

J-EEMB

Journal of Economic Entrepreneurship and Management Business

Program Studi Manajemen Unisda Lamongan

Vol 1 No 2 (2025): Desember 2025

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KONVEKSI STAR NINE GROUP DESA TRITUNGGA BABAT LAMONGAN

David Wahyu Setiabudi¹

Rifky Ardhana Kisno Saputra²

Ahmad Fathur Rozi³

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

Universitas Islam Darul 'Ulum Lamongan

¹ david1.2021@mhs.unisda.ac.id

² rifkyardhana@unisda.ac.id

³ fathurrozi@unisda.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received 28 - 07 - 2025

Revised 02 - 12 - 2025

Accepted 29 - 12 - 2025

Keywords

Leadership Style

Work Environment

Employee Performance

Work Discipline

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi di Konveksi Star Nine Group Desa Tritunggal Babat Lamongan. Penelitian ini dilakukan di Konveksi Star Nine Group Desa Tritunggal Babat Lamongan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan jumlah populasi sebanyak 37 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang kemudian datanya diolah menggunakan alat analisis SmartPLS 4.1.1.2 untuk mengetahui hasil hipotesis serta mengukur validitas penelitian. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji T Statistic 2,410 dan nilai P value 0,009. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji T Statistic 2,866 dan nilai P value 0,002. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (M) dengan hasil uji T Statistic 2,999 dan nilai P value 0,001. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja (M) dengan hasil uji T Statistic 0,774 dan nilai P value 0,220. Disiplin Kerja (M) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil uji T Statistic 1,901 dan nilai P value 0,029.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memegang peran strategis dalam menentukan keberhasilan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen utama yang tidak hanya menjalankan operasional organisasi, tetapi juga menentukan arah dan pencapaian tujuan secara keseluruhan (Flora Amanda, 2021; Fika & Zohriah, 2024). SDM yang kompeten, disiplin, dan termotivasi akan menciptakan kinerja yang optimal dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, organisasi perlu mengelola SDM secara efektif melalui penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pembinaan kedisiplinan kerja yang konsisten.

Industri konveksi, sebagai salah satu sektor padat karya, sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja dalam menjaga produktivitas dan daya saing. Konveksi Star Nine, yang berlokasi di Desa Tritunggal, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan, merupakan perusahaan skala menengah yang melibatkan tenaga kerja pada berbagai proses produksi seperti desain, jahit, sablon, dan bordir. Namun, hasil observasi awal menunjukkan adanya permasalahan disiplin kerja, terutama ketidaktepatan waktu kehadiran karyawan, yang berdampak pada kualitas dan efisiensi produksi. Hal ini menjadikan pentingnya analisis mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang mampu membina, memotivasi, dan memberdayakan karyawan berpotensi meningkatkan produktivitas dan loyalitas kerja (Prayudi, 2022; Wahyuningsih, 2025). Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung, baik dari sisi fisik maupun psikologis, dapat mempengaruhi semangat dan kenyamanan kerja (Hurhandayani, 2022). Di sisi lain, tingkat kedisiplinan yang tinggi mencerminkan sikap tanggung jawab terhadap aturan dan tugas, yang secara langsung berdampak pada kinerja individu maupun tim (Recky et al., 2024).

TUJUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm)

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan elemen strategis dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan. Tanpa adanya SDM yang kompeten, andal, dan loyal, maka keberhasilan organisasi sulit untuk tercapai (Mangundjaya, 2022). Keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas manajemen SDM yang diterapkan. Hal ini tercermin dari bagaimana organisasi mengelola kebutuhan tenaga kerja, mengembangkan potensi mereka, dan menciptakan sistem kerja yang mendukung efisiensi dan efektivitas kerja (Premisari et al., 2022).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi bekerja secara produktif dan sesuai dengan

