

## ***The Influence Of Work Discipline, Work Environment, And Leadership On Employee Performance At PT. Citra Multi Energy***

### **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Multi Energy**

**Rico Pratama<sup>1</sup>, Cut Fitri Rostina<sup>2\*</sup>, Stefani Juswanto<sup>3</sup>, Thalia Gunawan<sup>4</sup>, Steven Ichwandy<sup>5</sup>**

Universitas Prima Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

[cutfitri@unprimdn.ac.id](mailto:cutfitri@unprimdn.ac.id)\*

\*Corresponding Author

---

#### **ABSTRACT**

*The purpose of the study was to examine and analyze the effect of work discipline, work environment and leadership on employee performance at PT. Multi Energy Image. The population and sample are 70 employees and the sampling technique is saturated sample. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The test results partially and simultaneously Work Discipline, Work Environment, and Leadership have a positive and significant effect on Employee Performance PT. Multi Energy Image.*

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

#### **ABSTRAK**

Tujuan Penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Citra Multi Energy. Populasi dan sampel berjumlah 70 karyawan dan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengujian secara parsial dan simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

### **1. Pendahuluan**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam persaingan global, yaitu bagaimana mencipatakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini sering diabaikan. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi oleh bangsa indonesia menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia usaha. Dalam globalisasi yang menyangkut hubungan interaregional dan internasional akan terjadi persaingan antara negara.

Penelitian ini dilakukan di PT. Citra Multi Energy yang bertempat di Jl. Office 8 Level 18A, Jln. Jend. Sudirman, Sudirman Central Business District (SCBD), Jakarta Selatan. Operasional perusahaan merupakan kegiatan yang di jalankan dari seluruh fungsi-fungsi yang ada pada perusahaan agar dapat terlaksananya rencana strategis agar tercapainya tujuan perusahaan. Mulai dari pengaturan sumber daya manusia, kegiatan administrasi, pengelolaan kegiatan.

Kinerja karyawan yang belum maksimal dari yang sudah di tetapkan perusahaan. Dapat di lihat dari tidak adanya kepedulian dengan fasilitas perusahaan, karyawan juga selalu melakukan tugas yang salah walaupun sudah di atur oleh manager atau supervisor di lapangan, hasil kerja yang tidak sesuai dengan instruksi dari pimpinan. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja.

Jam kerja karyawan yang tidak sesuai dengan SOP, Karyawan seringkali bertindak tidak sesuai dengan arahan dari atasan, dan jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan standar dari pemerintah yaitu pukul 08.30 pagi s/d 17.00 sore.

Faktor lain yang diduga menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan adalah faktor lingkungan kerja. Ruang kerja yang kotor dan sangat sempit mengakibatkan tidak adanya tempat untuk meletakkan peralatan kerja sehingga karyawan meletakkan peralatan di tempat mereka tidur dan terkesan seperti Gudang.

Selain faktor disiplin kerja dan lingkungan kerja, faktor lain yang di duga menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Pemimpin atau atasan tidak terlalu peduli dengan keadaan karyawan di lapangan, pemimpin juga selalu berlaku tidak adil dalam setiap masalah yang di hadapi, pemimpin tidak dapat mengambil keputusan yang tepat, pemimpin terlalu monoton dalam memimpin sehingga terjadi ketidak disiplin dalam karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisa “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Multi Energy”.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.” Menurut Hasibuan (2016), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat, yang berupa ketaatan (obedience) terhadap peraturan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) indikator disiplin kerja sebagai berikut ketepatan waktu datang ke tempat kerja., ketepatan jam pulang ke rumah., k patuhan terhadap peraturan yang berlaku., penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas., melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Danang (2015, p.38) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Sedarmayanti dalam Desi (2015, p.25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2011:26) indicator lingkungan kerja adalah sebagai berikut : sirkulasi udara, pencahayaan di ruang kerja, kebisingan , penggunaan warna, kelembaban udara, fasilitas.

### Kepemimpinan

Menurut Robbins dan Judge (2015: 410) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Menurut Sutrisno (2014 : 213) “Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan”. Menurut Vera dan Wahyuddin (Dalam Umi dan Hartono, 2016:49) “Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik. Menurut Edison (2016:111), indikator kepemimpinan sebagai berikut memiliki strategi yang jelas dan dikomunikasikan dengan baik, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, merangsang anggota untuk meningkatkan kompetensi, menjaga kekompakan anggota tim. dan menghargai perbedaan dan keyakinan.

