

# Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bang Mur Di Samarinda

M.Arif<sup>1</sup>, Eddy Soegiarto<sup>2</sup>, Danna Solihin<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda  
Email : itsmuhammadarif02@gmail.com

---

## **Keywords :**

*Leadership, Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of leadership, work discipline, and work environment on the performance of BangMur Store employees in Samarinda and to determine and analyze the effect of leadership, work discipline, and work environment together on the performance of BangMur Store employees in Samarinda.*

*The theoretical basis of this research consists of human resource management, leadership, work discipline, work environment and employee performance. Primary data collection techniques. Primary data in this study were obtained from questionnaires filled out by respondents directly and interviews conducted by researchers.*

*The results showed that leadership has a positive and significant effect on employee performance at Toko Bang Mur Samarinda. In the leadership variable, Toko Bang Mur Samarinda plays an important role in directing and managing all employees, because good leadership from superiors can produce maximum employee performance. Work Discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Samarinda Bang Mur Store. Work discipline is something that must be instilled in every employee, because of the awareness and responsibility of a worker.*

---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan peran kunci bagi kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, disiplin dan semangat kerja tinggi, sehingga kinerja organisasi menjadi baik dan tujuan organisasi bisa tercapai. Pada dasarnya manusia memiliki kemampuan untuk berkembang, memiliki akal pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan sehingga manusia memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut mempengaruhi prestasi, dedikasi, loyalitas serta kecintaan terhadap pekerjaan dan kesuksesan organisasi. Oleh karena itu meningkatkan kinerja karyawan yang akan membawa kesuksesan bagi organisasi dan dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil dibutuhkan manajemen sumber daya manusia.

Perkembangan industri di Indonesia ada berbagai macam jenis salah satunya adalah industri retail. Di industri retail sendiri ada berbagai macam dan jenis barang yang mereka jual salah satunya retail yang menjual bahan bangunan. Hal ini sendiri dipengaruhi oleh kebutuhan manusia akan tempat tinggal atau rumah dan untuk membangun sebuah rumah,

dibutuhkan bahan bangunan yang jenisnya berbeda- beda untuk setiap kebutuhan. Makin spesial rumah yang ingin dibangun, makin beragam pula bahan yang dibutuhkan.

Semakin berkembangnya suatu industri maka diperlukannya sosok seorang pemimpin yang dapat menginspirasi dan memberi arahan untuk mencapai hasil yang lebih baik. Maka dari itu Pengaruh kepemimpinan sangat penting dalam mencapai kesuksesan di tempat kerja. Ketika memiliki seorang pemimpin yang baik, para karyawan cenderung merasa termotivasi dan termobilisasi untuk bekerjalebih keras. Seorang pemimpin yang efektif mampu mengarahkan tim dengan jelas, memberikan panduan dan inspirasi, serta memberikan dukungan yang diperlukan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur- unsur didalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal. Hal ini diperkuat oleh penelitian Rahmat et al. (2021) yang mengemukakan bahwa di era digital dan pandemi, kepemimpinan harus lebih adaptif dan mampu mengelola perubahan dengan memanfaatkan teknologi digital untuk mempertahankan produktivitas organisasi.

Faktor Disiplin kerja juga merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalani kewajiban akan mencerminkan disiplin kerja yang berkualitas. Maka dari itu setiap manajer senantiasa berusaha supaya anggotanya memiliki disiplin yang baik. Kedisiplinan yang dimaksud adalah ketika karyawan datang serta pulang dengan tepat waktu, .menyelesaikan tugas dengan benar. Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga penting bagi karyawan. Pentingnya disiplin kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli melalui hasil penelitian tahun 2021. Menurut Sumantri dan Wibowo (2021), disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, ketertiban dan kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Lingkungan Kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan performa kerja karyawan. Lingkungan kerja yang negatif dapat mempengaruhi kehidupan pribadi, bahkan kepercayaan diri serta kesehatan fisik dan mental. Merasa bosan karena pekerjaan mungkin hal biasa namun jika anda merasa sedih, marah, hingga tertekan karena situasi lingkungan yang buruk, maka dari itu tidak boleh berdiam diri saja. lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Sejalan dengan hal tersebut, Nugroho dan Hidayat (2022) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, termasuk faktor fisik, psikososial, dan organisasional.