kebutuhan organisasi melalui pelatihan, pengembangan, serta motivasi kerja (Putri Garini & Zaki Rahman, 2024). Menurut Akhiriani & Risal (2023), MSDM mencakup proses seleksi, analisis, pengembangan, serta pemanfaatan sumber daya manusia secara strategis. Hasibuan dalam Susan (2021) menyatakan bahwa MSDM merupakan proses efektif dan efisien dalam mengatur hubungan kerja antara organisasi dan karyawan, guna mendukung pencapaian tujuan bersama.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prayudi (2022), gaya kepemimpinan merupakan proses interaksi sosial yang bertujuan memadukan potensi bawahan secara maksimal. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada gaya kepemimpinan yang diterapkan, baik dalam aspek motivasi, pengambilan keputusan, maupun hubungan interpersonal (Randing et al., 2023).

Northouse (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan terdiri atas pola perilaku untuk memengaruhi anggota tim. Tiga gaya kepemimpinan yang umum dikenal adalah otokratis, demokratis, dan laissez-faire. Gaya otokratis ditandai dengan pengambilan keputusan terpusat pada pemimpin, sementara gaya demokratis menekankan partisipasi kelompok. Adapun gaya laissez-faire memberikan kebebasan penuh kepada anggota untuk mengambil keputusan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta produktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja karyawan secara signifikan (Nurjaya, 2021). Menurut Palungan et al. (2025), lingkungan kerja yang baik mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mampu menciptakan suasana kerja yang positif.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan mengacu pada hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja tinggi merupakan kunci keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya (Widianto & Akhmad, 2025). Kinerja juga mencerminkan tanggung jawab, partisipasi, serta inisiatif individu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

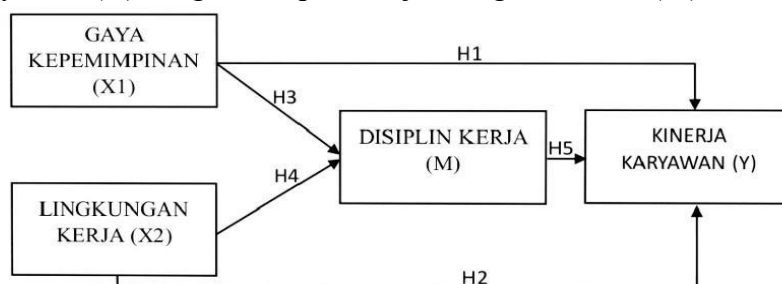
Menurut Sulistyowati & Auliya (2022), kinerja karyawan merupakan bentuk kontribusi nyata terhadap organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki. Indikator kinerja menurut Nur Safitri & Kasmari (2022) mencakup: kuantitas kerja, kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam menaati peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan faktor penting yang menentukan produktivitas dan pencapaian tujuan perusahaan (Donni, 2019). Menurut Sherlie & Hikmah (2022), disiplin mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta kesediaan menerima konsekuensi dari pelanggaran.

Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian atau teori ini akan menghubungkan secara teoritis antara Variabel Independent dan Variabel Dependent saling berhubungan dengan Variabel Mediasi. Dalam penelitian ini variabel independent adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependent adalah Kinerja Karyawan (Y) dengan Disiplin Kerja sebagai Mediasi (M).



Sumber: Penulis 2025

Hipotesis

H1: Diduga Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Diduga Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3: Diduga Gaya kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (M).

H4: Diduga Lingkungan kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (M).

H5: Diduga Disiplin kerja (M) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

METODE PENELITIAN

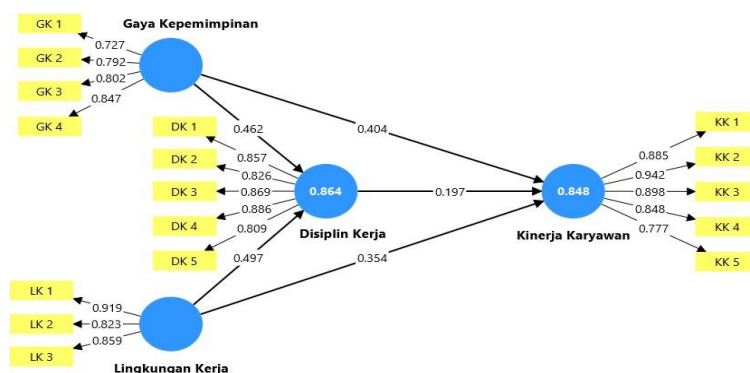
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan memanfaatkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Konveksi Star Nine

