

Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri

Sultan Bayu Ananta

Universitas Islam Kediri
sultanbayuananta@gmail.com

Moch. Saleh Udin

Universitas Islam Kediri
mochsalehudin47@gmail.com

Taufik Akbar

Universitas Islam Kediri
taufikakbar@uniska-kediri.ac.id

Alamat: Jl. Sersan Suharmaji No.38, Manisrenggo, Kota Kediri, Jatim

Korespondensi penulis: sultanbayuananta@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the significance of the influence of work discipline, work environment, and leadership on employee performance at UD. Timbul Jaya, Wates Subdistrict, Kediri Regency. The sampling technique used in this research is saturation sampling with a total sample of 34 respondents. The analysis technique used includes Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test (Normality Test, Heteroscedasticity Test, Linearity Test, and Multicollinearity Test), Multiple Linear Regression Analysis, t-Test, F-Test, and Coefficient of Determination (R²). The results of the research based on partial testing indicate that Work Discipline does not significantly affect the Employee Performance of UD. Timbul Jaya, Wates Subdistrict, Kediri Regency, the Work Environment significantly affects the Employee Performance of UD. Timbul Jaya, Wates Subdistrict, Kediri Regency, and Leadership does not significantly affect the Employee Performance of UD. Timbul Jaya, Wates Subdistrict, Kediri Regency. Simultaneous testing shows that Work Discipline, Work Environment, and Leadership have a significant impact on Employee Performance at UD. Timbul Jaya, Wates Subdistrict, Kediri Regency.*

Keywords: *Work Dicipline, Work Environment, Leadership, Employee Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa signifikan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh dengan jumlah sampel 34 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik (Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Linearitas, dan Uji Multikolinearitas), Analisis Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F dan Koefisien Determinasi (R²). Hasil penelitian berdasarkan pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri, dan Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri. Pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya, Kec. Wates, Kab. Kediri.

Kata kunci: *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia adalah aset utama untuk menunjukkan keberhasilan dan meningkatkan efektivitas dan mencapai tujuan suatu organisasi. Hal ini sangat penting karena kemajuan suatu organisasi tidak terlepas dari peran manusia sebagai pendorong organisasi. Manusia memiliki kemampuan untuk mengelola dan menjalankan organisasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Namun, manusia harus berhadapan dengan orang-orang dengan latar belakang yang berbeda. Oleh karena itu, sangat penting untuk memiliki kebijakan yang tepat dari seorang pemimpin perusahaan dan instansi yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan. Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja individu dapat ditemukan dalam literatur seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, disiplin kerja, kejelasan arah dan karir, lingkungan kerja, kompetensi, dan masih banyak lagi (Sudarmanto dalam Muhsin dan Arifa, 2018:375).

Peneliti melakukan penelitian di UD. Timbul Jaya, sebuah pabrik yang bergerak dalam bidang produksi dan penjualan bahan pangan berupa mie bihun di Desa Duwet, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri. Peneliti mendapat beberapa temuan yaitu gaji yang diperoleh karyawan masih di bawah UMK, kondisi pada lingkungan kerja yang tinggi seperti suhu yang panas dari ruang produksi, dan ketidakhadiran pemilik pabrik dalam lingkungan kerja karena bertempat tinggal di kota dan hanya mengunjungi pabrik pada saat-saat tertentu. Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri.

KAJIAN TEORITIS

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah komitmen untuk menaati peraturan dan standar yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan, yang bertujuan untuk meningkatkan kesetiaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan (Agustini, 2019:89). Disiplin yang baik menunjukkan tingginya tingkat tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, yang akan mendorong semangat kerja dalam mencapai tujuan organisasi (Afandi, 2018:12).

Menurut Agustini (2019:97), ada 7 faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada atau tidaknya perhatian pemimpin kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kemudian Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2019:104) yaitu tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada atasan, kesadaran bekerja, dan tanggung jawab. Teori diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nunu Nurjaya, (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₁ : Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Budiasa, 2021:39), lingkungan kerja merujuk pada seluruh peralatan dan bahan yang tersedia, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individual maupun dalam kelompok. Sedangkan menurut Afandi, (2018:65) lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan seperti kondisi AC yang baik, cahaya yang cukup, dan sebagainya.

Afandi (2018:66), mengemukakan dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah, dan tersedianya sarana angkutan karyawan. Kemudian indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Budiasa, 2021:41) yaitu penerangan, suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan. Teori diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dori Mittra Candana, (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kepemimpinan

Afandi (2018:103), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses pengaruh terhadap sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Malayu (dalam Farida dan Hartono, 2015:48), mengemukakan bahwa kepemimpinan yang ditunjukkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang selaras dan mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan yang dimaksud.

