

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Johanis Souisa*, Dwi Norcahyaningih, Adhi Widyakto, Aprih Santoso

Fakultas Ekonomi, Universitas Semarang, Semarang

Jl. Soekarno Hatta, RT.7/RW.7, Tlogosari Kulon, Kec. Pedurungan, Kota Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

Email: ^{1,*}johanis.souisa@usm.ac.id, ²Dwi.nurcahya23@gmail.com, ³adhiwidyakto92@gmail.com, ⁴aprihsantoso@usm.ac.id

Email Penulis Korespondensi: johanis.souisa@usm.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Populasi atau subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Teknik sampling yang dipakai adalah teknik non- probability sampling dengan sampling jenuh, karena dalam penelitian ini semua anggota populasi dapat dijadikan sampel yaitu sebanyak 90 responden. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan kuesioner. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS 24 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji R2. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien determinasi 67,8% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel bebas dalam penelitian ini sedangkan sisanya yaitu 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract-This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, work environment, and work discipline on employee performance at the Semarang City Manpower Office. The population or subject of this study were all employees of the Semarang City Manpower Office. The sampling technique used is a non-probability sampling technique with saturated sampling, because in this study all members of the population can be sampled, namely as many as 90 respondents. This study uses a quantitative method using a questionnaire. Data analysis in this study used the SPSS 24 program which included validity test, reliability test, classical assumption test, multiple regression analysis, hypothesis testing using the t test and R2 test. The results of the analysis in this study indicate that the leadership style (X1) variable has a positive and significant effect on employee performance, the work environment (X2) variable has a positive and significant effect on employee performance, and the work discipline (X3) variable has a positive and significant effect on employee performance. Based on the coefficient of determination 67,8% employee performance can be explained by the independent variables in this study while the remaining 32,2% is influenced by other variables not examined in this study.

Keywords: Leadership Style; Work Environment; Work Discipline; Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan memulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu, dibutuhkan juga aspek lain yang menjadikan suatu keberhasilan pada sebuah perusahaan. Sehingga perusahaan dapat menjadikan sumber daya yang berpotensi, baik dari segi pemimpin sampai dengan karyawannya untuk memperoleh tujuan dari perusahaan itu sendiri.

Dengan lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan betah bekerja dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Seperti halnya ruang bekerja yang nyaman akan mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan bagi perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja,

Sumber daya manusia dianggap salah satu faktor terpenting dalam suatu perusahaan karena perannya sebagai dasar utama seluruh kegiatan dan kemampuan organisasi dalam perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan bukanlah hal yang mudah karena terdapat berbagai bagian seperti karyawan, pimpinan, maupun sistem kerja.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian, Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang selalu meningkatkan produktivitas serta kinerja karyawan. Dalam meningkatkan hal tersebut perusahaan tentu akan di hadapkan dengan berbagai macam kendala yang berpengaruh dalam pencapaian kinerja suatu perusahaan.

Untuk menunjang kelancaran dalam bekerja maka diperlukan gaya kepemimpinan yang bijaksana, lingkungan kerja yang nyaman, dan disiplin kerja yang baik. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menjadi tolak ukur keberhasilan yang sedang di pimpin, karena dapat berpengaruh pada kinerja karyawan suatu perusahaan. Pada era modern saat ini, kepemimpinan tidak dapat diukur menurut gender, usia, fisik, dan latar belakang seseorang. Perusahaan akan memilih seorang pemimpin berdasarkan soft skill yang dimilikinya karena untuk menunjang pekerjaan dan pemahaman akan tanggung jawabnya sebagai pemimpin. Walaupun demikian seorang pemimpin tidak boleh mengabaikan pentingnya peranan para tenaga kerja atau karyawan.

Selain pada gaya kepemimpinan yang bijaksana, lingkungan kerja sangat dibutuhkan bagi setiap karyawan. Pada dasarnya karyawan akan merasa nyaman bekerja jika kondisi lingkungan sekitar memiliki tingkat kenyamanan yang tinggi seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang cukup, tidak ada suara bising yang mengganggu konsentrasi karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki rasa nyaman dalam bekerja maka akan merasakan bosan yang mengakibatkan terjadinya ketidakdisiplinan dalam bekerja. Tidak sedikit dari karyawan yang merasakan rasa bosan karena faktor internal dalam perusahaan sehingga menyebabkan kinerja menjadi kurang disiplin. Disini peran kepemimpinan sangat dibutuhkan untuk mempengaruhi sikap disiplin kerja terhadap bawahannya dengan cara bertindak tegas untuk memberikan sanksi bagi yang sering melakukan mangkir pada saat jam kerja.