Kinerja karyawan sangat membantu Perusahaan dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka Panjang. Kinerja karyawan sebagai tujuan akhir dan merupakan cara berbagai manajer untuk memastikan bahwa aktivitas karyawan dan output yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Permasalah mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen Perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut akan membuat manajemen Perusahaan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepemimpinan, disiplin, dan lingkungan kerja. Permasalahan mengenai

kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen Perusahaan, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dikemukakan oleh Sutrisno (2020), kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang perlu diidentifikasi dan dikelola dengan baik oleh organisasi untuk mengoptimalkan produktivitas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Definisi Operasional**

Kepemimpinan (X1) yang dimaksud pada penelitian ini adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah pimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Disiplin kerja (X2) yang dimaksud pada penelitian ini adalah Suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh perusahaan.

Lingkungan Kerja (X3) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan Toko Bang Mur di Samarinda yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### **Jangkauan Penelitian**

Penelitian ini memerlukan batasan-batasan untuk menghindari meluasnya pembahasan masalah dengan tujuan untuk lebih mempermudah dan memperjelas pembahasan hasil penelitian. Penelitian dilakukan hanya pada karyawan Toko Bang Mur Samarinda tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data, yaitu penelitian lapangan (*Field Work Research*). Suatu penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengangkat data yang ada dilapangan, dengan cara:

Wawancara : Teknik penelitian yang dilakukan dengan cara melakukan tanya-jawab atau wawancara dengan pihak perusahaan yang ditunjuk atau pejabat berwenang yang ada hubungannya dengan data-data karyawan yang dibahas dalam penelitian ini.

Kuesioner : Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket atau kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sudah disiapkan dan disertai dengan alternatif jawaban kepada responden untuk dijawab.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan jumlah keutuhan objek yang menurut peneliti memiliki karakteristik khusus yang dipahami dan diambil keputusannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Toko Bang Mur Samarinda yang berjumlah 35 orang.

Menurut Sugiyono (2014:116) definisi nonprobability sampling adalah “Teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam penelitian ini teknik sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling dengan teknik yang diambil yaitu sampel jenuh. teknik sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu semua populasi yang diambil adalah seluruh karyawan dari toko Bang Mur Samarinda yang berjumlah 35 orang.

### **Alat Analisis**

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrument, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis.

### 1. Uji instrumen

- a. Menurut Ghozali (2018:51) mengatakan bahwa “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.” Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau koesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut.
- b. Menurut Imam (2018:45) mengatakan bahwa “Relibilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner 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.

### 2. Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas : Menurut Ghozali (2018:161) mengatakan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”
- b. Uji Linearitas : Menurut Priyatno (2017:95) mengatakan bahwa “Uji linearitas digunakan untuk mengetahui linearitas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak”.
- c. Uji Multikolinearitas : Menurut Ghozali (2018:164) mengatakan bahwa “Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)”.
- d. Uji Heteroskedastisitas : Menurut Ghozali (2018:167) mengatakan bahwa “Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan variance residualsatu pengamatan ke pengamatan yang lain”.
- e. Uji Autokorelasi : Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear ada korelasi antarkesalahan pengganggu (residual) pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat permasalahan autokorelasi (Ghozali, 2018:170).