Group yang berlokasi di Desa Tritunggal, Babat, Lamongan, sebanyak 37 orang. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (Sugiyono, 2022). Penelitian ini melibatkan tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja), variabel mediasi (disiplin kerja), dan variabel terikat (kinerja karyawan).

Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS 4, karena mampu menganalisis hubungan antar variabel secara simultan (Ghozali & Latan, 2015). Tahapan analisis mencakup uji validitas menggunakan *convergent validity* dan uji reliabilitas melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*, dengan standar nilai $> 0,70$ untuk menyatakan reliabel (Sekaran & Bougie, 2016; Ghozali, 2018). Outer model digunakan untuk menguji hubungan antara indikator dan konstruk, sedangkan inner model untuk mengukur hubungan antar variabel laten melalui nilai R-square dan Q-square. Uji hipotesis dilakukan berdasarkan nilai t-statistic ($> 1,98$) dan p-value ($< 0,05$) sebagai kriteria signifikan (Latan & Ghozali, 201).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada tahap ini dimulai dengan melakukan analisis pengukuran model yaitu uji outer model dimana model menguji validitas dan reabilitas data dengan menunjukkan hubungan antara setiap indikator dan variabel latennya. Proses pemeriksaan terdiri dari empat tahap yaitu Uji Validitas Konvergen, Uji Validitas Diskriminan, *Composite Reability*, dan *Average Extracted*. SmartPLS 4.1.1.2 digunakan untuk melakukan pengukuran ini.



Gambar Hasil olah Data SmartPLS (Outer Model)

Hasil Analisis Outer Model

Validitas Konvergen

Menguji *Convergent Validity* digunakan nilai *outer loading* atau *loading faktor*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *convergent validity* dalam kategori

baik apabila *outer loading* $> 0,70$ Berikut adalah nilai *outer loading* dari masing-masing indikator pada variabel penelitian. Ada tiga jenis pengujian utama dalam outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Construct Reliability*.

Variabel	Indikator	X1	X2	Y	M	Ket.
Gaya kepemimpinan	GK 1	0,727				Valid
	GK 2	0,792				Valid
	GK 3	0,802				Valid
	GK 4	0,847				Valid
Lingkungan Kerja	LK 1		0,919			Valid
	LK 2		0,823			Valid
	LK 3		0,859			Valid
Kinerja Karyawan	KK 1			0,885		Valid
	KK 2			0,942		Valid
	KK 3			0,898		Valid
	KK 4			0,848		Valid
	KK 5			0,777		Valid
Disiplin Kerja	DK 1				0,857	Valid
	DK 2				0,826	Valid
	DK 3				0,869	Valid
	DK 4				0,886	Valid
	DK 5				0,809	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan, 2025

Output nilai *loading factor* pengujian pada tahap ini semua pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan dan Disiplin Kerja memiliki nilai *loading factor* $> 0,70$ sehingga semua dikatakan valid. Hal ini mengidentifikasi bahwa indikator yang digunakan berhasil mengukur korelasi antara skor pertanyaan dengan konstraknya (variabel), sehingga mendukung validitas konstruk model pengukuran.

