

## **Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group)**

Vicky Sanjaya<sup>1</sup> Wenny Desty Febrian<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Fakultas Bisnis & Ilmu Sosial, Universitas Dian Nusantara, Jakarta

<sup>1</sup> 11119222@mahasiswa.undira.ac.id

<sup>2</sup> wenny.desty.febrion@undira.ac.id

### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the influence of the physical work environment and non-physical work environment on employee performance. This type of research is associative research. This study used quantitative techniques. The research instrument is a questionnaire with Likert scale. The number of samples needed in this study was 45 permanent employees. Data analysis tools using SPSS software. Data collection techniques in this study are literature study, observation, questionnaire and interview. The results showed that work discipline had a positive and insignificant effect on employee performance variables. Non-Physical Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance variables. Authoritarian Leadership Style has a positive and insignificant effect on Employee Performance variables*

**Keywords:** *work discipline, non-physical work environment, authoritarian leadership style, employee performance*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Instrumen penelitian berupa angket dengan skala likert. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 45 orang pegawai tetap. Alat analisis data menggunakan software SPSS. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi literatur, observasi, angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif. Instrumen penelitian berupa angket dengan skala likert. Jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 45 orang pegawai tetap. Alat analisis data menggunakan software SPSS. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah studi literatur, observasi, angket dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Gaya Kepemimpinan Otoriter, Kinerja Karyawan

### Pendahuluan

Pada tanggal 1 Desember 2019, Kota Wuhan, Provinsi Hubei, China melaporkan penemuan *covid-19*, penyakit menular yang disebabkan oleh virus *corona* jenis tertentu. Kondisi penjualan saat ini baik pada semua sektor seketika berubah. Wabah *Coronavirus Disease* (Covid-19) yang terjadi di China telah menjadi pandemi baru karena menyebar di 27 negara, termasuk di Indonesia (Yuliana, 2020). Indonesia sedang mengalami keterpurukan ekonomi atau yang bisa disebut dengan resesi ekonomi, yaitu suatu kondisi dimana pertumbuhan ekonomi suatu negara negatif selama dua kuartal berturut-turut. Fundamental ekonomi yang lemah dan pertumbuhan ekonomi yang stagnan menjadi akar penyebab resesi (Yuliana, 2022). Sebagai langkah antisipasi Pemerintah melakukan kebijakan yang disebut sebagai Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang kerap diberlakukan dengan jangka waktu dua minggu dan terus diperpanjang. Hal ini menyebabkan terjadinya perubahan kebijakan kerja jika semua pegawai bekerja di kantor, maka aktivitas kerja yang penting harus dilakukan dari rumah dengan sistem virtual (Yuliana *et al.*, 2022). Banyak bisnis merasa kesulitan untuk menyesuaikan keadaan operasi mereka dengan situasi pandemi *covid-19*. Adanya himbauan *physical distancing* dan penerapan PSBB yang dibuat oleh pemerintah untuk mencegah penyebaran virus *corona* menyebabkan beberapa sektor unit usaha perusahaan seperti *baggage delivery service* dan *beverage* yang berlokasi di bandara penerbangan mengalami penurunan pendapatan secara drastis (Sufiya, 2011). Berikut adalah *net profit margin* Koperasi Karyawan Cardig International Group dalam jangka waktu 5 Tahun yaitu 2016 – 2020 dan Informasi nya dapat disajikan pada grafik berikut.



Gambar 1. Grafik *Net Profit Margin* Tahun 2016 - 2020

Sumber : Koperasi Karyawan Cardig International Group (2022)

Berdasarkan grafik 1 diatas *net profit margin* perusahaan pada tahun 2016 sampai dengan tahun 2019 mengalami fluktuatif yang signifikan setiap tahunnya dan pada tahun 2020 mengalami penurunan drastis diakibatkan pandemi *covid-19* melanda di Indonesia yang menyebabkan *net profit margin* perusahaan menurun.