### 3. Regresi Linear Berganda

Alat Analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda, Analisi linear berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara Kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisi ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif dan negatif . Variabel ini bersifat terukur (kuantitatif), maka penggunaan regresi linear berganda dengan rumus :

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel kinerja karyawan

X1 = Variabel Kepemimpinan

X2 = Variabel disiplin kerja

X3 = Variabel Lingkungan kerja

B<sub>1</sub>B<sub>2</sub>B<sub>3</sub> = Koefisien regresi variabel independent

e = Standart error

### 4. Pengujian Hipotesis

#### a. Uji Parsial (Uji t)

Menurut Mulyono (2018:113) mengatakah bahwa “Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen”. Penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- 1) Apabila nilai thitung > ttabel pada tingkat signifikansi uji t < 0,05. Maka hipotesis diterima
- 2) Apabila nilai thitung < ttabel pada tingkat signifikansi uji t > 0,05. Maka hipotesis ditolak

**b. Uji Simultan (Uji F)**

Menurut Mulyono (2018:114) mengatakan bahwa “Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan f tabel dan melihat nilai signifikansi 0,05 dengan cara sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai Fhitung > Ftabel pada tingkat signifikansi uji F < 0,05. Maka hipotesis diterima
- 2) Apabila nilai Fhitung < Ftabel pada tingkat signifikansi uji F > 0,05. Maka hipotesis ditolak

**c. Koefisien Determinasi (R2)**

Menurut Mulyono (2018:114) mengatakan bahwa “Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya”.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Uji Instrumen**

**1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui instrument atau item-item valid atau tidak dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel (df= N – 2), jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 35 responden sehingga diperoleh nilai r tabel (df= 35 – 2 = 33 = 0,334) yang diperoleh dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%.

**Tabel 5.1 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan (X1)**

| Variabel (X1) | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
| X1.1          | 0,726    | 0,338   | Valid      |
| X1.2          | 0,650    | 0,338   | Valid      |
| X1.3          | 0,414    | 0,338   | Valid      |
| X1.4          | 0,589    | 0,338   | Valid      |
| X1.5          | 0,614    | 0,338   | Valid      |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variabel kepemimpinan memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 5.2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)**

| Variabel (X2) | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|---------------|----------|---------|------------|
|---------------|----------|---------|------------|

|      |       |       |       |
|------|-------|-------|-------|
| X2.1 | 0,578 | 0,338 | Valid |
| X2.2 | 0,615 | 0,338 | Valid |
| X2.3 | 0,551 | 0,338 | Valid |
| X2.4 | 0,607 | 0,338 | Valid |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variable disiplin kerja memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 5.3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

| Variabel (X <sub>3</sub> ) | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------------------|----------|---------|------------|
| X3.1                       | 0,526    | 0,338   | Valid      |
| X3.2                       | 0,554    | 0,338   | Valid      |
| X3.3                       | 0,593    | 0,338   | Valid      |
| X3.4                       | 0,671    | 0,338   | Valid      |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.3 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variable lingkungan kerja memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

**Tabel 5.4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

| Variabel (Y) | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|--------------|----------|---------|------------|
| Y.1          | 0,473    | 0,338   | Valid      |
| Y.2          | 0,521    | 0,338   | Valid      |
| Y.3          | 0,655    | 0,338   | Valid      |
| Y.4          | 0,564    | 0,338   | Valid      |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.4 dapat diketahui bahwa item-item pernyataan variable kinerja karyawan memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji realibilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji realibilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 5.5 Uji Reabilitas**

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | Nilai Sig | Keterangan |
|----------|-----------------------|-----------|------------|
| X1       | 0,726                 | 0,70      | Realibel   |
| X2       | 0,721                 | 0,70      | Realibel   |
| X3       | 0,730                 | 0,70      | Realibel   |
| Y        | 0,714                 | 0,70      | Realibel   |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.5 diketahui bahwa hasil uji realibilitas pada variabel kepemimpinan > 0,70, disiplin kerja > 0,70, lingkungan kerja > 0,70, dan kinerja karyawan > 0,70 sehingga seluruh pernyataan variabel dinyatakan realibel.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak.

