

PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT MAHAKARYA KEMASAN DIGITAL KEDIRI

Tamma Azizza Musthofa, Kukuh Harianto, S.E., M.M, Dadang Afrianto S.Sos., M.M
Universitas Islam Kediri

tammaam321@gmail.com, kukuhharianto@uniska-kediri.ac.id, dadang@uniska-kediri.ac.id

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif karena mengarah kepada metode pengukuran dan sampel untuk menguji variabel dan hipotesis. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Sampel dalam penelitian berjumlah 40 orang karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang dimana menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji t, uji F, analisis regresi linear berganda, dan uji koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil uji t variabel Kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan mendapatkan nilai sig. $0,150 > 0,05$, variabel Motivasi Kerja (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig $0,007 < 0,05$, variabel Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. $0,04 < 0,05$, dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai sig $0,149 > 0,05$. Sedangkan hasil dari uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri dengan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Pada penelitian ini juga diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) Adjusted R square variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh sebanyak 65,9% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebanyak 34,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Di era globalisasi dan digitalisasi yang terus berkembang ini, sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Perubahan lingkungan bisnis, kemajuan teknologi, serta pergeseran demografi menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan cepat. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang efektif untuk mengelola sumber daya perusahaan agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan mewujudkan tujuan bisnis. Keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Dalam dunia kerja yang kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga oleh berbagai faktor eksternal yang saling berhubungan, seperti kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja. Salah satu tantangan terbesar yang dihadapi manajemen saat ini adalah bagaimana memastikan perusahaan dapat mencapai tujuannya dan tetap bertahan.

Di era digital ini muncul tantangan baru serta keterbatasan interaksi fisik yang dapat mempengaruhi efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Namun, dengan masuknya generasi Z ke dalam dunia kerja, muncul perbedaan ekspektasi terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja dalam perusahaan ini berbeda dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yang lebih berfokus pada sistem kerja tradisional. Faktor-faktor motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) memengaruhi kinerja karyawan dalam kondisi kerja yang lebih fleksibel. Di era sekarang mayoritas tenaga kerja didominasi oleh generasi milenial dan Gen Z yang memiliki pola pikir, ekspektasi, dan sumber motivasi yang berbeda dibandingkan generasi sebelumnya. Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, karyawan juga dituntut untuk menerapkan sikap disiplin. Disiplin merupakan salah satu faktor penting yang sangat menentukan keberhasilan seseorang dalam pelaksanaan tugas.

PT Mahakarya Kemasan Digital yang berlokasi di Desa Purwodadi, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan kemasan, khususnya standing pouch full print dengan berbagai varian bahan dan finishing. Perusahaan ini dikenal dengan nama "Jagonya Kemasan". Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri kemasan, perusahaan ini sangat bergantung kepada produktivitas dan efektivitas kerja karyawannya. Hal ini terbukti dari peningkatan produktivitas dan kualitas produk yang sangat baik serta kepuasan pelanggan yang tinggi. Keberhasilan seperti ini tidak terlepas dari faktor kepemimpinan, motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawannya. Hasil penelitian awal ditemukan ada beberapa masalah yang terjadi di PT Mahakarya Kemasan Digital yaitu kurang efektif kepemimpinan di perusahaan tersebut. Kurang efektifan tersebut dapat dilihat dari peran pemimpin yang kurang tegas terhadap beberapa karyawan yang kurang menaati dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan di kantor, kurangnya komunikasi yang dilakukan dalam memberikan arahan bagi karyawan.

Kurangnya komunikasi pemimpin terhadap karyawan ini membuat karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Hal ini berdampak pada karyawan menjadi malas malas dan tidak bersemangat dalam bekerja. Selain itu membuat karyawan menjadi kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan. Seperti datang terlambat maupun keluar ruangan sebelum waktu istirahat. Lingkungan kerja yang terlalu sempit menyebabkan terbatasnya pergerakan sehingga kurang efektif dalam melakukan pekerjaan. Selain itu tekanan kerja yang tinggi membuat karyawan dipaksa bekerja secara keras dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat penting di dalam sebuah perusahaan. Kepemimpinan sendiri harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang memimpin sedangkan kepemimpinan adalah sifat yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa mempengaruhi bawahannya. Menurut Busro (2018) kepemimpinan adalah proses memengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai suatu tujuan. Ini dilakukan dengan memberikan arahan, perintah, atau tindakan tertentu yang mendorong orang lain untuk merespons atau bertindak.

