

Table Of Content

Journal Cover	2
Author[s] Statement	3
Editorial Team	4
Article information	5
Check this article update (crossmark)	5
Check this article impact	5
Cite this article	5
Title page	6
Article Title	6
Author information	6
Abstract	6
Article content	7

Academia Open



By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Democratic Leadership and Work Environment Impact on Employee Performance

Dampak Gaya Kepemimpinan Demokratis, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kuantitatif

Andrian Setyo Wibowo, andriansw023@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dewi Komala Sari, dewikomalasari@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aimed to investigate the influence of democratic leadership style, work environment, and work discipline on employee performance within the context of PT. Universal Prima Grafika in Sidoarjo. The research utilized a quantitative approach with hypothesis testing, and the sample consisted of 77 employees from the company. Multiple linear regression analysis, determinant coefficient (R²), multiple correlation coefficient (R), f test, t test, and classical assumption test were employed as analytical tools, utilizing SPSS version 18 for Windows. Primary data were collected through questionnaires employing a Likert scale, with validity and reliability testing conducted. The findings revealed significant effects of democratic leadership style, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Universal Prima Grafika in Sidoarjo. These results contribute to our understanding of the factors influencing employee performance and have implications for organizational practices and managerial decision-making.

Highlights:

- The study explores the impact of democratic leadership, work environment, and work discipline on employee performance.
- It employs a quantitative research approach with hypothesis testing and multiple linear regression analysis.
- The findings highlight the significant influence of democratic leadership, work environment, and work discipline on employee performance at PT. Universal Prima Grafika in Sidoarjo.

Keywords: Democratic leadership, work environment, work discipline, employee performance, quantitative study.

Published date: 2022-12-26 00:00:00

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 perkakas 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 sisah 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 ditentukan 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"

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).