**Tabel 5.6 Uji Normalitas**

|                       |       |
|-----------------------|-------|
| N                     | 35    |
| Asymp. Sig (2-tailed) | 0,195 |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan nilai *Kolmogotov-smirnov* pada nilai asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,195 yang berarti nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa pada uji normalitas ini dengan menggunakan uji *Kolmogotov-smirnov* dinyatakan terdistribusi normal.

### 2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yang linear secara signifikan atau tidak, hubungan linear dapat bersifat positif (searah) ataupun negatif (tidak searah).

**Tabel 5.7 Uji Linearitas**

| Variabel         | Nilai Sig |
|------------------|-----------|
| Kepemimpinan     | 0,159     |
| Disiplin Kerja   | 0,609     |
| Lingkungan Kerja | 0,752     |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa uji linearitas variabel kepemimpinan kerja melihat *deviation from linearity* dengan nilai sig  $0,159 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan, pada disiplin kerja melihat *deviation from linearity* dengan nilai sig  $0,609 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terhadap hubungan linear antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan dan uji linearitas variabel lingkungan kerja melihat *deviation from linearity* dengan nilai sig  $0,752 > 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

### 3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen).

**Tabel 5.8 Uji Multikolonieritas**

| Variabel         | Tolerance | VIF   |
|------------------|-----------|-------|
| Kepemimpinan     | 0,856     | 1,168 |
| Disiplin Kerja   | 0,989     | 1,011 |
| Lingkungan Kerja | 0,859     | 1,164 |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa hasil analisis data uji multikolonieritas dengan melihat nilai tolerance pada variabel kepemimpinan 0,856, variabel disiplin kerja 0,989 dan variabel lingkungan kerja 0,859 dapat diartikan bahwa nilai tolerance  $> 0,10$  dan sedangkan nilai VIF variabel kepemimpinan 1,168, variabel disiplin kerja 1,011 dan variabel lingkungan kerja 1,164 dapat diartikan  $VIF < 10$ , dengan demikian bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas.

### 4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk melihat apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual

satu pengamatan ke pengamatan lainnya pada model regresi.

**Tabel 5.9 Uji Heteroskedastisitas**

| Variabel         | Nilai Sig |
|------------------|-----------|
| Kepemimpinan     | 0,272     |
| Disiplin Kerja   | 0,422     |
| Lingkungan Kerja | 0,458     |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk seluruh variabel lebih dari 0,05, dari hasil ini maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 5. Uji Autokorelasi.

Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat korelasi antara suatu periode t dengan periode t-1 (sebelumnya)

**Tabel 5.10 Uji Autokorelasi**

| Model | Durbin-Watson |
|-------|---------------|
| 1     | 1,816         |

Sumber : Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji autokorelasi pada tabel 5.9 menunjukkan bahwa didapat nilai Durbin-Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah sebesar 1,816. Sedangkan dari tabel Durbin-Watson dengan nilai signifikansi 0,05 dan jumlah (n)=35, serta k = 3 diperoleh nilai dl sebesar 1,2221 dan du sebesar 1,7259. Nilai 4-dl = 2,7779 dan 4-du = 2,2741. Karena nilai DW terletak diantara du dan (4-du), maka tidak terjadi autokorelasi.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan penulis untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antara kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Tabel Regresi Linear Berganda**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                           |       |      |
|---------------------------|------------------|---------------------------|-------|------|
| Model                     |                  | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|                           |                  | Beta                      |       |      |
| 1                         | (Constant)       |                           | 0.48  | .962 |
|                           | Kepemimpinan     | .349                      | 2.397 | .028 |
|                           | Disiplin Kerja   | .290                      | 2.142 | .000 |
|                           | Lingkungan Kerja | .334                      | 2.295 | .022 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan perhitungan pada tabel 5.10 diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dari variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>), dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

$$Y = 0,349 (X_1) + 0,290 (X_2) + 0,334 (X_3) + e$$

1. Pengaruh variabel kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,349 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila kepemimpinan meingkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,290 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga

akan meningkat.

3. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,334 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

## Pengujian Hipotesis

### 1. Uji T

Uji t menunjukkan suatu pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Jika signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan  $< 0,05$  maka hipotesis diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi hasil hitung  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak. Hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.11 Uji t**

| Variabel         | t hitung | t tabel | Sig   |
|------------------|----------|---------|-------|
| Kepemimpinan     | 2,397    | 2,031   | 0,023 |
| Disiplin Kerja   | 2,142    | 2,031   | 0,040 |
| Lingkungan Kerja | 2,295    | 2,031   | 0,029 |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.11 maka diperoleh nilai thitung yang kemudian akan dijelaskan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y sebagai berikut:

#### A. Kepemimpinan

Variabel kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X1  $0,023 > 0,05$  dan nilai ttabel =  $t(a/2 ; n - k - 1) t(0,05/2 ; 35 - 2 - 1) = (0,025 ; 35) = 2,03011$  sedangkan thitung sebesar 2,397 yang berarti nilai thitung  $>$  ttabel ( $2,397 > 2,301$ ) maka H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

#### B. Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X2  $0,040 > 0,05$  dan nilai ttabel =  $t(a/2 ; n - k - 1) t(0,05/2 ; 35 - 2 - 1) = (0,025 ; 35) = 2,03011$  sedangkan thitung sebesar 2,142 yang berarti nilai thitung  $>$  ttabel ( $2,142 > 2,031$ ) maka H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

#### C. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan(Y). Hal tersebut terlihat dari nilai sig X3  $0,029 > 0,05$  dan nilai ttabel =  $t(a/2 ; n - k - 1) t(0,05/2 ; 35 - 2 - 1) = (0,025 ; 35) = 2,03011$  sedangkan thitung sebesar 2,295 yang berarti nilai thitung  $>$  ttabel ( $2,295 > 2,031$ ) maka H3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja

( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Uji dilakukan dengan membandingkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka model yang dirumuskan sudah tepat artinya model regresi sudah tepat berpengaruh secara bersama-sama. Dengan melihat nilai  $F_{tabel} = F(k; n - k)$ ,  $F = (2; 35)$  maka nilai  $F_{tabel} =$  dengan tingkat kesalahan 5%. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS, sebagai berikut:

**Tabel 5.12 Uji F**

| Model      | F Hitung | F Tabel | Sig   |
|------------|----------|---------|-------|
| Regression | 8,030    | 3,27    | 0,001 |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.12 dapat dilihat  $F_{hitung}$  sebesar 8,030 dengan nilai  $F_{tabel}$  adalah 3,27 sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  maka  $H_4$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menentukan seberapa besar variabel dapat menjelaskan variabel terikat, maka perlu diketahui nilai koefisien determinasi. Hasil analisis data menggunakan alat bantu SPSS adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.13 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| R     | R Square |
|-------|----------|
| 0,661 | 0,437    |

Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti 2024

Berdasarkan tabel 5.13 diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,437 yang artinya 43% proporsi perubahan variabel kinerja karyawan ditentukan oleh faktor kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sedangkan 57% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bang Mur Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,397 > 2,031$   $t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar 0,023 ( $0,023 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan Bang Mur Samarinda, bahwa kepemimpinan oleh atasan dari Toko BangMur memiliki perubahan ke arah yang lebih baik, memiliki visi dan misi yang jelas, mampu merencanakan strategi yang tepat, memahami karakteristik toko Bang Mur sehingga hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko Bang Mur Samarinda, hipotesis diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2014), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Patra Komala di Dumai dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang peneliti lakukan karena variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Toko Bang Mur Samarinda.

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bang Mur Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,142 > 2,031 t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,040$  ( $0,040 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan Bang Mur Samarinda, diperoleh hasil bahwa karyawan BangMur memiliki disiplin kerja yang tinggi dibuktikan dengan tingkat kehadiran yang tinggi, kepatuhan terhadap peraturan toko Bang Mur, penggunaan waktu kerja secara efektif dan efisien, serta tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko Bang Mur Samarinda, **hipotesis diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Setya Pamungkas dan Sri Yuni Widowati (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang peneliti lakukan karena variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Bang Mur Samarinda.