Sikap disiplin kerja yang maksimal akan memberikan pengaruh tersendiri untuk karyawan sebagai prestasi dalam bekerja, kemudian didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, maka secara langsung akan mempengaruhi kontribusi yang maksimal kinerja bagi para karyawan dalam perusahaan itu sendiri. Kinerja yang baik akan menumbuhkan sikap kontribusi yang baik pula pada karyawan untuk mencapai tujuan utama perusahaan guna menjadikan perusahaan yang memiliki citra baik.

Menurut (Tri Sulkanain Ahmad, 2021) Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo IV (Persero) Cabang Makassar. Hasil penelitian ini didukung oleh (Khasanah, 2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. cara kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) memiliki tujuan utama dalam setiap kesuksesan perusahaan. Meski didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber dana yang lebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang baik maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja karyawan dalam bekerja di suatu perusahaan yang ditempati. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan untuk mencapai suatu keberhasilan perusahaan.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja. Kinerja akan tercermin saat mereka melakukan tanggung jawabnya dengan menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, menjaga hubungan anatar rekan kerja, kemudian menjaga citra perusahaan. Dalam artian kinerja karyawan merupakan tekad dan kesanggupan dalam menaati segala peraturan, melaksanakan, dan mengamalkan segala sesuatu yang dipatuhi dengan penuh tanggung jawab, sikap dan tingkah laku yang baik dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

2.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan atau style of leadership merupakan cara seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya atau menjalankan fungsi managemennya dalam memimpin bawahannya. Seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya pasti memiliki gaya kepemimpinannya masing-masing (ciri khas). Oleh karena itu gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengendalikan bawahan dengan cara tertentu, sehingga bawahan dapat menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien (Siagian et al, 2018). Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku untuk mempengaruhi kinerja bawahannya.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disetujui sebelumnya. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam pertumbuhan dan perkembangan suatu perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tentu harus memperhatikan beberapa faktor, salah satunya dengan memperhatikan tingkat kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan.

2.5 Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang. Disiplin kerja merupakan bagian/ variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Nurchahyo, 2011). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja ialah pemberian kompensasi yang tidak sebanding, tidak adanya peraturan yang bersifat tegas, hubungan antar karyawan yang kurang baik. Hal ini sependapat dengan (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ialah faktor kepemimpinan, faktor kompensasi, faktor penghargaan, faktor kemampuan, faktor keadilan, faktor pengawasan, faktor lingkungan dan faktor sanksi hukuman. Dapat disimpulkan disiplin merupakan suatu sikap yang harus dilakukan secara sungguh-sungguh oleh seseorang dengan adanya kesadaran diri yang tinggi.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan

Gaya kepemimpinan adalah standar perilaku yang digunakan seseorang ketika orang tersebut berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang diinginkan. Dalam organisasi diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menciptakan kinerja yang menyenangkan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga diharapkan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian (Khasanah, 2021) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Pola Prakarya. Penelitian lain dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara, Berdasarkan ilustrasi diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.2 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Didalam lingkungan kerja segala sarana dan prasarana kerja yang tersedia di sekitar pekerja yang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, antara lain tempat kerja, kerapihan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar manusia di lokasi tersebut. sehingga semangat kerja karyawan meningkat.

Hal tersebut didukung dengan penelitian yang di lakukan oleh Ronal & Hotlin, (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. Penelitian lain di lakukan oleh Ni Luh Putu Ayu Anjani dan (S. Hasibuan dkk., 2018) dengan judul penelitian Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan yang diperoleh hasil PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan ilustrasi diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

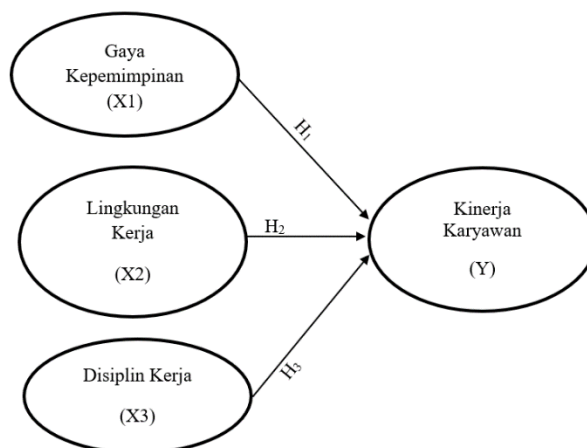
Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya

Hal ini di buktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2018) dengan judul penelitian Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Razza Prima Trafo yang diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Razza Prima Trafo. Hal tersebut senada dengan (Kristianti et al., 2021) yang melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta yang menunjukkan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap loyalitas karyawan Dinas Pariwisata Purwakarta. Berdasarkan ilustrasi tersebut maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7 Kerangka Berpikir

Berikut gambar 1 merupakan kerangka berpikir penulis dalam melakukan penelitian.



