

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT TIGA PUTRA PLASINDO BENGKULU

Bedi Agus Yanto<sup>1</sup>, M. Noor Armi<sup>2</sup>, Idham Lakoni<sup>3\*</sup>

<sup>1</sup>Universitas Prof Dr Hazairin SH Kota Bengkulu

<sup>2</sup> Universitas Prof Dr Hazairin SH Kota Bengkulu

<sup>3</sup>Universitas Prof Dr Hazairin SH Kota Bengkulu

Email: [idhamlakoni474@gmail.com](mailto:idhamlakoni474@gmail.com)

---

## Artikel History:

Artikel masuk: 10/06/2023

Artikel revisi: 13/06/2023

Artikel diterima: 30/06/2023

---

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

---

---

## ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja disiplin serta kepemimpinan pada kinerja karyawan PT Tiga putra Plasindo Bengkulu. Populasi penelitian terdiri 36 karyawan Besar sampel penelitian ialah 36 pekerja. Strategi pengambilan sampel digunakan dalam penelitian yaitu pengambilan sampel lengkap Pendekatan analisis penelitian ini kuantitatif, dengan alat analisis regresi linier berganda korelasi berganda determinasi uji t serta uji F diolah memanfaatkan software IBM SPSS 21 temuan studi (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, (2) disiplin berpengaruh terhadap kinerja serta, (3) kepemimpinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, (4) bersamaan lingkungan kerja disiplin kerja dan kepemimpinan semuanya berdampak pada kinerja staf PT Tiga putra Plasindo Bengkulu

---

## ABSTRACT

The research objective was to determine the effect of a disciplined work environment and leadership on the performance of employees of PT Tiga Putra Plasindo Bengkulu. The study population consisted of 36 employees. The sample size was 36 workers. The sampling strategy used in this research is complete sampling. This research analysis approach is quantitative, with multiple linear regression analysis tools, multiple correlation, determination t test and F test processed using IBM SPSS software 21 study findings: (1) work environment does not affect performance (2) discipline has an effect on performance and (3) work leadership has no effect on performance (4) concurrently the work environment work discipline and leadership all have an impact on the performance of PT Tiga Putra Plasindo Bengkulu.



## PENDAHULUAN

Pertumbuhan Setiap perusahaan harus punya manajemen baik Manajemen baik jelas membaik kinerja bisnis. Kinerja perusahaan yang meningkat, maka dapat membuat perusahaan menjalankan roda kehidupan perusahaan. Dalam meningkatkan efektivitas perusahaan, pihak perusahaan harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara optima dapat memenuhi tujuan perusahaan. PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distributor plastik atau gudang plastik yang ada di Bengkulu. Dalam semua aktivitas PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu dilaksanakan dan dilakukan oleh karyawannya. Oleh sebab itu, peran karyawan di dalam PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu sangatlah penting dikarenakan karyawannya merupakan ujung tombak perusahaan untuk meraih kesuksesan PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu.

Menurut (Tika dalam rahayu 2017) kinerja karyawan adalah hasil dari upaya individu mendapat tujuan organisasi dalam waktu ditentukan. Kinerja seseorang karyawan baik sangat diperlukan perusahaan mempertahankan kehidupan perusahaan Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pihak PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu perlu memperhatikan lingkungan kerja disiplin serta kepemimpinan kerja.

Menurut (Mangkunegara 2018) lingkungan kerja ialah disekitar karyawan mempengaruhinya pada tugas yang dibebankan. Lingkungan yang sehat dapat membuat karyawan bekerja dengan baik sehingga memberikan kontribusi kinerja karyawan yang optimal serta dapat membuat PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu mencapai tujuannya yakni mencari keuntungan dan melangsungkan hidup perusahaan.

Selain lingkungan kerja, pihak PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu juga harus memperhatikan disiplin pada karyawannya agar mendapatkan kinerja karyawan yang optimal bagi perusahaan. (Rivai 2019) Manajer dapat menggunakan disiplin sebagai alat berkomunikasi sama karyawan bersedia menganti perilaku menambah kesadaran menaati peraturan serta standar sosial perusahaan

Agar lebih maksimal kinerja karyawan, PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu harus memperhatikan kepemimpinan kerja agar karyawan dapat memberikan kinerja yang maksimal bagi PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu. Menurut (Hasibuan 2018) Cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai kepemimpinan. Kepemimpinan luar biasa seseorang manajer di suatu perusahaan berperan penting dalam keberhasilan perusahaan mencapai tujuan perusahaan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja.**

