

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT DXY Batam

Nur Rahmah Andayani^{1*}, Riska²

¹ Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Nunun@polibatam.ac.id, Indonesia.

² Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Batam, Riskajamal257@gmail.com, Indonesia.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Diterima: Juni 2023 Direvisi: Juli 2023 Disetujui: Juli 2023	<i>Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT DXY Batam. Responden sekaligus populasi yang diteliti merupakan karyawan di PT DXY Batam, dengan jumlah sampel sebanyak 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah sampling purposive. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan media Google Form. Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah analisis asosiatif kuantitatif menggunakan model Regresi Linear Berganda, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Hasil penelitian ini secara parsial maupun secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</i>
Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja.	

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan baik itu industri manufaktur maupun industri jasa pasti memiliki keberhasilan untuk mencapai tujuannya yang ditentukan oleh kinerja karyawan. PT DXY merupakan salah satu lembaga pengkreditan non perbankan yang melayani masyarakat guna mendapatkan dan secara cepat dengan melalui kredit. Pada kenyataannya PT DXY banyak membantu perekonomian masyarakat, terutama masyarakat yang golongan ekonomi menengah kebawah. Sesuai dengan motto pegadaian yaitu “Mengatasi Masalah Tanpa Masalah”.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya, sebab kinerja karyawan merupakan landasan sesungguhnya dalam sebuah organisasi (Jamil, 2017). Menurut Supriadi (2015) menjelaskan Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk menciptakan suasana yang mendukung agar melaksanakan tugas masing-masing individu. Menurut Hasibuan (2016) Disiplin merupakan kesadaran dan kesiapan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Menurut Manampiring, dkk (2021) untuk mencapai tujuan organisasi tentunya perlu memperhatikan beberapa aspek seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja agar terciptanya kinerja karyawan yang maksimal agar kedepannya. PT. DXY tetap dapat melayani secara maksimal terhadap kebutuhan layanan pelanggan. Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi.

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah hari efektif	Absensi				Total	Persentase perkembangan absensi
			S	I	T	C		
Jan	40	25	2	-	2	1	5	20%
Feb	40	22	7	2	-	-	9	40.90%
Mar	40	26	2		3	3	8	30.77%
Apr	40	22	2	3	2	3	10	45.45%
Mei	40	18	-	-	4	1	5	27%

Untuk menyikapi hal tersebut agar absensi, cuti secara mendadak, dan keterlambatan karyawan dalam bekerja, pemimpin PT DXY Batam membuat aturan sebagai berikut. Setiap karyawan wajib membuat kartu sakit, kartu izin, dan kartu cuti sebagai bukti. Untuk karyawan yang cuti harap memberitahu dan di jadwalkan minimal satu minggu sebelumnya. Karyawan yang sakit wajib melempirkan surat sakit dari klinik maupun Rumah Sakit yang ada di Batam. Karyawan yang sakit lebih dari dua hari wajib melampirkan surat rujukan ke Rumah Sakit Swasta maupun Rumah Sakit Pemerintah.

KAJIAN TEORI

2.1 Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) Gaya kepemimpinan partisipatif adalah apabila dalam kepemimpinan dilakukan dengan cara *persuasive*, menciptakan Kerjasama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipatif para bawahannya. Adapun aspek-aspek dalam gaya kepemimpinan partisipatif mencakup konsultasi, pengambilan keputusan bersama, membagi kekuasaan, desentralisasi dan manajemen yang demokratis.

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan partisipatif sebagai berikut:

- 1) Beban organisasi menjadi tanggung jawab Bersama personalia organisasi.
- 2) Bawahan, oleh pimpinan dianggap sebagai komponen pelaksana dan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab.
- 3) Disiplin, tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara Bersama-sama
- 4) Kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan.
- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah

Hubungan gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja karyawan telah diteliti oleh Putri (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nasution, dkk (2020) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Supriyadi (2015) juga menjelaskan Lingkungan kerja merupakan lingkungan sekitar pekerjaan yang mempengaruhi semangat kerja karyawan untuk menciptakan suasana yang mendukung agar melaksanakan tugas masing-masing

individu. Serta lingkungan kerja yang dikatakan baik dan sesuai yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, nyaman dan sehat.

Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Faktor Lingkungan Kerja Fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan semua keadaan atau kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan telah diteliti oleh Ardiannsyah A., & Purbawati D. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manampiring, dkk (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Disiplin Kerja Terdapat Kinerja Karyawan

Menurut Lijian Poltak Sinambela (2012) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sutrisno Edy (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada yaitu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis dan tidak tertulis.

Menurut Sutrisno Edy (2016), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja antara lain:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab kepada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa solidaritas dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatkan efisiensi dengan semaksimal mungkin dan produktivitas kerja pada karyawan.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan telah diteliti oleh Dea, dkk (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Arifuddin Danduru (2022) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil dari sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan yang ada pada PT DXY Batam dan sampel penelitian ini berjumlah 40 karyawan PT DXY Batam. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi.

Dalam Teknik pengambilan sampel ini penulis menggunakan Teknik sampling purposive. Sugiyono (2016) menjelaskan bahwa: “sampling purposive adalah Teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.” Alasan menggunakan Teknik purposive sampling ini karena sesuai untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian yang tidak generalisasi menurut Sugiyono (2016).

Menurut Arikunto (2017), mengatakan bahwa “apabila subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih.” Pendapat tersebut sesuai menurut Sugiyono (2016), ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan seperti observasi langsung di lapangan secara langsung dan penyebaran kuesioner kepada karyawan atau pemimpin yang ada di PT DXY Batam. Penyebaran kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan orang-orang secara langsung menanggapi pernyataan yang telah disiapkan oleh peneliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

4.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran setiap variabel yang ada di dalam penelitian. Statistic deskriptif yang disajikan terdiri dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata, dan standar deviasi setiap variabel. Hasil deskriptif digunakan untuk melihat gambaran variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3), dan Kinerja Karyawan pada PT DXY Batam (Y).

Berdasarkan hasil pada tabel 1 diketahui bahwa nilai minimum variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif sebesar 26 dan nilai maksimum sebesar 52, dengan rata-rata sebesar 39,22 dan standar deviasi sebesar 5,066. Nilai minimum variabel Lingkungan Kerja sebesar 28 dan nilai maksimum sebesar 56, dengan rata-rata sebesar 41,45 dan standar deviasi sebesar 5,344. Nilai minimum variabel Disiplin Kerja sebesar 22 dan nilai maksimum sebesar 42, dengan rata-rata sebesar 34,62 dan standar deviasi sebesar 4,074. Nilai minimum variabel Kinerja Karyawan sebesar 18

dan nilai maksimum sebesar 36, dengan rata-rata sebesar 27,90 dan standar deviasi sebesar 3.455.

Table 1 Staltistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan Partisipatif	40	26	52	39.22	5.066
Lingkungan Kerja	40	28	56	41.45	5.344
Disiplin Kerja	40	22	42	34.62	4.074
Kinerja Karyawan	40	18	36	27.90	3.455
Valid N (listwise)	40				

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Menurut Santoso (2012), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilakukan melalui analisis statistik yang salah satunya dapat dilihat melalui Kolmogorov-Smirnov. Berdasarkan hasil pada tabel 2, dapat diketahui bahwa variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, karena memiliki nilai signifikan yang lebih besar dari 0,05.

**Table 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.65432043
Most Extreme Differences	Absolute	.108
	Positive	.108
	Negative	-.095
Test Statistic		.108
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4.2.2 Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk menemukan korelasi pada suatu variabel independen pada model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil uji multikolinieritas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,1 dan *VIF* < 10. Terlihat dari variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki nilai *tolerance* 0,932 > 0,1 dan *VIF* 1,073 < 10. Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* 0,997 > 0,1 dan *VIF* 1,003 < 10. Dan Variabel Disiplin Kerja memiliki nilai *tolerance* 0,934 > 0,1 dan nilai *VIF* 1,071 < 10. Hal ini berarti bahwa semua variabel independent tidak ada gejala

multikolinieritas (non multikolinieritas). Uji multikolinieritas dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Table 3 Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.604	5.846		.103	.918		
Gaya	.134	.090	.196	1.478	.148	.932	1.073
1 Kepemimpinan Partisipatif							
Lingkungan	.167	.083	.259	2.016	.051	.997	1.003
Kerja							
Disiplin Kerja	.437	.112	.515	3.888	.000	.934	1.071

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013) berpendapat, pengujian ini ditujukan untuk melihat persamaan maupun perbedaan *variance* pada residual pengamat dari suatu model regresi. *Variance* akan disebut homoskedastisitas apabila bernilai sama atau konstan. Sebaliknya akan disebut heteroskedastisitas apabila tidak sama.