Gambar 1. Kerangka pemikiran penelitian

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2.8 Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode non-probability Sampling dengan menggunakan sampling jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 90 responden.

2.9 Metode Analisis

2.9.1 Analisis Deskriptif

1. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner yang telah diberikan serta mengukur sejauh mana kevalidan instrument dalam penelitian yang dilakukan menggunakan alat bantu software SPSS untuk membandingkan antara r hitung dengan r tabel. Menurut (Sugiyono, 2016) jika $\geq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan valid, jika $\leq 0,30$, maka item instrumen dinyatakan tidak valid. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan dari indikator tersebut dinyatakan valid. Namun, jika r hitung kecil dari r tabel, maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Jika suatu variabel dikatakan reliabel akan memberika nilai $(\alpha) > 0,70$ = reliabel, nilai $(\alpha) < 0,70$ = tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji hipotesis, sesuai dengan ketentuan bahwa dalam uji regresi linier harus dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar peneliitian tidak biasa dan untuk menguji kesalahan modal regresi yang digunakan dalam peneltian. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan beberapa uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018), untuk mengetahui apakah metode tersebut berdistribusi normal, dapat diuji menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dan analisis grafik. Menurut (Singgih Santoso, 2012) dasar pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya, yaitu Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal, dan jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

5. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) dimana akan di ukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (R^2). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dari besaran Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Pengujian multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut :

- 1) Tolerance value $< 0,10$ atau $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas.
- 2) Tolerance value $> 0,10$ atau $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji Spearman Rho. Dasar pengambilan keputusan menggunakan uji spearman rho adalah:

- a. Jika nilai signifikan > 0.05 maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan < 0.05 maka data terjadi heteroskedastisitas.

7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + \beta_1.X1 + \beta_2.X2 + \beta_3.X3 + e \tag{1}$$

Keterangan :

- Y : Kinerja Karyawan
- a : Konstanta
- b1 : Koefisien Regresi dari Gaya Kepemimpinan
- b2 : Koefisien Regresi dari Lingkungan Kerja
- b3 : Koefisien Regresi dari Disiplin Kerja
- X1 : Gaya Kepemimpinan
- X2 : Lingkungan Kerja
- X3 : Disiplin Kerja
- e : Tingkat kesalahan (Standard Error)

8. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan adalah :

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ atau signifikan $t > \alpha$

H_a ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$ atau signifikan $t < \alpha$

9. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas, semakin besar R^2 berarti semakin besar variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Uji Validitas

No.	Indikator	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan				
	Indikator 1	0,769	>	0,1745	Valid
	Indikator 2	0,649	>	0,1745	Valid
	Indikator 3	0,781	>	0,1745	Valid
	Indikator 4	0,75	>	0,1745	Valid
2.	Indikator 5	0,809	>	0,1745	Valid
	Lingkungan Kerja				
	Indikator 1	0,615	>	0,1745	Valid
	Indikator 2	0,814	>	0,1745	Valid
	Indikator 3	0,728	>	0,1745	Valid

No.	Indikator	r hitung	Kondisi	r tabel	Keterangan
	Indikator 4	0,769	>	0,1745	Valid
	Indikator 5	0,846	>	0,1745	Valid
	Disiplin Kerja				
	Indikator 1	0,784	>	0,1745	Valid
	Indikator 2	0,868	>	0,1745	Valid
3.	Indikator 3	0,839	>	0,1745	Valid
	Indikator 4	0,842	>	0,1745	Valid
	Indikator 5	0,737	>	0,1745	Valid
	Kinerja Karyawan				
	Indikator 1	0,629	>	0,1745	Valid
	Indikator 2	0,786	>	0,1745	Valid
4.	Indikator 3	0,787	>	0,1745	Valid
	Indikator 4	0,678	>	0,1745	Valid
	Indikator 5	0,508	>	0,1745	Valid