Menurut Afandi (2018:107), ada tiga macam tipe kepemimpinan yaitu otoriter, demokrasi, dan *laissez-faire*. Afandi (2018:115), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu kematangan emosional, komunikatif, memberi keputusan, mengawasi, evaluasi, disiplin, motivasi, visi dan misi, profesional, pendidikan, pengalaman kerja, tanggung jawab, dan kewibawaan. Sedangkan untuk indikator kepemimpinan menurut Afandi (2018:116) yaitu kematangan sosial, keteladanan, kemampuan memecahkan masalah, kejujuran, kemampuan komunikasi, kemampuan memotivasi, tanggung jawab, disiplin, mempunyai banyak relasi, dan kemampuan mengambil keputusan. Teori diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nicko Permana Putra, (2013) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

H₃ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

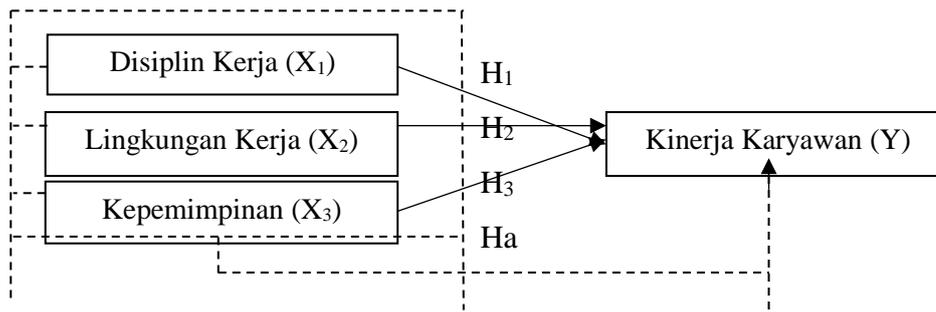
Kinerja Karyawan

Kasmir (dalam Kusumayanti,dkk 2020:182), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas yang harus dicapai sesuai dengan program kerja organisasi, dengan tujuan untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Sedangkan Afandi (2018:83), mengemukakan kinerja adalah tingkat seberapa baik seseorang dalam melaksanakan strategi organisasi yang ditentukan oleh seberapa baik seseorang dalam mencapai tujuan spesifik yang terkait dengan perannya dan atau dengan menunjukkan kompetensi yang dianggap penting untuk organisasi.

Indikator kinerja menurut Afandi (2018:89), indikator dari kinerja yaitu kuantitas, kualitas, efisiensi, inisiatif, ketelitian, dan kreatifitas. Teori diatas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumayanti et al., (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_a : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kajian teori diatas diperoleh kerangka teoritik sebagai berikut :



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode yang didasarkan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, dan analisisnya bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Populasi menurut Sugiyono (2013:80) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki karakteristik tersendiri yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini yaitu seluruh karyawan tetap di UD. Timbul Jaya, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri yang berjumlah 34 orang. Sampel menurut Sugiyono (2013:81) yaitu bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan seluruh karyawan tetap UD. Timbul Jaya, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri yang berjumlah 34 orang.

Pengambilan sampel untuk penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yaitu teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2013:218). Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2013:85) sampel jenuh adalah teknik pemilihan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan perangkat lunak SPSS Versi 25 dan melakukan beberapa uji, yaitu uji validitas, reliabilitas, dan uji Asumsi Klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji multikolinelinitas. Data yang telah diperoleh juga dianalisis dengan menggunakan Teknik analisis regresi linier berganda dengan uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara individu (parsial) terhadap variabel dependen. Uji F untuk mengetahui pengaruh antar variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dan koefisien determinasi (*R Square*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel

independen terhadap variabel dependen. Syarat-syarat untuk model regresi yang baik meliputi distribusi data yang normal, data yang linear, tidak adanya multikolinearitas, dan tidak adanya heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	22	64,7%
	Wanita	12	35,3%
	Jumlah	34	100,0%
Usia	21-30 Tahun	10	29,4%
	31-40 Tahun	14	41,2%
	> 40 Tahun	10	29,4%
	Jumlah	34	100,0%
Pendidikan Terakhir	SD	10	29,4%
	SMP	16	47,1%
	SMA	8	23,5%
	Jumlah	34	100,0%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	7	20,6%
	1-5 Tahun	12	35,3%
	> 5 Tahun	15	44,1%
	Jumlah	34	100,0%
Jarak Rumah ke Pabrik	< 1 KM	18	52,9%
	1-5 KM	13	38,2%
	> 5 KM	3	8,8%
	Jumlah	34	100,0%