Table 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas (Korelasi Spearman's rho)

			Correlations			
			Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	Correlation Coefficient	1.000	.258	.033	.031
		Sig. (2-tailed)	.	.108	.841	.848
		N	40	40	40	40
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.258	1.000	.096	.038
		Sig. (2-tailed)	.108	.	.555	.816
		N	40	40	40	40
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.033	.096	1.000	-.021
		Sig. (2-tailed)	.841	.555	.	.896
		N	40	40	40	40
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	.031	.038	-.021	1.000
		Sig. (2-tailed)	.848	.816	.896	.
		N	40	40	40	40

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Dari hasil *output* tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai korelasi keempat variabel independen dengan *unstandardized Residual*, memiliki nilai signifikan lebih dari 0,05. Dengan nilai sign Gaya Kepemimpinan Partisipatif 0,848 > 0,05. Nilai sign Lingkungan Kerja 0,816 > 0,05. Dan nilai sign Disiplin Kerja 0,896 > 0,05. Sehingga semua signifikansi dari variabel independen lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

4.2.4 Regresi linear berganda

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dnegan menggunakan uji regresi linear berganda. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS diperoleh hasil seperti tabel berikut ini

**Table 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.234	3.852		2.397	.022
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	.140	.063	.290	2.199	.034
	Lingkungan Kerja (X2)	.140	.066	.282	2.123	.041
	Disiplin Kerja (X3)	.241	.091	.356	2.655	.012

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2014) mengatakan, penggunaan uji t ditujukan untuk mengetahui tingkat pengaruh secara individual atau Sebagian dari suatu variabel bebas untuk menjelaskan variasi-variasi bebas.

Nilai signifikan Gaya kepemimpinan Partisipatif (X1) terhadap kinerja karyawan adalah $0,034 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,199 > 1,688$. Nilai signifikan Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan adalah $0,041 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,123 > 1,688$. Nilai signifikan Disiplin Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan adalah $0,012 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,655 > 1,688$.

**Table 6 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.234	3.852		2.397	.022
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	.140	.063	.290	2.199	.034
	Lingkungan Kerja (X2)	.140	.066	.282	2.123	.041
	Disiplin Kerja (X3)	.241	.091	.356	2.655	.012

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

4.3.2 Uji F

Untuk membuktikan secara statistic bahwa secara keseluruhan atau simultan koefisien regresi yang digunakan dalam analisi ini signifikan, dapat dilihat dari uji F. apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$), maka model regresi signifikan secara statistic.

**Table 7 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	209.071	3	69.690	8.316	.000 ^b
	Residual	301.704	36	8.381		
	Total	510.775	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1), Lingkungan Kerja (X2)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

Nilai F_{tabel} yang diperoleh adalah 2,86. Berdasarkan hasil pengujian statistik F diperoleh signifikansi uji F (probabilitas) sebesar 0,000 ($p < 0,05$) dan nilai F_{hitung} sebesar 8,316 yang lebih besar dari F_{tabel} yang sebesar 2,86. Hal ini berarti terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT DXY Batam.

4.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,360. Hal ini berarti kemampuan variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variabel dependen (terikat) adalah sebesar 36,0% dan sisanya 64,0% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

**Table 8 Hasil Uji Koefisien determinasi (R²)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.409	.360	2.89494

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₃), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X₁), Lingkungan Kerja (X₂)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer Diolah, 2022

PEMBAHASAN

Adapun pembahasan hasil yang didapatkan sebagai berikut:

- 1) Pengujian Hipotesis 1 menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena dari hasil uji T membuktikan $t_{hitung} 2,199 > 1,688$ dan $Sig\ 0.034 < 0,05$. Artinya variabel gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik tingkat penerapan gaya kepemimpinan partisipatif di perusahaan, akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel gaya kepemimpinan responden, rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan terkait Pemimpin dalam melaksanakan tugas, mengajak, dan mendorong karyawan untuk diajak kerjasama menjalankan visi dan misi. Sehingga dapat diartikan bahwa karyawan menyatakan melaksanakan tugas dan mendorong karyawan untuk diajak kerjasama menjalankan visi dan misi merupakan salah satu alasan karyawan tertarik bergabung dengan perusahaan. Hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Putri, A. P. (2018), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap pengolahan dana desa.
- 2) Pengujian hipotesis 2 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena dari hasil uji T membuktikan $t_{hitung} 2,123 > 1,688$ dan $Sig\ 0,041 < 0,05$. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik penerapan lingkungan kerja di perusahaan, akan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja, rata-rata responden menjawab setuju pada pernyataan terkait Menjalin kerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama. Sehingga pada variabel ini, penting menjalin Kerjasama dengan baik terhadap sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama akan menghasilkan kerja maksimal selama ini. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ardiansyah A., & Purbawati D. (2020), mengungkapkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang.
- 3) Pengujian hipotesis 3 menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis diterima karena dari hasil uji T membuktikan $t_{hitung} 2,655 > 1,688$ dan $Sig\ 0,012 < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka semakin baik penerapan disiplin kerja di perusahaan, akan berdampak positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Pada variabel disiplin kerja, rata-rata responden menjawab setuju pada pertanyaan terkait Karyawan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan standar yang diberikan perusahaan. Sehingga pada variabel ini, penting nya berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja dengan baik sesuai dengan strander yang sudah diberikan oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan Dea, dkk (2020), mengungkapkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT DXY Batam. Maka jika penerapan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja diterapkan secara bersamaan dalam perusahaan, akan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel kinerja, rata-rata karyawan menjawab setuju pada pertanyaan terkait menjalin kerjasama dengan baik antar sesama rekan kerja dengan jenis pekerjaan yang sama. Sehingga aspek gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan disiplin kerja, harus bersamaan diterapkan tetapi tetap memperhatikan dan menyesuaikan dengan karakteristik karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Maka perusahaan harus menerapkan dan memanajemenkan ketiga aspek ini dengan baik dan sesuai dengan porsi masing-masing aspek. Yang mana ketiga aspek telah ditepakan sesuai dengan porsinya, diharapkan akan berdampak positif bagi penyelesaian perkerjaan oleh karyawan. Hipotesis penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manampiring, dkk (2021), mendaptkan hasil bahwa gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Pertama, variabel gaya kepemimpinan partisipatif secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Jodoh. Artinya semakin meningkat gaya kepemimpinan partisipatif, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Pegadaian cabang Jodoh.

Kedua, variabel lingkungan kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Jodoh. Artinya semakin meningkat lingkungan kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan PT DXY Jodoh.

Ketiga, variabel disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT DXY Jodoh. Artinya semakin meningkat disiplin kerja, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Pegadaian cabang Jodoh.

Keempat, variabel gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika semua variabel independent dikelola dengan baik dan tepat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A, & Purbawalti, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(2), 141-149.
- Arifuddin, D. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Kapal Latih Hasanuddin Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar (Doctoral dissertation, STIE Nobel Indonesia).
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dea, G., Sundari, O., & Dongoran, J. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga. *International Journal of Social Science and Business*, 4(1), 144-154.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jamil, A. (2017). Kontribusi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Efektif*.
- Lijan Poltak Sinambela (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 239.
- Manampiring, A. M., Nelwan, O. S., & Uhing, Y. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pegadaian Persero. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 670-679.
- Nasution, N., Sonti, E., Taufik, R., & Daulay, M. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 1 Na Ix-X Kabupaten Labuhanbatu Utara. *JRAIM (Jurnal Riset Akuntansi Multi Paradigma)*, 7(2), 208-216.
- Putri, A. P. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Kepala Desa Dan Kompetensi Perangkat Desa Terhadap Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Bandung* (Doctoral Dissertation).
- Santoso, S. (2012). *Aplikasi SPSS pada statistik non parametrik*
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV
- Supriyadi, S. (2015). Identifikasi Bahaya dan Penilaian Risiko K3 pada Tindakan Perawatan & Perbaikan Menggunakan Metode HIRARC (Hazard Identification

and Risk Assesment Risk Control) pada PT. X. In *Prosiding Seminar Nasional Riset Terapan| SENASSET* (pp. 281-286).

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group