Dari hasil uji validitas pada tabel 1 diatas, dinyatakan dari keempat variabel tersebut valid karena nilai r hitung > r tabel, dan layak untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

No.	Indikator Variabel	Alpha Chronbach	>/<	Nilai Chronbach Alpha	Keterangan
	Gaya Kepemimpinan				
	Indikator 1	0,928	>	0,7	Reliabel
1.	Indikator 2	0,927	>	0,7	Reliabel
	Indikator 3	0,927	>	0,7	Reliabel
	Indikator 4	0,927	>	0,7	Reliabel
	Indikator 5	0,927	>	0,7	Reliabel
	Lingkungan Kerja				
	Indikator 1	0,933	>	0,7	Reliabel
2.	Indikator 2	0,926	>	0,7	Reliabel
	Indikator 3	0,929	>	0,7	Reliabel
	Indikator 4	0,927	>	0,7	Reliabel
	Indikator 5	0,926	>	0,7	Reliabel
	Disiplin Kerja				
	Indikator 1	0,925	>	0,7	Reliabel
3.	Indikator 2	0,925	>	0,7	Reliabel
	Indikator 3	0,925	>	0,7	Reliabel
	Indikator 4	0,926	>	0,7	Reliabel
	Indikator 5	0,93	>	0,7	Reliabel
	Kinerja Karyawan				
	Indikator 1	0,928	>	0,7	Reliabel
4.	Indikator 2	0,927	>	0,7	Reliabel
	Indikator 3	0,925	>	0,7	Reliabel
	Indikator 4	0,927	>	0,7	Reliabel
	Indikator 5	0,932	>	0,7	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas pada tabel 2 diatas, dinyatakan dari keempat variabel tersebut dinyatakan reliabel karena mempunyai koefisien cronbach's alpha yang lebih besar dari standar α 0,70 dan layak untuk uji selanjutnya.

Tabel 3. Uji Normalitas

N		90
Normal Parameters,a,b Mean		.0000000
	Std. Deviation	174.191.219
	Absolute	.083
Most Extreme Differences	Positive Negative	.059
		-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.168c

N	90
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Dari hasil uji normalitas diatas, menunjukan besarnya kolmogrov smirnov adalah 0,83 dan signifikan pada 0,168. Dapat disimpulkan bahwa distribusi dalam penelitian ini berdistribusi normal karena memiliki nilai kolmogorov smirnov > 0,05.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Gaya Kepemimpinan	.485	2.063
	Lingkungan Kerja	.623	1.606
	Disiplin Kerja	.457	2.189
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan			

Hasil pengujian menunjukan bahwa nilai VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai <10 dan memiliki nilai tolerance >0,1. Hal ini menunjukan bahwa semua variabel yang terdapat pada penelitian ini tidak menunjukan adanya gejala multikolinieritas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.032	1.063			2.853	.005
	Gaya						
	Kepemimpinan	.044	.055	.121	.805	.423	
	Lingkungan Kerja	-.101	.056	-.242	-1.823	.072	
	Disiplin Kerja	-.029	.051	-.088	-.569	.571	
a. Dependent Variable: absres							

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji spearman rho menunjukan nilai sig. Keseluruhan variabel diatas 0,05. Hasil ini menunjukan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a				t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.524	1.529			.342	.733
	Gaya						
	Kepemimpinan	.300	.079	.329	3.812	.000	
	Lingkungan Kerja	.477	.080	.454	5.959	.000	
	Disiplin Kerja	.150	.074	.180	2.024	.046	
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan							

$$Y = 0,329X1 + 0,454X2 + 0,180X3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- X1 = Gaya Kepemimpinan
- X2 = Lingkungan Kerja
- X3 = Disiplin Kerja
- β1 = Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan
- β2 = Koefisien Regresi Lingkungan Kerja
- β3 = Koefisien Regresi Motivasi Kerja
- e = Standard error (tingkat kesalahan)

Koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,329 bernilai positif, artinya semakin baik gaya kepemimpinan yang ada maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) sebesar 0,454 bernilai positif, artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,180 bernilai positif, artinya semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan

Tabel 7. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.524	1.529		.342	.733
	Gaya					
	Kepemimpinan	.300	.079	.329	3.812	.000
	Lingkungan					
	Kerja	.477	.080	.454	5.959	.000
	Disiplin Kerja	.150	.074	.180	2.024	.046

a. Dependent Variable: Y

a) Uji Hipotesis 1 (Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis 1 mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung 3,812 > t tabel 1,663 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi hasil < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

b) Uji Hipotesis 2 (Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis 2 mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung 5,959 > t tabel 1,663 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi hasil < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

c) Uji Hipotesis 3 (Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

Hasil pengujian hipotesis 3 mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien regresi arah positif dan nilai t hitung 2,024 > t tabel 1,663 dengan signifikansi 0,046. Nilai signifikansi hasil < 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, yang artinya bahwa secara parsial variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.830 ^a	.689	.678	1.57460	

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

Berdasarkan tabel di atas, didapatkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) yaitu sebesar 0,678 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebesar 67,8 % sedangkan sisanya yaitu 32,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.1 Pembahasan

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H₁) telah menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung sebesar 3,812 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,329 tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H₁ diterima. Yang artinya bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Menurut (Tri Sulkanain Ahmad, 2021) serta didukung oleh (Khasanah, 2021). Dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H₂) telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung sebesar 5,959 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,454 tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H₂ diterima. Yang artinya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Hasil uji ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan Menurut (S. Hasibuan dkk., 2018) serta didukung oleh penelitian dari (Ronal & Hotlin, 2019) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,024 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,180 tersebut lebih besar dari 0,05. Dengan demikian H3 diterima. Yang artinya bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang. Hasil uji ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Menurut (Jufrizen, 2018) serta didukung oleh penelitian dari (Kristianti et al., 2021) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

4. KESIMPULAN

Pada variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila gaya kepemimpinan semakin tinggi maka kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang akan semakin meningkat. Pada variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja semakin baik maka kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang akan semakin meningkat. Pada variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika pemberian disiplin kerja semakin tinggi maka kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang akan semakin meningkat. Adapun saran yang dapat penulis berikan, pada variabel gaya kepemimpinan disarankan pimpinan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang dapat meningkatkan atau mengontrol tiap pekerjaan pegawai secara berkala dan teliti. Seorang pemimpin harus bisa memiliki sebuah inisiatif yang berasal dari dalam dirinya sendiri. Dengan menuangkan inisiatifnya itu juga akan mampu membuat anggotanya untuk mengambil keputusan apakah akan mengikuti atau tidak. Dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat dan tidak semakin menurun. Pada variabel lingkungan kerja dapat disarankan agar dapat menambah pencahayaan didalam ruang kerja dengan cara melapor kepada staff atau bagian yang dapat memperbaiki pencahayaan. Disini peran pemimpin juga diperlukan untuk lebih memperhatikan kondisi ruangan karyawan, supaya dalam mengerjakan pekerjaan para pegawai tetap dalam kondisi yang cukup dalam pencahayaan, sehingga karyawan tidak malas dalam melakukan kegiatannya didalam ruang kerjanya. Dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat jika dirasa dalam kondisi ruangnya cukup dalam hal pencahayaannya. Pada variabel disiplin kerja disarankan bahwa seluruh staff atau karyawan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang diharapkan mampu mengoptimalkan waktu seefisien mungkin dan tetap taat terhadap peraturan perusahaan yang ada, karena bagaimanapun juga disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk memperbaiki prestasi didalam perusahaan.

REFERENCES

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Afandi, P., 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 209–218. <https://doi.org/10.30596/snk.v1i1.3612>
- Efendi, R. (2020). Riyanto Efendi , Pascasarjana Pendidikan Ekonomi , Universitas Negeri Yogyakarta Abstrak . *Kinerja karyawan*. *Jurnal Economic Edu*, 5.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Jayanti, K. T., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(1), 71–88. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i1.51>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Khasanah, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lngkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Cv. Pola Prakarya. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 1(1), 16–22. <https://doi.org/10.55587/jseb.v1i1.26>
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9987>
- Kusuma, G., & Rahardja, E. (2018). *KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PD BPR BKK Taman Pernalang)*. *Management*, 7(2), 1–11.
- Mattayang, B. (2019). Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis. *JEMMA | Journal of Economic, Management and Accounting*, 2(2), 45. <https://doi.org/10.35914/jemma.v2i2.247>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADequity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>

- Ronal, S. D., & Hotlin, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281. <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Salman Farisi, Juli Irnawati, M. F. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4, 15–33.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Tri Sulkanain Ahmad, A. M. R. T. (2021). (14,913>1,671) maka diketahui bahwa H. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Makassar., 3(1), 1–16.