Menurut Soekarso dkk dalam Hidayat (2021) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu sebagai berikut: 1. Pemimpin. 2. Anggota. 3. Pengaruh. 4. Kekuasaan. 5. Nilai. 6. Tujuan

Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri seseorang yang muncul dari sikap dan nilai-nilai yang dimiliki. Dorongan ini meskipun tidak terlihat, memberikan kekuatan untuk membuat seseorang bertindak demi mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang bagus nantinya akan membuat seorang karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, begitupun sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak mempunyai motivasi dalam bekerja, maka nantinya akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2019) ada 5 indikator untuk mengukur motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik.
2. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman.
3. Kebutuhan sosial.
4. Kebutuhan akan penghargaan.

Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan aspek paling penting untuk menentukan keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketersediaan seseorang untuk mematuhi aturan dan ketentuan baik tertulis maupun tidak tertulis yang terdapat dalam sikap dan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Pranitasari & Khotimah (2021) ada beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja karyawan yaitu: 1. Kepatuhan terhadap waktu. 2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan. 3. Kepatuhan terhadap aturan kerja. 4. Kepatuhan terhadap aturan lainnya.

Lingkungan Kerja

Menurut Rulianti & Nurpribadi (2023) lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya. Kondisi lingkungan yang berbeda di setiap perusahaan memberikan tingkat kepuasan yang berbeda terhadap karyawan. Lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan di dalam sebuah perusahaan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan menjadi lebih bersemangat ketika melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik jika karyawan bisa bekerja dengan nyaman, aman dan aman yang membuat karyawan itu bisa fokus terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja mencakup semua sarana dan prasarana di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap cara mereka menyelesaikan pekerjaannya.

Indikator kerja dari penjelasan di atas adalah 1. Fasilitas. 2. Kebisingan. 3. Sirkulasi udara. 4. Hubungan kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam hal ini, hubungan yang dikaji bersifat kausal, yaitu hubungan sebab-akibat antara variabel independen (yang memengaruhi) dan variabel dependen (yang dipengaruhi). Dan olah data yang digunakan dari hasil tersebut menggunakan SPSS

Lokasi penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu di PT Mahakarya Kemasan Digital yang bertempat di Jl. Sadewa RT. 03 RW. 01 Dusun Brenjuk, Desa Purwodadi, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri.

Populasi dan Sampel

Populasi

Total populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kabupaten Kediri sebanyak 40 orang.

Sampel

Sampel yang akan yang diambil oleh peneliti adalah semua populasi PT Mahakarya Kemasan Digital Kabupaten Kediri yaitu 40 karyawan.

Teknik pengambilan sampel

Dalam sebuah penelitian, teknik pengambilan sampel sangat penting dilakukan untuk membantu peneliti menentukan siapa yang akan dijadikan sampel. Ada berbagai metode sampling yang bisa digunakan sesuai dengan kebutuhan penelitian yaitu probability sampling dan nonprobability sampling

Penentuan jumlah sampel

Menurut Sugiyono (2019) Sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan jumlah semua karyawan dari berbagai divisi divisi di dalam PT Mahakarya Kemasan Digital Kabupaten Kediri yaitu 40 sampel

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Uji validitas

Tabel 1 hasil uji validitas

| No Item | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) | Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed) | Kesimpulan |
|-----------|--------------------------------------|--------------------------------------|------------|
| Item X1.1 | 0,743 | 0,00 | Valid |
| Item X1.2 | 0,830 | 0,000 | Valid |
| Item X1.3 | 0,817 | 0,000 | Valid |
| Item X1.4 | 0,740 | 0,000 | Valid |
| Item X1.5 | 0,458 | 0,003 | Valid |
| Item X1.6 | 0,592 | 0,000 | Valid |
| Item X1.7 | 0,793 | 0,000 | Valid |
| Item X1.8 | 0,852 | 0,000 | Valid |
| No Item | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) | Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed) | Kesimpulan |
| Item X2.1 | 0,686 | 0,000 | Valid |
| Item X2.2 | 0,630 | 0,000 | Valid |
| Item X2.3 | 0,738 | 0,000 | Valid |
| Item X2.4 | 0,583 | 0,000 | Valid |
| Item X2.5 | 0,586 | 0,000 | Valid |