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa karyawan UD. Timbul Jaya, Kecamatan Wates, Kabupaten Kediri berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh pria sebanyak 22 responden dengan persentase 64,7%. Berdasarkan usia di dominasi karyawan berusia 31-40 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase 41,2%. Berdasarkan pendidikan terakhir di dominasi pendidikan SMP sebanyak 16 responden dengan persentase 47,1%. Berdasarkan lama bekerja di dominasi karyawan masa kerja > 5 tahun sebanyak 15 responden dengan

persentase 44,1%. Berdasarkan jarak rumah ke pabrik di dominasi jarak < 1 KM sebanyak 18 responden dengan persentase 52,9%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Variabel	Item	<i>Pearson Corellation</i>	<i>r</i> _{tabel}	<i>Sig.</i> (2- <i>tailed</i>)	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	X1.1	0,425	0,3388	0,012	Valid
	X1.2	0,573	0,3388	0,001	Valid
	X1.3	0,511	0,3388	0,002	Valid
	X1.4	0,509	0,3388	0,002	Valid
	X1.5	0,563	0,3388	0,001	Valid
	X1.6	0,369	0,3388	0,032	Valid
	X1.7	0,429	0,3388	0,011	Valid
	X1.8	0,523	0,3388	0,002	Valid
	X1.9	0,500	0,3388	0,003	Valid
	X1.10	0,371	0,3388	0,031	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,396	0,3388	0,020	Valid
	X2.2	0,413	0,3388	0,015	Valid
	X2.3	0,493	0,3388	0,003	Valid
	X2.4	0,454	0,3388	0,007	Valid
	X2.5	0,509	0,3388	0,002	Valid
	X2.6	0,759	0,3388	0,000	Valid
	X2.7	0,485	0,3388	0,004	Valid
	X2.8	0,658	0,3388	0,000	Valid
	X2.9	0,490	0,3388	0,003	Valid
	X2.10	0,674	0,3388	0,000	Valid
Kepemimpinan (X ₃)	X3.1	0,371	0,3388	0,031	Valid
	X3.2	0,408	0,3388	0,017	Valid
	X3.3	0,541	0,3388	0,001	Valid
	X3.4	0,425	0,3388	0,012	Valid
	X3.5	0,639	0,3388	0,000	Valid
	X3.6	0,385	0,3388	0,025	Valid
	X3.7	0,537	0,3388	0,001	Valid

	X3.8	0,523	0,3388	0,001	Valid
	X3.9	0,543	0,3388	0,001	Valid
	X3.10	0,597	0,3388	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,583	0,3388	0,000	Valid
	Y2	0,505	0,3388	0,002	Valid
	Y3	0,488	0,3388	0,003	Valid
	Y4	0,557	0,3388	0,001	Valid
	Y5	0,584	0,3388	0,000	Valid
	Y6	0,541	0,3388	0,001	Valid
	Y7	0,461	0,3388	0,006	Valid
	Y8	0,575	0,3388	0,000	Valid

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Data yang diperoleh dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa dari semua item dengan masing-masing pernyataan memiliki nilai $Sig.(2-tailed) < 0,05$ dan nilai $Pearson\ Correlation/r_{hitung} > r_{tabel}$, maka semua item pada variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,602	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,715	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X_3)	0,697	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,630	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Data yang diperoleh dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Kepemimpinan (X_3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai $> 0,60$. Hal tersebut menunjukkan bahwa indikator dan kuesioner dari keempat variabel tersebut reliabel atau layak dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

	<i>Unstandardized Residual</i>
N	34
<i>Test Statistic</i>	0,100
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Data yang diperoleh dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa data memiliki nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar $0,200 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal

Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,937	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X_2)	0,840	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Kepemimpinan (X_3)	0,940	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Data yang diperoleh dari hasil pengujian dengan *Spearman Rho* yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai signifikansi $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity</i>	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,555	Linear
Lingkungan Kerja (X_2)	0,593	Linear
Kepemimpinan (X_3)	0,224	Linear

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Data yang diperoleh dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai *Deviation from Linearity* $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki hubungan yang linear terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,901	1.110	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,840	1.191	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan (X ₃)	0,928	1.078	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Data yang diperoleh dari hasil pengujian yang disajikan dalam tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepemimpinan (X₃) memiliki nilai *tolerance* > 0,01 dan nilai VIF < 10. Dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini berarti tidak terjadi korelasi antar variabel independen.

Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien (B)	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	-0,099	-0,844	-2,042	0,406	Ho diterima dan H ₁ ditolak
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,324	2,715	2,042	0,011	Ho ditolak dan H ₂ diterima
Kepemimpinan (X ₃)	0,233	1,490	2,042	0,147	Ho diterima dan H ₃ ditolak
Konstanta (a)		14.955			
Korelasi (R)		0,592			
<i>Adjusted R Square</i>		0,285			
F _{hitung}		5,395			
F _{tabel}		2,92			
Signifikansi		0,004			
Keterangan		Ho ditolak dan Ha diterima			
Y		Kinerja Karyawan			

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Dari persamaan regresi pada tabel diatas, maka dapat di interpretasikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta persamaan diatas menunjukkan nilai sebesar 14,995, nilai tersebut menunjukkan apabila Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) nilainya tetap atau tidak berpengaruh sama sekali, maka Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 14,995.
2. Koefisien regresi Disiplin Kerja (X_1) sebesar -0,099 bernilai negatif, hal ini berarti jika Disiplin Kerja (X_1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,099 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.
3. Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,324 bernilai positif, hal ini berarti jika Lingkungan Kerja (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,324 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.
4. Koefisien regresi Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,233 bernilai positif, hal ini berarti jika Kepemimpinan (X_3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,233 dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya konstan.

Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	-0,844	-2,042	0,406	Ho diterima dan H_1 ditolak
Lingkungan Kerja (X_2)	2,715	2,042	0,011	Ho ditolak dan H_2 diterima
Kepemimpinan (X_3)	1,490	2,042	0,147	Ho diterima dan H_3 ditolak

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara parsial atau individu terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ dan t_{tabel} sebesar 2,042, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0,844 > -2,042$) dan nilai signifikansi sebesar $0,406 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak maka dapat diartikan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri.
2. Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,715 > 2,042$) dan nilai signifikansi sebesar $0,011 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima maka dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri.
3. Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,490 < 2,042$) dan nilai signifikansi sebesar $0,147 > 0,05$, sehingga H_0 diterima dan H_3 ditolak maka dapat diartikan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri.

Uji F

F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
5,395	2,92	0,004	Ho ditolak dan Ha diterima

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($5,395 > 2,92$). Hal tersebut menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri.

Koefisien Determinasi (R^2)

Korelasi (R)	R Square	Adjusted R Square
0,592	0,350	0,285

Sumber : Data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,285. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan sebesar 28,5% dan sisanya sebesar 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Hubungan ketiga variabel ini bisa dikatakan lemah karena memiliki nilai *Adjusted R Square* dibawah 0,50 atau kurang dari setengah faktor yang mempengaruhi kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri, dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri. (3) Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri. (4) Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri.

Saran untuk penelitian pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri yaitu diharapkan pemilik UD. Timbul Jaya Kec. Wates, Kab. Kediri untuk memberikan gaji sesuai dengan UMK karena hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk giat dalam bekerja dan menaati peraturan yang berlaku, menciptakan kondisi lingkungan yang kondusif seperti menambah kipas angin dan memasang *cooker hood* pada ruang produksi agar karyawan tidak merasakan *burnout* dalam bekerja, membuat tempat istirahat yang asri sehingga membuat karyawan merasa nyaman saat jam istirahat berlangsung, serta memberikan kewenangan penuh dalam memegang peranan sebagai pemimpin kepada mandor karena hal tersebut dapat membuat karyawan patuh akan keputusan yang diberikan dan menaati peraturan yang berlaku walaupun saat pemilik pabrik tidak ada di lingkungan kerja.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Konsep dan Indikator* (Djanurkoening (ed.); Ke 1). Pekanbaru : Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (A. Ihdina (ed.)). UISU Press Biro Rektor UISU Lt. 1 Jl. Sisingamangraja, Teladan, Medan. <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- I KOMANG BUDIASA. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiassa Penerbit Cv. Pena Persada* (Issue August).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Muhsin, & Arifa, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Nurjana, 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. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Prof.Dr.Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D. In *Alfabeta* (Issue 465).
- Putra, N. P. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Indonesia Power Semarang. *Program Studi Manajemen. Universitas Dian Nuswantoro Semarang*, 0–1.