### Kinerja Karyawan

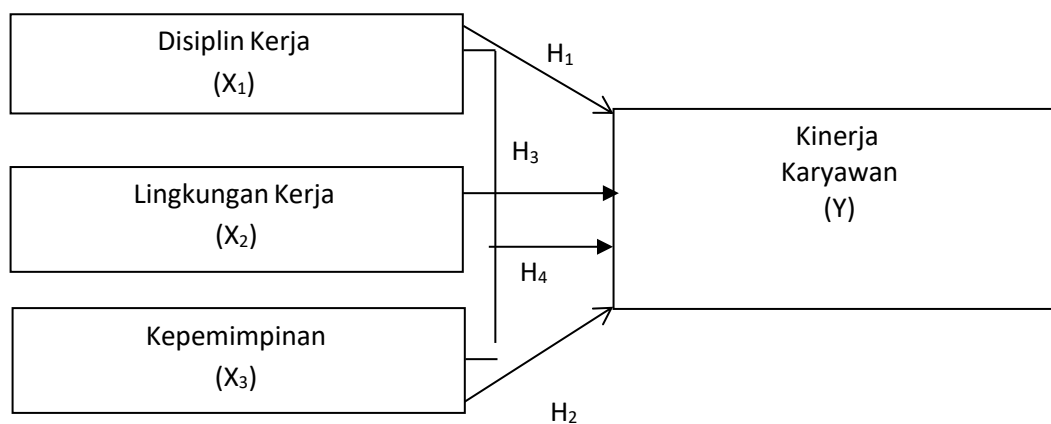
Menurut Mangkunegara (2013:67) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno(2016), kinerja adalah kesuksesan dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Wirawan (2012:67) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif

Berdasarkan uraian teori-teori dan penelitian yang dilakukan, maka dapat terbentuk kerangka konseptual sebagai berikut



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

### Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64), Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah serta kerangka pemikiran maka hipotesis dari penelitian ini yaitu :

H1 = Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

H2 = Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

H3 = Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

H4 = Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

### 3. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan sebagai populasi dan sampel. Teknik sampling sensus yang dipilih sebagai teknik sampel. Dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Teknik yang digunakan dalam analisis data adalah analisis regresi linear berganda.

### 4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini hasil analisis regresi yakni:

**Tabel 1.**  
**Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
				Beta		
1	(Constant)	.718	5.242		.137	.892
	DisiplinKerja	.237	.115	.224	2.060	.043
	LingkunganKerja	.326	.144	.275	2.270	.026
	Kepemimpinan	.367	.163	.260	2.250	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

**Kinerja Karyawan = 0,718 + 0,237 Disiplin Kerja + 0,326 Lingkungan Kerja + 0,367 Kepemimpinan + e** Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah nilai konstanta sebesar 0,718 yang variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan dianggap nol (0) maka kinerja karyawan sebesar 0,718. Nilai satuan regresi disiplin kerja sebesar 0,237 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,237 satuan. Nilai satuan regresi lingkungan kerja sebesar 0,326 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,326 satuan. Nilai satuan regresi kepemimpinan sebesar 0,367 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,367 satuan.

### Koefisien Determinasi Hipotesis

Adapun hasil determiniasi yakni:

**Tabel 2.**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.584 <sup>a</sup>	.341	.311	8.95810

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, DisiplinKerja, LingkunganKerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepemimpinan sebesar 31,1%sedangkan sisanya sebesar 68,9%

(100% - 31,1%) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, pengembangan karir dan pelatihan kerja dan sebagainya.