| | | | |
|-----------|--------------------------------------|--------------------------------------|------------|
| Item X2.6 | 0,606 | 0,000 | Valid |
| Item X2.7 | 0,742 | 0,000 | Valid |
| Item X2.8 | 0,722 | 0,000 | Valid |
| No Item | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) | Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed) | Kesimpulan |
| Item X3.1 | 0,618 | 0,000 | Valid |
| Item X3.2 | 0,756 | 0,000 | Valid |
| Item X3.3 | 0,541 | 0,000 | Valid |
| Item X3.4 | 0,648 | 0,000 | Valid |
| Item X3.5 | 0,682 | 0,000 | Valid |
| Item X3.6 | 0,695 | 0,000 | Valid |
| Item X3.7 | 0,614 | 0,000 | Valid |
| Item X3.8 | 0,555 | 0,000 | Valid |
| No Item | Nilai Korelasi (Pearson Correlation) | Probabilitas Korelasi Sig (2-tailed) | Kesimpulan |
| Item X4.1 | 0,663 | 0,000 | Valid |
| Item X4.2 | 0,680 | 0,000 | Valid |
| Item X4.3 | 0,639 | 0,000 | Valid |
| Item X4.4 | 0,735 | 0,000 | Valid |
| Item X4.5 | 0,716 | 0,000 | Valid |
| Item X4.6 | 0,774 | 0,000 | Valid |
| Item X4.7 | 0,579 | 0,000 | Valid |
| Item X4.8 | 0,629 | 0,000 | Valid |

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua item dinyatakan valid, dikarenakan nilai sig $0,000 < 0,05$ sehingga dapat digunakan untuk pengukuran masing masing variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

| NO | Variabel | Cronbach's Alpha | keterangan |
|----|------------------|------------------|------------|
| 1 | Kepemimpinan | 0,875 | Reliabel |
| 2 | Motivasi Kerja | 0,809 | Reliabel |
| 3 | Disiplin Kerja | 0,789 | reliabel |
| 4 | Lingkungan Kerja | 0,829 | Reliabel |
| 5 | Kinerja Karyawan | 0,916 | Reliabel |

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa hasil Cronbach's Alpha dari variabel Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan lebih dari 0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel.

Uji normalitas

Tabel 3. Hasil uji normalitas

| | |
|------------------------|-------|
| Test statistic | 0,107 |
| Asymp. sig. (2-tailed) | 0,200 |

Sumber: data diolah peneliti, 2025

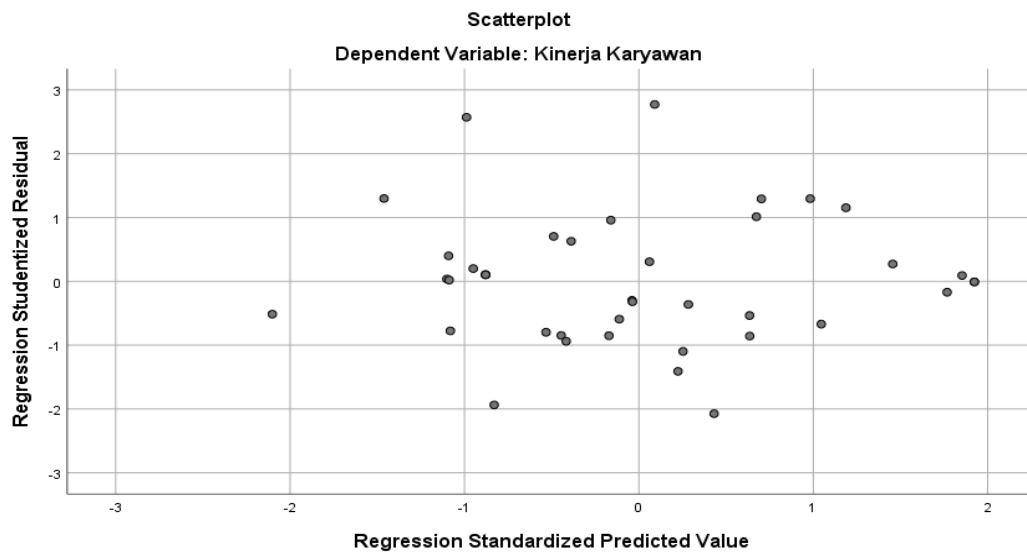
Hasil dari output SPSS besarnya nilai Asymp. Sig sebesar $0,200 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil uji Multikolinearitas