Putri (2019) menerangkan kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kewaspadaan yang tinggi, dan etika kerja digunakan sebagai indikator disiplin kerja, Kebijakan perusahaan menyatakan bahwa jam kerja dimulai pada pukul 08:00, namun banyak karyawan yang datang terlambat karena macet nya lalu lintas di jalan dan tuntutan rumah yang mendesak. Hal ini mengakibatkan tertundanya pekerjaan selama 30 menit. Data kehadiran pegawai tahun 2019 sampai dengan tahun 2021 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan Tahun 2019 - 2021

No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat	Persentase (%)
1.	2019	47	17	36%
2.	2020	46	19	41%
3.	2021	45	21	47%

Sumber : Koperasi Karyawan Cardig International Group (2022)

Tabel 1 diatas menunjukkan pada Tahun 2019 jumlah Karyawan terlambat sebanyak 17 orang karyawan, Tahun 2020 sebanyak 19 orang karyawan dan Tahun 2021 sebanyak 21 orang karyawan.

Astuti & Mulyadin (2022) menerangkan dalam bekerja lingkungan kerja non fisik sangat mendukung untuk memberikan kenyamanan karyawan, lingkungan kerja non fisik merupakan salah satu hal yang penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Karena lingkungan kerja non fisik dapat mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* karyawan dalam bekerja. Fenomena hubungan kerja dan komunikasi yang terjadi di dalam ruang lingkup perusahaan antar rekan kerja terjalin dengan harmonis, koordinasi dalam pengerjaan tugas antar rekan kerja kurang maksimal dan tidak berjalan dengan baik. Data pra survey yang dibagikan kepada 15 orang karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Data Pra Survey Lingkungan Kerja Non Fisik

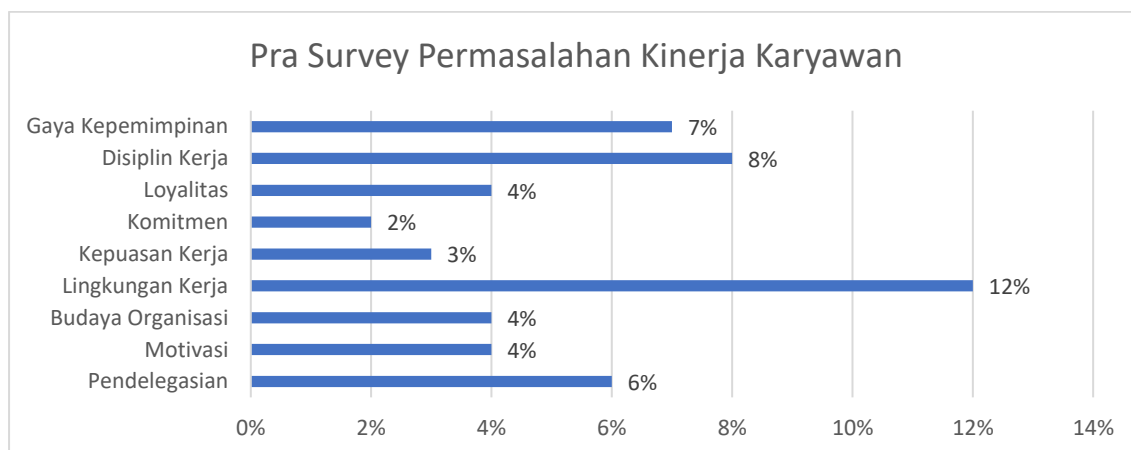
No.	Pernyataan	Ya	Persentase	Tidak	Persentase
1.	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik	6	40%	9	60%
2	Hubungan saya dengan sesama karyawan berjalan dengan baik	7	47%	8	53%
	Rata – Rata	6	43%	9	57%

Sumber : Data diolah (2022)

Tabel 2 diatas menunjukkan hasil pra survey pernyataan hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik 6 orang menyatakan “Ya” dan 9 orang menyatakan “Tidak”, pernyataan hubungan saya dengan sesame karyawan berjalan dengan baik 7 orang menyatakan “Ya” dan 8 orang “Tidak”.

Wahidah (2019) menerangkan bahwa Kepemimpinan dalam organisasi diarahkan untuk mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinya. Fenomena gaya kepemimpinan

dinilai otoriter oleh para karyawan disebabkan atasan yang selalu menuntut pekerjaan para karyawan nya harus cepat selesai tepat waktu tanpa memikirkan proses dalam pengerjaan tugas pekerjaan hal ini yang membuat karyawan tidak nyaman.