5) Kerangka Konseptual

1. Kerangka Konseptual Secara Simultan

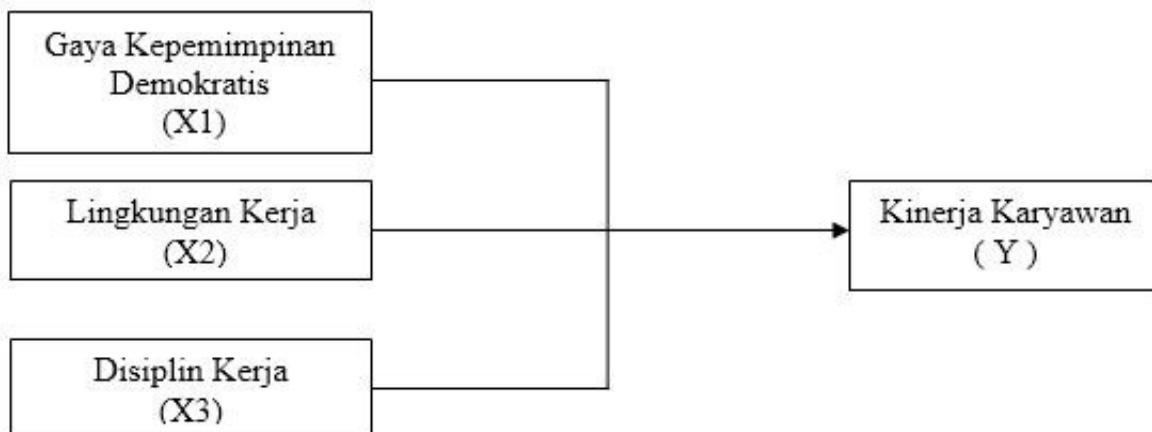


Figure 1. Kerangka konseptual Secara Simultan

2. Kerangka Konseptual Secara Parsial

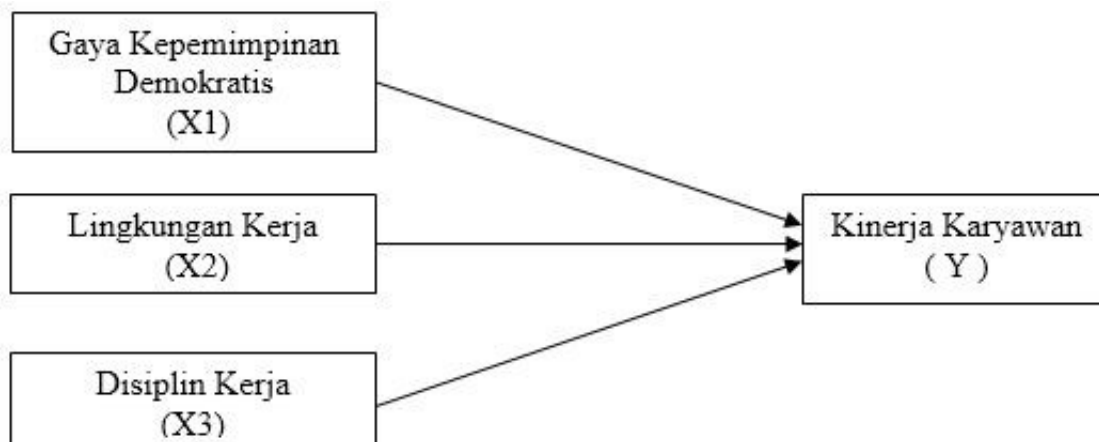


Figure 2. Kerangka konseptual Secara Parsial

6) Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kajian teori yang telah dijelaskan diatas, maka hipotetis pada penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan Demokratis, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan Demokratis Berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3. Lingkungan Berpengaruh terhadap kinerja karyawan
4. Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil dan Pembahasan

Hasil

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a. Uji Validitas

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 (X 2)	X2.1	0,821		0,000	Valid
	X2.2	0,891		0,000	Valid
	X2.3	0,774		0,000	Valid
Disiplin Kerja (X 3)	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

Table 1. Uji Validitas

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

b. Uji Reliabilitas

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

Table 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Tabel diatas, diperoleh nilai koefisien *realibilitas cronbach alpha* pada variable 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 kuesioner yang digunakan reliable.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		77
Normal Parameters a,b	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

Table 3. Uji Normalitas

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

b. Uji Linearitas

Variabel	F	Sig. Linearity	Kondisi	Keterangan
KinerjaKaryawan(Y) * Gaya KepemimpinanD emokratis (X1)	35.807	0,000	Sig. < 0,05	Linear
KinerjaKaryawan(Y) * LingkunganKerja(X2)	25.871	0,000	Sig. < 0,05	Linear
KinerjaKaryawan(Y) *DisiplinKerja(X3)	54.479	0,000	Sig. < 0,05	Linear

Table 4. Uji Linearitas

Dari hasil pengujian diperoleh nilai sig linearity untuk variabel Kinerja Karyawan dengan Gaya Kepemimpinan Demokratis sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$), variable 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 linear.

c. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.744a	.553	.535	2.117	.553	30.151	3	73	.000	1.707

Table 5. Uji Autokorelasi

Berdasarkan hasil Uji auto korelasi pada tabel diatas diketahui nilai DW (Durbin Watson) sebesar 1.707. Nilai tersebut Menunjukkan bahwa $du < d < 4 - du$ atau $1,7117 < 1.707 < 2,2883$ terjadi tidak terjadi autokorelasi.