| Variabel | Collinearity statistics | |
|----------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| Kepemimpinan | 0,549 | 1,822 |
| Motivasi Kerja | 0,158 | 6,317 |
| Disiplin Kerja | 0,370 | 3,122 |

Sur
Da
Dis
Uji



an, Motivasi Kerja,

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada masing-masing variabel independen. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi homoskedastisitas.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

| Variabel | Koefisien regeresi |
|----------------|--------------------|
| constant | -2,235 |
| Kepemimpinan | 0,260 |
| Motivasi Kerja | 1,048 |
| Disiplin Kerja | 0,574 |

| | |
|------------------|-------|
| Lingkungan Kerja | -,561 |
|------------------|-------|

Sumber : diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda diatas, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = -2,235 + 0,260X_1 + 1,048X_2 + 0,574X_3 - 0,561X_4$$

dari persamaan tersebut dapat diinterpretasikan bahwa

1. konstanta (a) memiliki nilai sebesar -2,235 yang menunjukkan bahwa jika seluruh variabel independent bernilai nol, maka variabel dependen memiliki nilai negatif sebesar 2,235.
2. Koefisien regresi untuk variabel X1 adalah 0,260, jika variabel X1 naik satu satuan dan variabel X2, X3, X4 tetap, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,260. Artinya semakin naik nilai X1 maka semakin naik juga nilai Y
3. Koefisien regresi untuk variabel X2 adalah 1,048, jika variabel X2 naik satu satuan dan variabel X1, X3, X4 tetap, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 1,048. Artinya semakin naik nilai X2 maka semakin naik juga nilai Y.
4. Koefisien regresi untuk variabel X3 adalah 0,574, jika variabel X3 naik satu satuan dan variabel X1, X2, X4 tetap, maka Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,574. Artinya semakin naik nilai X3 maka semakin naik juga nilai Y.
5. Koefisien regresi untuk variabel X4 adalah -0,561, artinya jika variabel X₄ lingkungan kerja naik satuan, maka Y justru turun 0,561 satuan. Artinya jika nilai X4 naik maka nilai Y akan mengalami penurunan

Uji t (parsial)

Tabel 6 hasil uji t (parsial)

| NO | Variabel | t _{hitung} | Sig |
|----|------------------|---------------------|-------|
| 1 | Kepemimpinan | 1,470 | 0,150 |
| 2 | Motivasi Kerja | 2,849 | 0,007 |
| 3 | Disiplin Kerja | 2,139 | 0,040 |
| 4 | Lingkungan Kerja | -1,476 | 0,149 |

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat diketahui bahwa variabel X1 memiliki nilai sig 0,150 > 0,05 dan nilai t hitung 1,470 < t tabel 2,030 , yang artinya H₀ diterima, H_a ditolak. Hasil ini menyatakan bahwa Kepemimpinan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat diketahui bahwa variabel X2 memiliki nilai sig 0,007 > 0,05 dan nilai t hitung 2,849 > t tabel 2,030, yang artinya H₀ ditolak, H_a diterima. Hasil ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) . Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat diketahui bahwa variabel X3 memiliki nilai sig 0,040 > 0,05 dan nilai t hitung 2,139 > t tabel 2,030, yang artinya H₀ ditolak, H_a diterima. Hasil ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji t diatas, dapat diketahui bahwa variabel X4 memiliki nilai sig $0,149 > 0,05$ dan nilai t hitung $-1,476 < 2,030$, yang artinya H_0 diterima, H_a ditolak. Hasil ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.