(Sofyan, 2013) Semua di sekitar seorang karyawan mempengaruhi bagaimana melakukan pekerjaan tertentu, tetapi menurut Afandi 2021, lingkungan kerja ialah semua di sekitar ruang kerja mempengaruhi pekerjaan diberikan kepada karyawan. Ada penerangan yang memadai

### **Displin**

Rivai (2019) disiplin kerja ialah metode yang digunakan manajer untuk berbicara dengan anggota staf upaya memengaruhi perilaku serta membuat mereka lebih mudah menerima untuk mengikuti kebijakan perusahaan standar sosial. Sebaliknya disiplin digambarkan sebagai keinginan karyawan mematuhi peraturan ditetapkan oleh pemberi kerja (Hasibuan 2018).

### **Kepemimpinan Kerja.**

(Jelita Caroline Inaray, 2016) kepemimpinan merupakan kekuatan aspirasional dorongan dan moral kreatif, dapat memaksa mengubah pandangan mereka untuk mengakomodasi keinginan pemimpin. Kepemimpinan kerja dikenal sebagai proses di mana seorang manajer membujuk anggota timnya untuk bertindak dengan memajukan tujuan organisasi. (Hasibuan, 2018).

### **Kinerja**

Kinerja (Mathis dan Jackson 2012) ialah lakukan mengerti tidak lakukan oleh pegawai dalam bekerja. Menurut (Kasmawati, 2014) hasil upaya individu pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dalam waktu yang ditentukan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel**

Studi menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini Semua karyawan PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu. Sampel penelitian terdapat 36 orang karyawan PT Tiga Putra Plasindo Bengkulu Total sampling digunakan dalam metode pengambilan sampel. Metode pengumpulan data menyebarkan kuisioner observasi memakai instrumen skala likert Lingkungan kerja (X1) Displin kerja (X2) Kepemimpinan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

data diperoleh, mamakai output SPSS sebagai berikut:

### Uji Validitas

**Tabel 1.**  
**Uji Validitas**

Faktor-faktor Analisis	r hitung	r tabel	Ket.
<b>X<sub>1</sub></b>			
X1.1	0.705	0.3338	Valid
X1.2	0.685	0.3338	Valid
X1.3	0.713	0.3338	Valid
X1.4	0.624	0.3338	Valid
X1.5	0.676	0.3338	Valid
<b>X<sub>2</sub></b>			
X2.1	0.623	0.3338	Valid
X2.2	0.794	0.3338	Valid
X2.3	0.696	0.3338	Valid
X2.4	0.826	0.3338	Valid
<b>X<sub>3</sub></b>			
X3.1	0.566	0.3338	Valid
X3.2	0.459	0.3338	Valid
X3.3	0.762	0.3338	Valid
X3.4	0.661	0.3338	Valid
X3.5	0.713	0.3338	Valid
X3.6	0.713	0.3338	Valid
<b>Y</b>			
Y1.1	0.912	0.3338	Valid
Y1.2	0.912	0.3338	Valid

Y1.3	0.786	0.3338	Valid
Y1.4	0.969	0.3338	Valid
Y1.5	0.969	0.3338	Valid
Y1.6	0.969	0.3338	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, data dibuat 2023

berdasarkan hasil pengolahan uji validitas diperoleh *pearson correlation* tiap atribut lebih besar dari 0.3338 disimpulkan atribut segala item pernyataan kuesioner pada variabel valid.

### Uji Reliabilitas

Tabel.2  
 Uji Reliabilitas

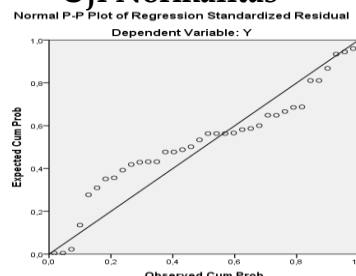
No.	Variabel	Alpha Cronbach	Alpha	Keterangan
1	Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0,707	0,6	Reliabel
2	Disiplin kerja(X <sub>2</sub> )	0,699	0,6	Reliabel
3	Kepemimpinan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,715	0,6	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,952	0,6	Reliabel

Sumber:Hasil Penelitian data dibuat 2023

uji reliabilitas diperoleh *cronbach's alpha* pada lingkungan kerja (X<sub>1</sub>), disiplin (X<sub>2</sub>) kepemimpinan kerja (X<sub>3</sub>) serta kinerja (Y) besar 0.600 disimpulkan lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) disiplin (X<sub>2</sub>) kepemimpinan kerja (X<sub>3</sub>) kinerja ialah reliabel.