Validitas Diskriminan

Pada uji Validitas Diskriminan (*discriminant validity*) menggunakan pengukuran *Cross Loading factor*, yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai diskriminan yang memadai yang dapat diketahui dengan membandingkan nilai loading pada variabel yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading variabel lainnya. Berikut merupakan nilai *cross loading* dari setiap indikator:

Uji Discriminant Validity

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja	Ket.
GK 2	0.834	0.740	0.638	0.590	Valid
GK 3	0.812	0.554	0.767	0.809	Valid
GK 4	0.887	0.727	0.738	0.699	Valid
LK 1	0.752	0.917	0.818	0.730	Valid
LK 2	0.658	0.903	0.795	0.774	Valid
KK 1	0.724	0.736	0.886	0.836	Valid
KK 2	0.791	0.790	0.941	0.800	Valid
KK 3	0.695	0.763	0.898	0.807	Valid
KK 4	0.754	0.738	0.848	0.746	Valid
KK 5	0.651	0.647	0.778	0.663	Valid
DK 1	0.649	0.745	0.767	0.873	Valid
DK 2	0.747	0.709	0.735	0.856	Valid
DK 3	0.662	0.718	0.691	0.876	Valid
DK 4	0.651	0.616	0.706	0.891	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan, 2025

Nilai *cross loading* untuk variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja Karyawan, dan Disiplin Kerja memiliki nilai korelasi antara indikator (*instrumen*) dengan konstruksinya (Variabel) > indikator (*instrumen*) pada konstruk (Variabel) lainnya. Hasil uji *convergent validity* dan *discriminant validity* menunjukkan angka yang konsisten, dengan semua indikator dinyatakan valid. Hal ini mengindikasikan bahwa model yang digunakan memiliki kecocokan yang baik dan mampu membedakan antara konstruk yang berbeda secara efektif. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini valid. **Average Variance Extracted (AVE)**

Average Variance Extracted (AVE) merupakan salah satu ukuran penting untuk menilai validitas konvergen pada model pengukuran. AVE menunjukkan seberapa besar varians yang dapat dijelaskan oleh konstruk laten dibandingkan dengan varians yang disebabkan oleh kesalahan pengukuran (Hair *et al.*, 2019). Secara umum, nilai AVE yang disarankan adalah $\geq 0,50$.

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,629	Valid
Lingkungan Kerja	0,753	Valid
Kinerja Karyawan	0,760	Valid
Disiplin Kerja	0,723	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan, 2025

Nilai AVE masing - masing variabel adalah Gaya Kepemimpinan sebesar 0,629, Lingkungan Kerja 0,753, Kinerja Karyawan 0,760 dan Disiplin Kerja 0,723. Keempat variabel ini memiliki nilai $\geq 0,50$ artinya keempat variabel tersebut dikategorikan sebagai valid.

Uji Reliabilitas Konstruk

Uji reliabilitas konstruk dilakukan untuk memastikan bahwa indikator dalam setiap variabel laten konsisten dalam mengukur konsep yang dimaksud. Reliabilitas konstruk dalam penelitian ini dievaluasi menggunakan dua ukuran utama, yaitu *Composite Reliability (CR)* dan *Cronbach's Alpha*. Menurut Hair et al. (2019), nilai *CR* dan *Cronbach's Alpha* yang baik harus berada di atas 0,70 untuk menunjukkan reliabilitas internal yang memadai.

Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_c)	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.713	0.839	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.794	0.906	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.920	0.940	Reliabel
Disiplin Kerja	0.897	0.928	Reliabel

Sumber: Data Hasil Olahan, 2025

Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam model Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kinerja keryawan dan disiplin kerja memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa semua indikator dalam konstruk tersebut memiliki tingkat konsistensi internal yang kuat dan dapat diandalkan. Dengan demikian, instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti reliabel, dan semua konstruk memenuhi syarat untuk dianalisis lebih lanjut dalam pengujian model struktural (*inner model*).

R-Square

Pengujian *R-Square (R²)* bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model struktural. Nilai *R²* merepresentasikan *goodness-of-fit* dari model prediktif, dengan kategori interpretasi: 0,75 (kuat), 0,50 (sedang), dan 0,25 (lemah) (Hair et al., 2019).