d. Uji Heterokedastisitas

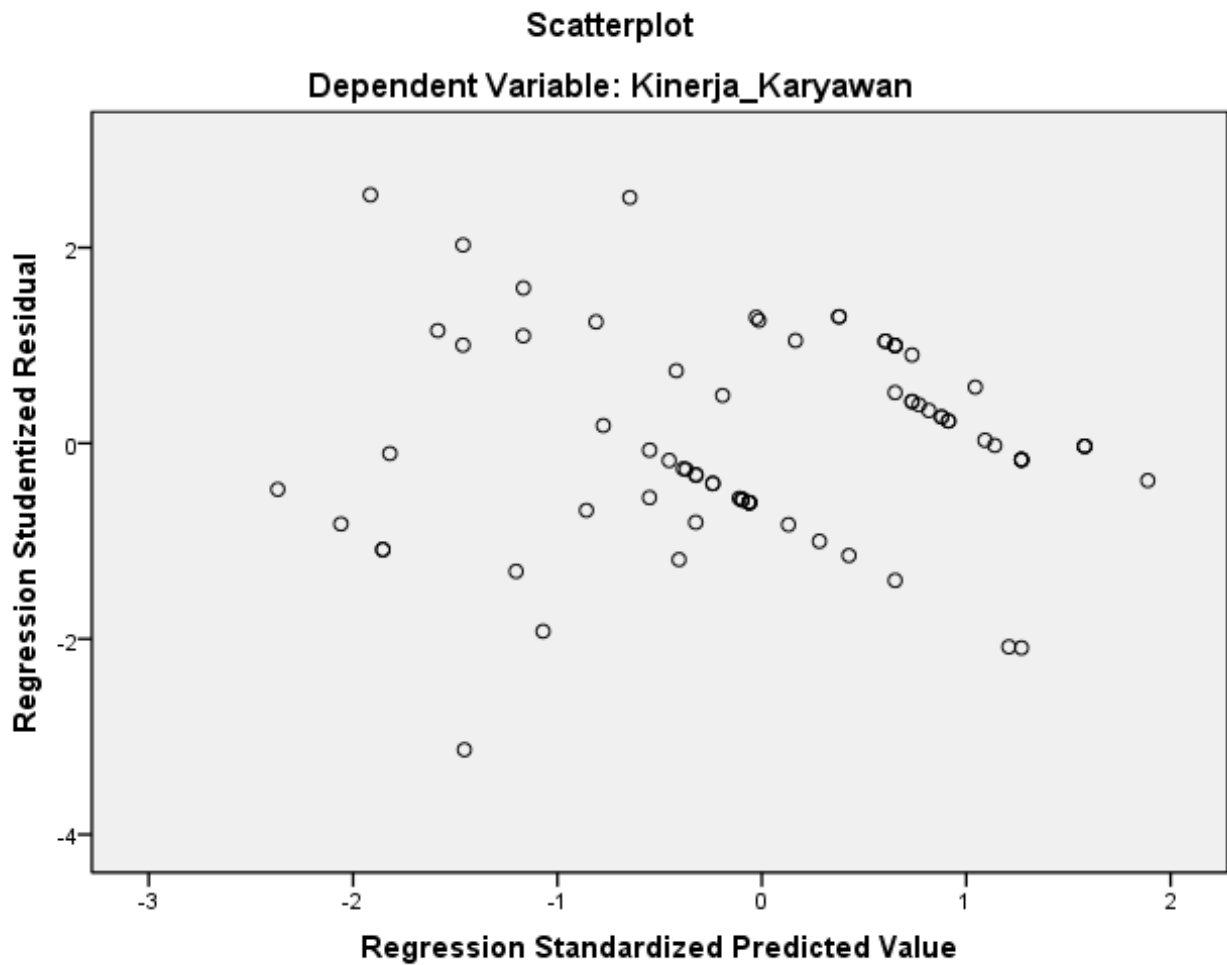


Figure 3. Uji Heterokedastisitas

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

Tabel6. Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
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)

Table 6.

Dari Hasil Pengujian diperoleh nilai VIF untk 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 multikolinieritas.

3. Analisis Regrasi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
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)

Table 7.

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 t)

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
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)

Table 8.

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_{tabel} sebesar 1.66571, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

a) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas 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 di ketahui 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)

ANOVA b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	405.470	3	135.157	30.151	.000a
	Residual	327.231	73	4.483		
	Total	732.701	76			
a. Predictors: (Constant), Disiplin_Kerja, Gaya_Kepemimpinan_Demokratis, Lingkungan_Kerja						
b. Dependent Variable: Kinerja_KaryawanSumber : Hasil Output SPSS versi 18(Diolah)						

Table 9. Uji Parsial (Uji F)

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 Ha diterima, yang artinya variable Gaya Kepemimpina Demokratis (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji Korelasi Berganda (Uji R)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.744a	.553	.535	2.117	.553	30.151	3	73	.000	1.707

Table 10. Uji Korelasi Berganda (Uji R)

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)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.744a	.553	.535	2.117	.553	30.151	3	73	.000	1.707

Table 11. Uji Determinasi Berganda (R²)

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 variable 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.

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. Uraian dari pernyataan 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 merai prestasi yang baik. Pimpinan juga sangat mempercayai, menghormati dan menghargai semua karyawannya. Hasil Penelitian ini di dukung oleh penelitian [4] 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. [10], perusahaan hendaknya harus dapat mencermatkan 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 [12] 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 perlakuan ketaatan, 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 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 jajarannya 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 searah 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 timbul 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 [19] 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 jajaran yang dihasilkan.

Simpulan

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 di dukung oleh penelitian [15] 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
2. Hasil analisis data membuktikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Prima Grafika. Hasil Penelitian ini di dukung oleh [1], 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.
3. Hasil Analisis data membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Universal Prima Grafika. 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 perlakuan ketaatan, 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 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.

References

1. Ananta, L. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern. Bandung: Alfabeta.
2. Bungin, B. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: Kencana.
3. Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis multivariat dengan program SPSS. lima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
4. Handoko.T, Hani. 2011. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. edisi 2. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
5. Hasibuan, M (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
6. Hasibuan, M (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
7. Lengkong, 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
8. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Jakarta: PT.Remaja Rosdakarya.
9. Moehariono. 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. Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada kanwil ditjen kekayaan negara suluttenggo dan maluku utara di manado." emba 1(4): 1208.
12. Pratiwi, Suwesty Yunia. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Wonosobo). emba11(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. Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.2924 . Article type: (Business and Economics)

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.