### Uji Normalitas

Gambar 1.  
 Uji Normalitas



Sumber :Hasil Penelitian data dibuat 2023

Analisis kurva mengungkapkan bahwa data tidak mengikuti model regresi dan tidak menyebar ke seluruh diagram yang mengarah pada kesimpulan bahwa <https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>

data X (lingkungan kerja, disiplin kepemimpinan kerja) serta Y (kinerja) merupakan data berdistribusi tidak normal maka uji normalitas tidak penuhi

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 3.**  
**Uji Multikolinearitas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,974	1,027
,975	1,025
,966	1,035

Sumber : Hasil Penelitian, data dibuat 2023

Hasil pengolahan uji multikolinearitas peroleh nilai tolerance  $X_1$  (lingkungan kerja)  $X_2$  (disiplin)  $X_3$  (kepemimpinan kerja) ( $>$ ) 0,1 nilai VIF variabel  $X_1$   $X_2$   $X_3$  ( $<$ ) 10 artinya variabel lingkungan kerja disiplin serta kepemimpinan kerja tidak berlaku multikolinieritas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.**  
**Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	19,184	1,981		,000
	X1	,065	,070	,122	,362
	X2	,454	,096	,622	,000
	X3	,046	,046	,133	,321

a. Dependent Variable: Y

Sumber :Hasil penelitian dibuat SPSS2023

$$Y = 19,184 + 0,065 X_1 + 0,454 X_2 + 0,046 X_3$$

Arti dari persesuaian Regresi Linier Berganda tersebut :

1.  $a = 19,184$  artinya nilai konstanta 19,184 maknanya variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) disiplin ( $X_2$ ) serta kepemimpinan kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap maka kinerja ( $Y$ ) =19,184.
2.  $b_1X_1 = 0,065$  artinya koefisien regresi  $b_1$  (lingkungan kerja) 0,065 berarti lingkungan kerja ditingkatkan satu  $X_2$  dan  $X_3$  tetap maka kinerja ( $Y$ ) akan meningkat 0,065.

3.  $b_2X_2 = 0,454$  artinya koefisien regresi  $b_2$  variabel  $X_2$  (disiplin) 0,454 berarti disiplin ditingkatkan satuan,  $X_1$  serta  $X_3$  tetap kinerja ( $Y$ ) akan meningkat 0,454.
4.  $b_3X_3 = 0,046$  artinya koefisien regresi  $b_3$  variabel  $X_3$  (kepemimpinan kerja) 0,046 berarti kepemimpinan kerja ditingkatkan satuan,  $X_1$   $X_2$  tetap maka kinerja ( $Y$ ) akan meningkat 0,046.

### Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi

**Tabel 5.**  
**Uji Korelasi Berganda dan Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>		
Model	R	Adjusted R Square
1	,679 <sup>a</sup>	,411

Sumber : Hasil penelitian dibuat SPSS, 2023

Koefisien Korelasi Berganda ( $R$ ) = 0,679 berada di koefisien 0,60 - 0,799 hubungan kuat hal ini adanya korelasi kuat lingkungan kerja ( $X_1$ ) disiplin ( $X_2$ ) serta kepemimpinan kerja ( $X_3$ ) pada kinerja ( $Y$ ). Koefisien Determinasi berganda (*Adjusted R Square*)  $R^2 = 0,411$  (41,1%) nilai koefisien Determinasi berganda mempunyai arti secara bersama lingkungan kerja ( $X_1$ ) disiplin ( $X_2$ ) kepemimpinan kerja ( $X_3$ ) beri sumbangan mempengaruhi kinerja karyawan ( $Y$ ) PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu sebesar  $R^2 = 0,411$  (41,1%) , 58,9% dipengaruhi faktor lain tidak diteliti.

### Uji T (Parsial)

**Tabel 6**  
**Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>			
	Model	T	Sig.
1	X1	,924	,362
	X2	4,734	,000
	X3	1,008	,321

Sumber: Hasil penelitian, data dibuat 2023

1. Nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja ( $X_1$ ) = 0,924  $t_{tabel}$  dengan  $\alpha = 0,05 = 2,034$   $t_{hitung} < t_{tabel}$  (0,924 < 2,034 ) berarti  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak maka lingkungan kerja ( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh pada kinerja ( $Y$ ).