Uji R-Square (R^2)

Variabel Dependen	R-square
Disiplin Kerja	0.704
Kinerja Karyawan	0.846

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *R-Square* sebesar 0.704 untuk variabel Disiplin kerja menunjukkan bahwa 70.4% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, sementara sisanya 29.6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model, sehingga hubungan antara variabel independen dan Kinerja dapat dianggap sangat kuat. Sementara itu nilai *R-Square* sebesar 0.846 untuk variabel Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa 84.6% variasi pada variabel ini dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model, dengan 15.4% dipengaruhi oleh faktor eksternal. Nilai ini menunjukkan hubungan yang sangat kuat, artinya model mampu menjelaskan sebagian besar faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan meskipun masih ada banyak pengaruh dari luar model.

Q-Square

Analisis *Q-Square* (Q^2) digunakan untuk mengukur seberapa baik model struktural mampu memprediksi variabel dependen secara observasional. Nilai Q^2 dihitung menggunakan metode *Blindfolding* dan menjadi indikator *predictive relevance* dari model. Menurut Hair et al. (2019), nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif, dengan kategori: 0,02 (lemah), 0,15 (sedang), dan 0,35 (kuat).

Uji Q-Square (Q^2)

Variabel	Q^2 predict
Disiplin Kerja	0.645
Kinerja Karyawan	0.788

Penelitian ini, hasil penghitungan menunjukkan bahwa nilai Q^2 untuk variabel Disiplin Kerja adalah sebesar 0,645, sedangkan nilai Q^2 *predict* variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0,788. Nilai Q^2 *predict* yang positif menunjukkan bahwa model prediksi memiliki relevansi prediktif yang baik terhadap variabel yang diukur.

Dengan demikian, model penelitian ini tidak hanya memiliki daya jelas (*explanatory power*) yang memadai (berdasarkan nilai R^2), tetapi juga memiliki kemampuan yang kuat dalam memprediksi respons nyata dari responden.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh langsung antar variabel menggunakan analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Keputusan pengujian didasarkan pada nilai *path coefficient*, *t-statistic*, dan *p-value*, dengan batas signifikansi ditetapkan pada $\alpha = 0,05$ (tabel t = 1,96 untuk uji dua sisi).

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values	Ket.
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.235	0.237	0.167	2.410	0.009	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.472	0.479	0.165	2.866	0.002	Signifikan
Gaya Kepemimpinan -> Disiplin Kerja	0.671	0.671	0.224	2.999	0.001	Signifikan
Lingkungan Kerja -> Disiplin Kerja	0.186	0.193	0.240	0.774	0.220	Tidak Signifikan
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0.267	0.261	0.141	1.901	0.029	Signifikan

Sumber: Data Hasil Olahan, 2025

Hasil pengujian terhadap lima hipotesis yang diajukan menunjukkan temuan sebagai berikut:

1. H1 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t-statistic* $2.410 > 1.96$ dengan *p-value* $0,009 < 0,05$. Maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t-statistic* $2.886 > 1.96$ dengan *p-value* $0,002 < 0,05$. Maka H2 diterima dan H0 ditolak, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. H3 : Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t-statistic* $2.999 > 1.96$ dengan *p-value* $0,001 < 0,05$. Maka H3 diterima dan H0 ditolak, artinya gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.
4. H4 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t-statistic* $0,774 < 1.96$ dengan *p-value* $0,220 > 0,05$. Maka H4 ditolak dan H0 diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. H5 : Diduga Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *t-statistic* $1.901 > 1.96$ dengan *p-value* $0,029 < 0,05$. Maka H5 diterima dan H0 ditolak, artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,235, *t-statistic* 2,410, dan *p-value* 0,009 (signifikan pada taraf 5%). Artinya, hipotesis dapat diterima. Pemimpin yang komunikatif, memberi teladan, serta mampu memberikan penghargaan dan koreksi secara tepat dapat meningkatkan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Udovita (2020), S. Handayani (2020), dan Lamere *et al.* (2021) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam memotivasi dan mengarahkan karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien 0,472, *t-statistic* 2,866, dan *p-value* 0,002 (signifikan pada taraf 5%). Artinya, hipotesis dapat diterima. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, dan mendukung interaksi yang baik mampu meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Bagis *et al.* (2020), Rahayu & Rushadiyati (2021), dan Badrianto *et al.* (2022) yang menyatakan bahwa kondisi kerja yang kondusif berkontribusi pada peningkatan semangat dan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien 0,671, *t-statistic* 2,999, dan *p-value* 0,001 (signifikan pada taraf 5%). Dengan demikian,