### **3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bang Mur Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,295 > 2,031 t_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,029$  ( $0,029 < 0,05$ ). Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah dibagikan kepada karyawan Bang Mur Samarinda, bahwa lingkungan kerja toko BangMur memiliki keamanan lingkungan kerja yang terjamin, fasilitas tempat kerja yang layak, serta terjalinnya hubungan antar karyawan dengan baik. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko Bang Mur Samarinda, **hipotesis diterima**.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Setya Pamungkas dan Sri Yuni Widowati (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pegawai non medis Instalasi Sterilisasi di RS Dr. Kariadi Semarang dan hasil penelitian tersebut sejalan dengan yang peneliti lakukan karena variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Toko Bang Mur Samarinda.

### **4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan toko Bang Mur Samarinda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $8,030 > 3,27 F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,001$  ( $0,01 < 0,05$ ). Pengaruh ini dapat diperkuat oleh beberapa kondisi seperti karyawan toko Bang Mur Samarinda yang merasa pemimpin memiliki visi dan misi yang jelas, strategi yang tepat, mematuhi peraturan-peraturan yang ada, lingkungan kerja yang aman dan menyenangkan, serta kemampuan atau keahlian dari karyawan yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, jika kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja ditingkatkan secara bersama-sama maka kinerja karyawan toko Bang Mur Samarinda pun akan meningkat, **hipotesis diterima**.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adi Setya Pamungkas dan Sri Yuni Widowati (2020), dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan,

disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Toko Bang Mur di Samarinda, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko Bang Mur di Samarinda. Kepemimpinan berperan penting terhadap kinerja karyawan, yaitu untuk memotivasi para karyawan agar memiliki semangat serta loyalitas bekerja demi tercapainya tujuan dan target perusahaan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko BangMur di Samarinda. Disiplin kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan, yaitu untuk meningkatkan produktivitas kerja agar para karyawan bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Toko BangMur di Samarinda. Lingkungan kerja berperan penting terhadap kinerja karyawan, yaitu untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja agar para karyawan merasa nyaman dan kondusif sehingga dapat bekerja secara optimal serta menjalin hubungan yang baik antar karyawan.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang ditarik dalam penelitian ini, maka dapat disarankan:

1. Bagi Perusahaan  
Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan pihak Toko Bang Mur di Samarinda dapat lebih memperhatikan dan mempelajari hal-hal yang berhubungan dengan kepemimpinan. seperti disiplin kerja, dan lingkungan kerja, serta agar lebih meningkatkan Kepemimpinan yang efektif terbukti mampu menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Disiplin kerja yang tinggi menciptakan budaya profesionalisme dan meningkatkan produktivitas. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif mendukung kenyamanan dan efisiensi kerja karyawan. Dan diharapkan kepada toko memberikan bonus atau reward kepada karyawan jika karyawan mencapai target yang telah ditetapkan oleh toko Bang Mur untuk kesejahteraan karyawan dan mengapresiasi kinerja dan pencapaian karyawan agar karyawan merasa lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Bagi Pembaca  
Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas penelitian tidak hanya menggunakan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sehingga dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kinerja karyawan Toko Bang Mur di Samarinda.

## REFERENCES

- Wijaya, Candra dan Ojak Manurung. 2021. *Produktivitas Kerja: Analisis Faktor Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja, dan Motivasi Kerja untuk Hasil Kerja Optimal*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Rahardjo, Daniel Adi Setya. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Priyatno, Duwi. 2017. *Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Mulyono, Abdurrahman. 2018. *Statistik Dasar*. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk*. JIMEK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi, 2(1), 101. <https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427>
- Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. 2021. *A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further....* *Public Management Review*, 23(4), 483–500. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>
- Farida, Umi dan Sri Hartono. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Cetakan Pertama. Ponorogo: Umpo Press