2. Nilai  $t_{hitung}$  disiplin ( $X_2$ ) = 4,734 sedangkan  $t_{tabel}$   $\alpha = 0,05 = 2,034$  karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,734 > 2,034$ ) berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka disiplin ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh pada kinerja (Y).
3. Nilai  $t_{hitung}$  kepemimpinan kerja ( $X_3$ ) 1,008  $t_{tabel}$   $\alpha = 0,05 = 2,034$  karena  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,008 < 2,034$ ) berarti  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima maka kepemimpinan kerja ( $X_3$ ) tidak mempunyai pengaruh pada kinerja (Y).

### Uji F (Simultan)

**Tabel 7**  
**Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	51,659	3	17,220	9,132	,000 <sup>b</sup>
	Residual	60,341	32	1,886		
	Total	112,000	35			

Sumber: Hasil penelitian, data dibuat 2023

dapat diketahui nilai  $F_{hitung}$  9,132,  $F_{tabel}$   $\alpha = 0,05$  sebesar 2,90 karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $9,132 > 2,90$ ) dapat dinyatakan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima, disimpulkan secara serentak ada pengaruh lingkungan kerja disiplin kepemimpinan kerja pada kinerja karyawan pada PT Tiga Putra Plasindo Bengkulu.

### Pembahasan

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja tidak berpengaruh parsial pada kinerja karyawan PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu koefisien regresi variabel lingkungan kerja = 0,065 berarti lingkungan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan kinerja karyawan (Y) meningkat = 0,065.

Hasil penelitian sejalan (Warongan et al., 2022) Lingkungan Kerja Pengaruh Negatif pada Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT. Jordan Bakery Tomohon.

#### Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin berpengaruh parsial pada kinerja karyawan PT Tiga Putra Plasindo Bengkulu. koefisien regresi variabel disiplin = 0,454 = berarti disiplin ( $X_2$ ) ditingkatkan, kinerja karyawan (Y) meningkat = 0,454.

<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/dmj/index>



Hasil penelitian sejalan (Caissar et al., 2022) Disiplin kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT Syncrum Logistics disimpulkan  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepemimpinan kerja tidak berpengaruh parsial pada kinerja karyawan PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu. koefisien regresi variabel kepemimpinan kerja = 0,046 berarti kepemimpinan kerja ( $X_1$ ) ditingkatkan, kinerja karyawan ( $Y$ ) meningkat  $r=0,046$ .

Hasil penelitian tidak sejalan pada hasil penelitian (Sinambela & Lestari, 2021) Kesimpulan dari peneliti ialah kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

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

Lingkungan kerja disiplin serta kepemimpinan kerja berpengaruh simultan tpada kinerja karyawan PT Tiga Putra Plasindo Bengkulu. Koefisien Korelasi Berganda = 0,679 berarti lingkungan kerja disiplin sertqa kepemimpinan kerja berpengaruh korelasi kuat pada kinerja karyawan. Koefisien Determinasi berganda =0,411 berarti bahwa bersama - sama lingkungan kerja disiplin sertakepemimpinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Tiga Putra Plasindo Bengkulu = 41,1%.

Hasil penelitian sejalan pada hasil penelitian (Pamungkas & Widowati, 2020) menemukan lingkungan kerja disiplin serta kepemimpinan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

hasil penelitian pembahasan dilakukan penulis Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin serta Kepemimpinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. kesimpulan berikut :

1. Tidak terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan

2. Terdapat pengaruh parsial signifikan Disiplin kerja pada Kinerja Karyawan
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan Kepemimpinan kerja pada Kinerja Karyawan
4. lingkungan kerja disiplin kerja serta kepemimpinan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Hasibuan, Siti Maisarah. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1.1 (2018): 71-80.
- Jelita Caroline Inaray. (2016). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2), 459–470.
- Kasmawati. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar*. 1–79.
- Mangkunegara (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 1(1), 9–25
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta
- Pamungkas, A. S., & Widowati, S. Y. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Non Medis Instalasi Sterilisasi Di Rs Dr. Kariadi Semarang). *Solusi*, 18(3), 147–160. <https://doi.org/10.26623/Slsi.V18i3.2615>
- Rahayu, K. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Ekonomia*, 6(1), 177-182.

- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178-190. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i1.330>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18-23.
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963-972. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>