Uji F (simultan)

Tabel 7 hasil uji F (Simultan)

| F _{hitung} | sig |
|---------------------|-------|
| 16,915 | 0,000 |

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan data diatas, dapat diketahui nilai sig. untuk pengaruh X1, X2, X3, X4 secara simultan terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan F hitung $16,915 > f$ tabel 2,64. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Uji Determinasi (R²)

Tabel 8 Hasil Uji Determinasi (R²)

| R square | Adjust square |
|----------|---------------|
| 0,659 | 0,620 |

Sumber : data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas ditemukan hubungan antara Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai R square sebesar 0,659 atau 65,9%. Artinya variabel independent berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja) sebesar 65,9%. Sedangkan sisanya sebesar 34,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel independen lain seperti seperti tingkat pendidikan, pengalaman kerja, beban kerja, budaya organisasi dll.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis parsial (uji t), dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan nilai $0,150 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 1,470. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh budiono dan abidin (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun kepemimpinan yang diterapkan dapat memberikan arahan dan pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun dalam konteks penelitian ini kepemimpinan tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Bisa jadi, karyawan lebih dipengaruhi oleh faktor lain. kepemimpinan yang berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan memiliki arti bahwa pemimpin tidak selalu menjadi kunci atau faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. karyawan mungkin sudah terbiasa bekerja secara mandiri tanpa bergantung kepada intruksi pemimpin, tingkat kemandirian yang tinggi ini membuat karyawan tidak perlu menunggu perintah atasan dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di lokasi penelitian, diketahui bahwa arahan dan komunikasi dari pimpinan disampaikan melalui kepala divisi masing-masing. Pimpinan perusahaan sendiri jarang hadir langsung di lokasi. Meskipun demikian, para karyawan tetap menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka seperti biasa. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pemimpin secara langsung tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis parsial (uji t), dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan nilai $0,007 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,849. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arya et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Motivasi kerja dapat berasal dari dorongan intrinsik (seperti rasa tanggung jawab, pencapaian, atau kepuasan kerja) maupun dorongan ekstrinsik (seperti penghargaan, gaji, atau promosi jabatan). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan lebih giat, bertanggung jawab terhadap tugasnya, dan berusaha mencapai hasil yang maksimal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, perusahaan dinilai sudah memberikan motivasi yang sangat baik kepada karyawan. Hal ini terlihat dari pemberian gaji, bonus, dan jaminan kesehatan yang memadai. Dukungan tersebut membuat karyawan merasa lebih termotivasi dan bisa bekerja dengan fokus, tanpa harus memikirkan masalah di luar pekerjaan.

4.5.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis parsial (uji t), dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan nilai $0,040 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 2,139. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardhani (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan menaati peraturan, waktu kerja, dan prosedur operasional yang berlaku dalam organisasi. Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung bekerja lebih teratur, bertanggung jawab terhadap tugasnya, serta menunjukkan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi, ditemukan bahwa masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat dan ada juga yang sudah mengambil waktu istirahat sebelum waktunya. Kebiasaan ini berdampak pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Pekerjaan yang seharusnya bisa diselesaikan tepat waktu menjadi tertunda karena kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menjalankan aturan kerja.

4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis parsial (uji t), dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan nilai $0,149 > 0,05$ dan nilai t hitung sebesar -1,476. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja dalam konteks ini mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, serta aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan, dukungan atasan, dan suasana kerja secara keseluruhan. Meskipun secara teoritis lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan semangat dan produktivitas kerja, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam memengaruhi kinerja karyawan. Kemungkinan besar, karyawan telah terbiasa dengan kondisi lingkungan kerja yang ada dan menganggapnya sebagai sesuatu yang netral atau tidak terlalu berdampak

terhadap cara mereka bekerja. Selain itu, adanya faktor lain seperti motivasi kerja dan disiplin yang terbukti signifikan dalam penelitian ini, menunjukkan bahwa faktor internal lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan dibandingkan faktor lingkungan eksternal.

4.5.5 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis simultan (uji f), dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri, hasil ini diketahui dengan nilai f hitung sebesar 16,915 dengan nilai sig sebesar 0,000 sehingga yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0,659%, yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar 65,9 persen kemudian sisanya 34,1% berasal dari faktor lain.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bentar et al., 2017) yang mengatakan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa keempat variabel independen secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel kinerja karyawan. Dengan kata lain, semakin baik kualitas kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan, maka akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, termasuk gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat motivasi individu, kedisiplinan dalam bekerja, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan dan membimbing karyawan dengan baik, motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong semangat dan produktivitas, disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab terhadap tugas, dan lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan konsentrasi dan kenyamanan dalam bekerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.
2. Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.
3. Disiplin Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.
4. Lingkungan Kerja (X4) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.
5. Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan PT Mahakarya Kemasan Digital Kediri.
- 6.