Gambar 2. Grafik Pra Survey Permasalahan Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan hasil dari grafik 2 pra survey diatas menunjukkan bahwa yang menjadi permasalahan kinerja karyawan tertinggi yaitu disiplin kerja sebesar 8% , lingkungan kerja sebesar 12% dan gaya Kepemimpinan 7%.

Menurut Paramarta, (2019) Setiap organisasi menuntut keunggulan dari pekerjaanya. Melalui ulasan kinerja, seseorang dapat belajar tentang kinerja karyawan. Jika kinerja seorang karyawan dibandingkan dengan tolok ukur penilaian kinerja organisasi, dimungkinkan untuk menentukan apakah mereka dapat bekerja dengan sukses atau tidak dari hasil evaluasi kinerja mereka. Data penilaian kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2019-2021

Komponen	Pencapaian Penilaian		
	2019 Persentase (%)	2020 Persentase (%)	2021 Persentase (%)
Tepat Waktu	58%	53%	67%
Tanggung Jawab	52%	59%	66%
Kuantitas Pekerjaan	55%	57%	58%
Kualitas Pekerjaan	54%	61%	67%
Kedisiplinan	62%	52%	40%
Inisiatif	62%	57%	52%
Kerjasama	51%	58%	62%
Integritas	56%	57%	65%
Prestasi Kerja	54%	58%	64%
Kepemimpinan	62%	65%	63%

Komponen	Pencapaian Penilaian		
	2019 Persentase (%)	2020 Persentase (%)	2021 Persentase (%)
Rata - Rata	56%	58%	62%
Kriteria	Sedang	Sedang	Cukup

Sumber : Koperasi Karyawan Cardig International Group (2022)

Berdasarkan tabel 3 diatas peneliti menyimpulkan hasil penilaian kinerja karyawan pada tahun 2019 sampai 2020 dengan hasil kategori sedang, sedangkan pada tahun 2021 hasil penilaian kinerja karyawan dengan kategori cukup.

Penelitian dari Lestari & Afifah, (2021) tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh disiplin kerja. Sebaliknya, Penelitian dari Kelimeda *et al.* (2018) menemukan bahwa tidak ada korelasi yang signifikan antara kinerja karyawan dan disiplin kerja. penelitian Supriadi & Anitra (2020), kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh lingkungan kerja non-fisik. Sementara itu, penelitian Astuti dan Mulyadin, (2022) menemukan bahwa kinerja karyawan tidak terpengaruh oleh lingkungan kerja non-fisik. Penelitian dari Romadhon, (2021) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

## Tinjauan Teori

### Kinerja Karyawan

Menurut Yuliana *et al.* (2016), Kinerja dapat didefinisikan sebagai keadaan daya saing entitas ekonomi, dicapai melalui efisiensi dan produktivitas tingkat, yang menjamin daya tahan di pasar. Menurut Sulistyowati & Auliya, (2022) Kinerja pegawai adalah Pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya untuk mencapai setiap tujuan organisasi. Berdasarkan uraian pemahaman beberapa ahli tentang kinerja karyawan, peneliti merangkum kinerja pegawai ialah temuan kerja yang dapat dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang menjadi tanggung jawab dan wewenang masing-masing. Hermawati *et al.* (2022) menerangkan indikator – indikator kinerja karyawan antara lain:

1. Kualitas kerja
2. Beban kerja
3. Pelaksanaan Tugas
4. Kesadaran tanggung jawab

### Disiplin Kerja

Menurut Lestari & Afifah, (2021) berpendapat disiplin kerja ialah kesadaran moral pegawai untuk mematuhi semua standar sosial yang berlaku dan peraturan perusahaan. Menurut Wahidah, (2019) Manajer berkomunikasi dengan karyawan melalui penggunaan disiplin kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kesadaran dan memastikan bahwa karyawan bersedia untuk mematuhi semua norma dan aturan sosial dalam organisasi perusahaan. Pada kesimpulannya bahwa disiplin kerja adalah kesadaran moral pegawai

untuk mematuhi kebijakan dan prosedur kerja. Putri (2019) menerangkan indikator – indikator disiplin kerja antara lain:

1. Tiba dan berangkat tepat waktu
2. Melakukan segala sesuatu dengan benar
3. Ikuti semua aturan dan peraturan yang berlaku

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Suryani, (2019) memaparkan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan atau hubungan yang atasan miliki kepada bawahan. Menurut Handayani & Fauzan, (2022) lingkungan kerja yang baik dalam arti membina interaksi kerja yang harmonis antara pegawai dan pemimpin, karena pada hakekatnya kerja adalah suatu kegiatan dan bukan sekedar sumber penghasilan. Peneliti menyampaikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah suatu situasi hubungan antar rekan kerja atau bawahan yang melibatkan aspek psikologis, berdasarkan gambaran pemahaman beberapa ahli. Sulistyowati & Auliya, (2022) menerangkan indikator – indikator lingkungan kerja non fisik antara lain:

1. Hubungan dengan sesama mitra kerja
2. Tanggung jawab atasan, fungsi yang dilakukan oleh atasan
3. *Safety system*, yaitu program yang mengidentifikasi apakah setiap karyawan merasa aman dalam bekerja

### **Gaya Kepemimpinan Otoriter**

Menurut Soesanto (2019) Gaya kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana organisasi selalu dianggap milik pribadi, pemimpinnya arogan, menyelaraskan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi, memandang bawahan sebagai alat belaka, menolak menerima kritik, terlalu bergantung pada kekuasaan formal, dan sering menggunakan pemaksaan. dan taktik hukuman dalam tindakan bergerak. Menurut Batubara (2020) kepemimpinan otoriter adalah gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memutuskan kebijakan dan prosedur apa yang harus diikuti, tujuan apa yang harus ditetapkan, dan bagaimana mengarahkan dan mengawasi semua kegiatan organisasi tanpa melibatkan bawahan. Berdasarkan kesimpulan pengertian gaya kepemimpinan otoriter dari para ahli bahwa pemimpin melakukan pengambilan keputusan sendiri tanpa berkonsultasi dan memutuskan kebijakan atau prosedur tanpa melibatkan bawahan. Soesanto (2019) menerangkan indikator – indikator gaya kepemimpinan otoriter antara lain:

1. Produktivitas kerja
2. Terpusatnya wewenang kerja dan tanggung jawab.
3. Manajemen terpusat, dan para pengikutnya dipaksa untuk mematuhi perintahnya tanpa ragu-ragu.

Berdasarkan dari uraian penjelasan dan beberapa penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka hipotesis selanjutnya dalam penelitian ini adalah:

Penelitian Vallennia *et al.* (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Sinar Sosro Rancaekek” ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja dipengaruhi oleh disiplin kerja. Menurut temuan penelitian ini, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian Lestari & Afifah, (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Trans Retail Indonesia”, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Paramarta, (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Danamon, Tbk Cabang Bintaro” menyatakan bahwa tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja

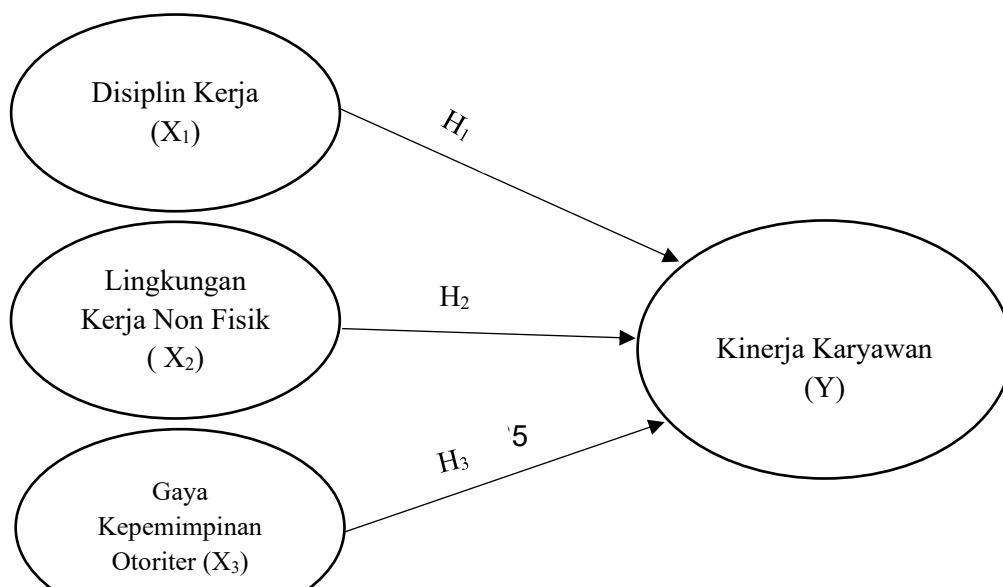
H1: Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Handayani & Fauzan, (2022) melihat bagaimana pelatihan profesional dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan Pizza Hut Karawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Menurut temuan penelitian ini, kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan pelatihan non fisik. Penelitian Suryani, (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Bangkit Maju Bersama”, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana komunikasi dan komunikasi non fisik mempengaruhi kinerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh komunikasi non fisik dan lingkungan kerja, menurut temuan penelitian ini. Penelitian Supriadi & Anitra, (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan di PT Salim Surya Phone Samarinda” adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Menurut temuan penelitian ini, lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Romadhon *et al.* (2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Agrcon Putra Citra Optima. Diperoleh bahwa pelaksanaan perwakilan secara tegas dan mendasar dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

H3: Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan.



Gambar 3. Kerangka Konseptual

### Metodologi Penelitian

Desain penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan instrumen berupa kuesioner. Penelitian ini dilakukan selama delapan bulan mulai bulan Desember - Juli 2023 bertempat di Koperasi Karyawan Cardig International Group. Populasi penelitian ini terdiri dari 45 karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel dengan sampling jenuh. Adapun sampel yang diperoleh seluruh karyawan dijadikan sampel sebesar 45 orang karyawan tetap. Responden memilih jawaban yang tepat pada pernyataan – pernyataan dari setiap variabel pada kuesioner. Pernyataan – pernyataan tersebut diukur dengan instrumen berskala ordinal. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda dan diolah data dengan aplikasi *software* SPSS versi 26.

### Hasil dan Pembahasan

Untuk memudahkan pemahaman hasil penelitian, data dipaparkan sesuai dengan urutan variabelnya. Deskripsi hasil penelitian dimulai dari variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), gaya kepemimpinan otoriter (X3) dan kinerja karyawan (Y). Selanjutnya data penelitian yang telah dikumpulkan akan melewati serangkaian pengujian diantaranya adalah uji asumsi klasik, uji t, uji simultan uji f, uji koefisien determinan dan analisa regresi berganda.

### Hasil Olah Data

#### Demografi Responden

Tabel 4. Demografi Responden

Pernyataan	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki – Laki	34	76%
Perempuan	11	24%
<b>Usia</b>		
20 Tahun	5	11%
21 - 25 Tahun	18	40%
26 - 30 Tahun	9	20%
31 - 35 Tahun	7	16%
36 - 50 Tahun	6	13%
<b>Lama Bekerja</b>		
< kurang dari 2 Tahun	17	38%
2 - 5 Tahun	15	33%
> Lebih dari 5 Tahun	13	29%



<b>Penghasilan Per Bulan</b>		
< Kurang dari Rp 3.000.000	8	18%
Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000	31	69%
> Lebih dari Rp 5.000.000	6	13%
<b>Jabatan</b>		
HRD	1	2%
Koordinator Cabang	2	4%
Staff	42	94%

Sumber : Data Diolah (2023)

Tabel 4 diatas menjelaskan data yang diolah sebanyak 45 responden dengan karakteristik responden laki – laki 76% dan perempuan 24%, Usia responden 20 tahun 11%, usia 21-25 tahun 40%, usia 26-30 tahun 20%, usia 31-35 tahun 16% dan usia 36-50 tahun 13%. Lama bekerja responden <2 tahun 38%, 2-5 tahun 33% dan >5 tahun 29%. Penghasilan per bulan responden <Rp3.000.000 18%, Rp 3.000.000 - Rp 5.000.000 69% dan >Rp 5.000.000 13%. Jabatan responden HRD 2%, coordinator cabang 4% dan staff 94%.

