muhammad Habibi, dkk (2010) Juga Membuktikan bahwa lingkungan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Hipotesis ketiga : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Analisis data membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Prima Grafika. Uraian dari pernyataan tabulasi tanggapan responden, Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Karyawan juga selalu bekerja dengan Standarisasi yang telah ditetapkan, karyawan juga tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan. Karyawan juga selalu menjalankan tugas dan bertanggungjawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian [12] Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seseorang dalam bekerja merupakan sikap atau perilaku ketepatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Berdasarkan Hasil Penelitian [13] menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang, selain itu [14] Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja jajaran yang dihasilkan.

d. Hipotesis keempat : Hipotesis Keempat : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis Data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, gaya kepemimpinan Demokratis yang selalu meringankan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya Lingkungan yang nyaman akan berdampak pada disiplin kerja karyawan kepada karyawan PT. Universal Prima Grafika dan akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan. Hubungan antara variabel bebas dengan terikat Kinerja Karyawan pada penelitian ini sangat kuat dan signifikan antara variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dengan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan, artinya jika variabel bebas yang meliputi Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja ditingkatkan, maka variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Gaya Kepemimpinan

Demokratis, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan karena lingkungan kerja yang nyaman, Gaya Kepemimpinan yang selalu paham dengan kemampuan karyawan dan diberikan tugas-tugas yang sesuai kemampuan karyawan lalu timbulnya disiplin kerja pada karyawan dan kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil Penelitian [15] gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan selain itu [16] pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian [17] juga membuktikan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Berarti dalam meningkatkan kinerja karyawan pada suatu perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman tentunya didukung dengan kondisi lingkungan yang memadai, baik lingkungan kerja fisik yang meliputi ruang kerja, peralatan kerja, kebersihan tempat kerja dan juga lingkungan kerja non fisik yang meliputi hubungan antar pimpinan dengan bawahan serta hubungan antar karyawan. Selain itu [18] juga membuktikan bahwa lingkungan kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Penelitian [2] juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (persero) Tbk Syariah Semarang, selain itu [20] Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja jajarannya yang dihasilkan.

IV. Penutup

1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dan uji hipotesis terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka akhirnya penulis menyimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil analisis data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Prima Grafika. Hasil Penelitian ini didukung oleh penelitian Robbins (2015), yang mengungkapkan bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sasaran. Kemampuan karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi tersebut merupakan pencerminan dari kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan jika gaya kepemimpinan memiliki peran yang besar dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Prima Grafika. Hasil Penelitian ini didukung oleh Mangkunegara (2011). Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut memojang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.
3. Hasil Analisis data membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Prima Grafika. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Prihantoro (2012) Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan akan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana mestinya. Dengan demikian disiplin kerja seserang dalam bekerja merupakan sikap atau perlakuan ketamatan, ketertiban, tanggung jawab dan loyalitas pegawai terhadap segala tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
4. Hasil analisis Data membuktikan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan, gaya kepemimpinan Demokratis yang selalu meningkatkan karyawan dalam bekerja akan meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya Lingkungan yang nyaman akan berdampak pada disiplin kerja karyawan kepada karyawan PT. Universal Prima Grafika dan akan meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan.

Saran

Sebagaimana dengan hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa hal yang dijadikan saran bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan demi terciptanya kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan demokratis PT. Universal Prima Grafika sudah baik, maka yang duerlukan pimpinan PT. Universal Prima Grafika adalah karyawan sebaiknya diberikan dorongan lagi agar lebih giat dan berprestasi dilain melaku pekerjaannya.
2. Lingkungan Kerja PT. Universal Prima Grafika sudah baik karena lingkungan nya yang luas dan nyaman, lebih

di tingkatkan dan diperhatikan lagi untuk petagas keamanan lebih diperketat lagi.

3. Disiplin kerja PT. Universal Prima Grafika sudah baik, tetapi lebih ditingkatkan lagi tanggung jawab saat diberikan tugas dan dikerjakan dengan sungguh-sungguh sesuai bagian yang diberikan.

1 Ucapan Terima Kasih

Penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah membantu membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, antara lain :

1. Bapak Dr.Hidayatulloh,M.Si., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sidoarjo.
2. Bapak Dr.Wisnu P.Setiyono SE.,M.Si., Ph.D.Dekan Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial yang telah mengarahkan kami.
3. Ibu Dewi Komala Sari, SE., MM selaku Ketua Prodi Manajemen yang telah menyetujui dan menerima skripsi penulis.
4. Ibu Dewi Komala Sari, SE., MM, selaku Dosen Pembimbing yang telah menyetujui dan menterimaskripsi penulis serta telah menyediakan waktu untuk membimbing, selama proses pengajuan judul sampai dengan selesainya pembuatan skripsi ini.

Daftar Pustaka

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: PT.Remaja Rosdakarya.
- [2] Ananta, L. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- [3] Bungin, B. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana.
- [4] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis multivariat dengan program SPSS*. lima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [5] Handoko,T, Hami. 2011. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. edisi 2. Yogyakarta: BPFYogyakarta.
- [6] Hasibuan, M (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Hasibuan, M (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8] Lengkon, Victor P.K. 2017. The Influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance in PT . Wenangcemerlang Press. Jurnal EMBA 5(3): 54-4445
- [9] Moehersono, 2010. *Pengukuran kinerja Berbasis kompetensi*. Revisi. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- [10] Nadeem, Khawar, dan Aqeel Ahmad. 2017. Impact of Work Environment Factors on Employee Performance: Empirical Evidence from Manufacturing Industry of Lahore. *manajemen sciences* 11(3): 36-422.
- [11] Pota, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada karwil dijen kekayaan negara saluttenggo dan maluku utara di manado." *emba* 1(4): 1208.
- [12] Pratiwi, Suwesty Yulia. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonorejo). *emba* 11(3): 36-422.
- [13] Thoha Miftah., (2010). Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- [14] Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. pertama. Jakarta: Akademia Permata.
- [15] Santoso, Singgih. 2010. *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia.
- [16] Selamayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [17] Stephen, Robbins (2015). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- [18] Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Manajemen. Cetakan Ke 4*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- [19] Thoha Miftah., (2010). Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta, Gava Media.
- [20] Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. pertama. Jakarta: Akademia Permata.

ORIGINALITY REPORT

15%

SIMILARITY INDEX

6%

INTERNET SOURCES

6%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijler.umsida.ac.id Internet Source	4%
2	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	3%
3	Submitted to Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang Student Paper	2%
4	eprints.uny.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	2%
6	www.jurnal.piksiinputserang.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On