Daftar Pustaka

DAFTAR PUSTAKA

1. Ardhani, N. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Morich Indo Fashion.

2. Arya, P., Widhiantara, W., Sujana, W., Nyoman, N., & Novarini, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Fifgroup Cabang Kuta. *Jurnal Emas*, 4.
3. Astuti, I., Sinaga, L., & Nurmansyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok.
4. Astuti, R., Akbar, L. Y., & Hasibuan, L. S. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Deltamas Surya Indah Mulia Medan. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora 2021*, 8-13. <https://Jurnal.Ceredindonesia.Or.Id/Index.Php/Sintesa/Article/View/208/495>
5. Bentar, A., Purbangkoro, M., & Prihartini, D. (2017). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Taman Botani Sukorambi (Tbs) Jember. In *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia (Vol. 3)*.
6. Budiono, K., & Abidin, Z. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember.
7. Busro, M. (2018). *Teori Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
8. Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura li (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 107-119. <https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V3i1.4834>
9. Gayatri, P. A. G., Imbaruddin, Amir, & Muttaqin. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Cendrawasih Makassar Analysis Of Employee Performance In Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cendrawasih Makassar Branch. In *Jurnal Administrasi Negara (Vol. 24)*. Desember.
10. Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25 Edisi 9*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Hasibuan, M. S., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Homepage*, 1(1), 71-80. <https://Doi.Org/10.30596/Maneggio.V1i1.2243>
12. Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*. <http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejurnal/Index.Php/Widyacipta>
13. Jusdiana Ahmad, A., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. <https://Journal.Unismuh.Ac.Id/Index.Php/Kimap/Index>
14. Nur, N., & Yurika, A. (2023). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Perbankan (Jumpa)*, 10(1), 29-44. <https://Doi.Org/10.55963/Jumpa.V10i1.504>
15. Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. <http://Ejournal.Lmiimedan.Net/Index.Php/Jm/Article/View/7/7>
16. Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan. In *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Akuntansi Dan Manajemen (Vol. 18, Issue 01)*.
17. Purnomo, D., & Fatimah, S. (2021). The Effect Of Work Motivation And The Work Environment On Work Productivity In The Polytechnic Of Lp3i Jakarta Kampus Kramat Raya. *Jurnal Inovasi Penelitian*, Vol 1, 2105-2112.
18. Rulianti, E., & Nurpribadi, G. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 849-858. <https://Doi.Org/10.36778/Jesya.V6i1.1011>
19. Sapriyanto, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang. *Jiads*, 18(2), 2023.

20. Saputra, A., & Ali, S. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penurunan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kelompok Hukum Organisasi Dan Kepegawaian Pada Badan Penyuluhan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian (Bppsdp) Kementerian Pertanian Ri Di Jakarta. Owner, 6(2), 1772-1784. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i2.807>
21. Sedarmayanti. (2017). Buku Perencanaan & Pengembangan Sumber Daya Manusia.
22. Siagian, W. Y., & Wahyono, T. (2024). Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja (Study Kasus Umkm Pengolahan Kerajinan Kayu Di Desa Minta Kasih Kec. Salapian Kab. Langkat). Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial, 11, 1-13. <https://doi.org/10.31604/jips.v11i10.2024>
23. Simanjuntak, F., Tarmizi, A., & Hikmah Perkasa, D. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Antilope Madju Puri Indah). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja (Friska Simanjuntak, Dkk.) Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 1(7), 76. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8186979>
24. Sugiyono. (2019). Sugiyono - Kualitatif Kuantitatif Rnd (2019).
26. Sunyoto, D. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Penerbit Cv. Eureka Media Aksara.
27. Sutrisno, E. (2017). Ebook Manajemen Sumber Daya Manusia.
28. Yuli Ernawati, F., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). Jurnal Stie Semarang, 11(2).
29. Zulkifli, Z. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Motivasi Dan Kepuasan Kerja (Studi Literature Review Msdm). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(1), 2022. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1>