### Hasil Uji Validitas

Tabel 5. Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
X1.1	0,804	0,2876	Valid
X1.2	0,626	0,2876	Valid
X1.3	0,801	0,2876	Valid
X1.4	0,907	0,2876	Valid
X1.5	0,918	0,2876	Valid
X1.6	0,877	0,2876	Valid
X1.7	0,838	0,2876	Valid
X1.8	0,941	0,2876	Valid
X1.9	0,898	0,2876	Valid
X1.10	0,854	0,2876	Valid
X2.1	0,673	0,2876	Valid
X2.2	0,635	0,2876	Valid
X2.3	0,743	0,2876	Valid
X2.4	0,795	0,2876	Valid
X2.5	0,674	0,2876	Valid
X2.6	0,489	0,2876	Valid
X2.7	0,438	0,2876	Valid
X2.8	0,740	0,2876	Valid
X2.9	0,711	0,2876	Valid
X2.10	0,650	0,2876	Valid
X3.1	0,746	0,2876	Valid
X3.2	0,821	0,2876	Valid
X3.4	0,581	0,2876	Valid
X3.5	0,761	0,2876	Valid
X3.6	0,758	0,2876	Valid
X3.7	0,471	0,2876	Valid
X3.8	0,796	0,2876	Valid
X3.9	0,843	0,2876	Valid

Variabel	R Hitung	R tabel	Keterangan
X3.10	0,515	0,2876	Valid
Y.1	0,785	0,2876	Valid
Y.2	0,592	0,2876	Valid
Y.3	0,730	0,2876	Valid
Y.4	0,771	0,2876	Valid
Y.5	0,671	0,2876	Valid
Y.6	0,689	0,2876	Valid
Y.7	0,788	0,2876	Valid
Y.8	0,743	0,2876	Valid
Y.9	0,657	0,2876	Valid
Y.11	0,476	0,2876	Valid

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat disimpulkan bahwa koreksi item pernyataan korelasi total tiap item memiliki nilai  $>$  rtabel (0,2876). Hal ini menunjukkan bahwa item pernyataan dari masing-masing variabel valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

### Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
X1	0,785	Reliabel
X2	0,758	Reliabel
X3	0,773	Reliabel
Y	0,768	Reliabel

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diatas, diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.60 dan nilai r bernilai positif, dengan demikian maka butir pernyataan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, gaya kepemimpinan otoriter dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Suryani, (2019) Keakuratan data dinilai menggunakan uji asumsi klasik. Metode standar pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Normalitas

Tabel 7. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,89014761
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,075
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 7 diatas menggunakan metode *One sample kolmogrov smirnov* sebesar 42 nilai *exact Sig.(2-tailed)* sebesar 0,200, berarti data dari penelitian ini berdistribusi normal karena nilai residualnya lebih besar dari signifikansi 0,05 atau  $0,200 > 0,05$ , sehingga model regresi dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	4,834	5,286		,915	,366	
X1	,079	,122	,103	,642	,524	,428 2,337
X2	,667	,164	,655	4,070	,000	,424 2,357
X3	,147	,090	,173	1,635	,110	,985 1,015

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 8 diatas diatas dapat terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance*  $> 0,1$  dan nilai VIF  $> 0,10$ .

### Hasil Uji Autokorelasi

Tabl 9. Uji Autokorelasi  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 <sup>a</sup>	,549	,516	4,030	2,323

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 9 diatas, diperoleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 2,323 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460 dengan demikian tidak terjadinya autokorelasi.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 10. Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Gleiser

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1,366	3,412		,400	,691
X1	,007	,079	,022	,093	,927
X2	,005	,106	,011	,046	,964
X3	,037	,058	,101	,644	,523

a. Dependent Variable: RES\_2

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel 10 diatas menggunakan uji gleiser, output menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara seluruh variabel independent terhadap nilai absolut residual yang ditunjukkan dengan sig. Lebih besar dari 0,05. Artinya model ini terbebas dari heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Tabel 11. Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	4,834	5,286		,915	,366	
X1	,079	,122	,103	,642	,524	,428 2,337
X2	,667	,164	,655	4,070	,000	,424 2,357
X3	,147	,090	,173	1,635	,110	,985 1,015