### Pengujian Signifikansi Secara Simultan

Pengujian F adalah:

**Tabel 3.**  
**Pengujian Secara Simultan**

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2741.038	3	913.679	11.386	.000 <sup>b</sup>
	Residual	5296.333	66	80.247		
	Total	8037.371	69			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, DisiplinKerja, LingkunganKerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Nilai F hitung (11,386) > F tabel (2,74) dan probabilitas signifikansi  $0,000 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

### Pengujian Signifikansi Secara Parsial

Uji t adalah

**Tabel 4.**  
**Pengujian Secara Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	.718	5.242		.137	.892
	DisiplinKerja	.237	.115	.224	2.060	.043
	LingkunganKerja	.326	.144	.275	2.270	.026
	Kepemimpinan	.367	.163	.260	2.250	.028

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data, 2022

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai thitung > ttabel atau  $2,060 > 1,987$  dan signifikan yang diperoleh  $0,043 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai thitung > ttabel atau  $2,270 > 1,987$  dan signifikan yang diperoleh  $0,026 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kepemimpinan memperoleh nilai thitung > ttabel

atau  $2,250 > 1,987$  dan signifikan yang diperoleh  $0,028 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy

### **Pembahasan**

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,060 > 1,987$  dan signifikan yang diperoleh  $0,043 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Sinambela (2017:332) Menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini, apabila ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerja-lah yang mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi kinerja orang tersebut. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi (2018) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Salah satu faktor yang diduga menjadi penyebab belum maksimalnya kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Jam kerja karyawan yang tidak sesuai dengan SOP, Karyawan seringkali bertindak tidak sesuai dengan arahan dari atasan, dan jam pulang kerja yang tidak sesuai dengan standar dari pemerintah yaitu pukul 08.30 pagi s/d 17.00 sore.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,270 > 1,987$  dan signifikan yang diperoleh  $0,026 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh menurut Musriha (2011), bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2016) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Ruang kerja yang kotor dan sangat sempit mengakibatkan tidak adanya tempat untuk meletakkan peralatan kerja sehingga karyawan meletakkan peralatan di tempat mereka tidur dan terkesan seperti Gudang.

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kepemimpinan memperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $2,250 > 1,987$  dan signifikan yang diperoleh  $0,028 < 0,05$ , berarti bahwa  $H_a$  diterima  $H_0$  ditolak yaitu secara parsial Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy. Hasil ini sejalan dengan teori menurut Suwatno (2016:139) Pimpinan dan kepemimpinan yang diembannya memiliki fungsi strategis yang menentukan kinerja organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif, dapat menggerakkan orang/personil ke arah tujuan yang dicitacitakan, akan menjadi anutan dan teladan. Sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur dan tidak memiliki pengaruh serta kemampuan kepemimpinan, akan mengakibatkan kinerja organisasi menjadi lambat, karena ia tidak memiliki kapabilitas dan kecakapan untuk menghasilkan kinerja terbaik. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tampi (2019) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pemimpin atau atasan tidak terlalu peduli dengan keadaan karyawan di lapangan, pemimpin juga selalu berlaku tidak adil dalam setiap masalah yang di hadapi, pemimpin tidak dapat

mengambil keputusan yang tepat, pemimpin terlalu monoton dalam memimpin sehingga terjadi ketidak disiplin dalam karyawan.

## 5. Penutup

Hasil pengujian diperoleh secara parsial dan secara simultan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Citra Multi Energy.

Saran-saran yang berguna bagi perusahaan adalah meningkatkan aturan yang lebih tegas di lingkungan perusahaan, menciptakan lingkungan kerja yang memadai dan bersih serta memperbaiki kepemimpinan.

## Daftar Pustaka

- Aditya, Nur, Pratama. (2016). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Razer Brothers. *Jurnal*.
- Bryan, Johanes, Tampi. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia. *Jurnal*.
- Danang, Sunyoto. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru
- Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Elsa, Adha, Pratiwi (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Darmayu Ponorogo. *Jurnal*.
- Ghozali, Imam, (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. ,Edisi Ketiga, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Hasibuan, Malayu Sp. (2016). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu dan Octorent. (2015). *ublic Relations*. Jakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Musriha. (2011). *Manajemen Perkantoran*, CV Alfabeta Bandung.
- Nuraini. (2013). *Teori Perkembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2015). *Perilaku Organisasi* buku 1 edisi ke-12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Bandung : Refika Aditama
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Reformasi Pelayanan Publik, Teori Kebijakan dan Implementasi*, cetakan kelima, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Soewadji
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group
- Sutrisno, Edy. (2016). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana. Prenada Media Group.
- Suwatno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Veithzal Rivai Zainal, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan* . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Wirawan, (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empa Afandi