hipotesis dapat diterima. Pemimpin yang tegas, adil, memberi teladan, dan menjalin komunikasi yang baik dapat membentuk kedisiplinan karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan Agusyani *et al.* (2024), Saferti (2023), dan Risky (2022) yang menegaskan bahwa gaya kepemimpinan efektif berperan penting dalam membangun kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja, dengan nilai koefisien 0,186, *t-statistic* 0,774, dan *p-value* 0,220 (tidak signifikan pada taraf 5%). Hipotesis tidak dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi, kesadaran, dan tanggung jawab pribadi, serta pengawasan langsung dari atasan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Herawati & Ranteallo (2020), Putra & Aprianti (2020), dan Adhitya *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor utama dalam membentuk kedisiplinan karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien 0,267, *t-statistic* 1,901, dan *p-value* 0,029 (signifikan pada taraf 5%). Hipotesis dapat diterima. Karyawan yang disiplin cenderung bekerja tepat waktu, menaati aturan, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

Penelitian ini sejalan dengan Mahfudiyanto (2022), Gito Septa Putra & Jhon Fernos (2023), serta Yuliantini & Suryatiningsih (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mendukung kinerja karyawan secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dari pembahasan diatas, maka dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin yang bersikap demokratis dengan mendengarkan pendapat karyawan dalam menentukan jadwal lembur, karyawan merasa dihargai dan akhirnya bekerja lebih semangat untuk mencapai target produksi tepat waktu.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang

disediakan perusahaan, seperti kebersihan, keamanan, kenyamanan, serta hubungan kerja yang harmonis, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Pemimpin yang memberi arahan jelas, menjadi teladan, dan menjalin komunikasi efektif dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan untuk menaati aturan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP).
4. Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Meskipun lingkungan kerja bersih, aman, dan nyaman masih ada karyawan yang datang terlambat atau pulang sebelum waktunya.
5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara. ISBN: 978-979-526-491-0.
- Mangundjaya, W. L. H. (2022). Kepemimpinan dan Perubahan Organisasi: Mengelola Perubahan dan Mempersiapkan SDM Menghadapi Perubahan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 9(2), 124–139.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Prayudi, A. (2022). Analisis Pengaruh Penggajian, Fasilitas Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pembangunan Kota Binjai. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 17-30.
- Premisari, A. A., Furwanto, E., Lampung, U., Article, I., Karyawan, K., & Commons, C. (2022). Strategi manajemen SDM pada Department procurement warehouse PT SemeXYZ *Jurnal Terapan Intership & Multidisiplin*. 1(1), 19–30.
- Pulungan, A. B., Musri, M. A., & Bangun, N. B. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *YUME: Journal of Management*, 8(1), 437-445.
- Putri Garini, D., & Zaki Rahman, M. (2024). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Banjar. *Co-Value Jurnal Ekonomi Koperasi dan Kewirausahaan*, 15(01).

- Recky, R., Widyawati, W., & Nazaruddin, N. (2024). Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Amnesia (Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1), 40-48.
- Sherlie, S., & Hikmah, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Benwin Indonesia di Kota Batam. *Motivasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1).
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistyawati, A., & Auliya, E. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Life Assurance. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(2), 35-41.
- Wahyuningsih, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Tasikmadu Kabupaten Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(2), 3099-3119.
- Widianto, Y., & Akhmad, I. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Langgeng Anugrah Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 4(1), 1538-1551.