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2023)

Melalui perhitungan yang dilakukan, maka perbandingan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{\alpha/2} = t(\alpha/2 ; n-k-1) = t(0,025 ; 41) = 2,019$

1. Diketahui nilai Sig. 0,524 > 0,05 dan nilai t hitung 0,642 < 2,019, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y.
2. Diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,070 > 2,019, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X2 terhadap variabel Y.
3. Diketahui nilai Sig. 0,110 > 0,05 dan nilai t hitung 1,635 < 2,019, sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap variabel Y.

### Hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Tabel 12. Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	811,115	3	270,372	16,648	,000 <sup>b</sup>
	Residual	665,863	41	16,241		
	Total	1476,978	44			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber : Data diolah (2023)

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 12 diatas diperoleh  $F_{hitung}$  dengan nilai 2,83, dengan perhitungan  $F_{tabel} = F(k ; n-k) = F(3 ; 42) = 2,83$

1. Diketahui nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan nilai f hitung 16,648 > 2,83, sehingga dapat

disimpulkan bahwa H4 diterima yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap variabel Y.

### Hasil Uji Koefisien Determinan

Tabel 13. Nilai Koefisien Determinan  
 Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,741 <sup>a</sup>	,549	,516	4,030	2,323

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2023)

Diketahui nilai R *Square* sebesar 0,549 atau 54,9% yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang simultan antara variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> terhadap variabel Y sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Linear Berganda  
 Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	4,834	5,286		,915	,366		
X1	,079	,122	,103	,642	,524	,428	2,337
X2	,667	,164	,655	4,070	,000	,424	2,357
X3	,147	,090	,173	1,635	,110	,985	1,015

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2023)

Dari hasil perhitungan pada tabel 14 diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,834 + 0,079 (X1) + 0,667 (X2) + 0,147 (X3)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 4,834 menyatakan bahwa jika nilai variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan X<sub>3</sub> tidak ada atau = 0, maka nilai kinerja adalah sebesar 4,834
2. Koefisien korelasi variabel Disiplin Kerja 0,079, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Pelatihan, maka hal itu meningkatkan kinerja sebesar 0,079 kali.
3. Koefisien korelasi variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X<sub>2</sub>) 0,667, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Lingkungan Kerja Non Fisik, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,667.
4. Koefisien korelasi variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter 0,147, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Gaya Kepemimpinan Otoriter, maka hal itu akan meningkatkan kinerja sebesar 0,147.

### Pembahasan

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan hasil analisa uji t pada tabel 5, hasil analisa ini membuktikan H1 yang menerangkan disiplin kerja ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan kemungkinan besar akan meningkatkan kinerja karyawan, meskipun peningkatannya tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Kelimeda, (2018), Muna dan Isnowati, (2022), Irawan *et al.* (2021) menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila tingkat kesadaran disiplin para karyawan yang tinggi akan mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Jika karyawan tanggap dan disiplin, maka tidak akan ada keterlambatan dalam mengelola tugas yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan hasil analisa uji t pada tabel 5, hasil analisa ini membuktikan H2 yang menerangkan lingkungan kerja non fisik diterima yang berarti terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Supriadi & Anitra, (2020), Handayani dan Fauzan, (2022), Suryani, (2019) menyimpulkan bahwasanya lingkungan kerja non fisik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang lengkap dan lingkungan kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan akan menimbulkan suasana nyaman bagi karyawan. Ketika karyawan merasa nyaman dan lingkungan sosial mendukung mereka, mereka terdorong untuk bekerja dengan baik. Jika karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman, menyenangkan dan hubungan yang terjalin dengan baik, maka karyawan akan cenderung bekerja lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan lingkungan kerja yang baik.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan**

Berlandaskan hasil analisa uji t pada tabel 5, hasil analisa ini membuktikan H3 yang menerangkan gaya kepemimpinan otoriter ditolak yang berarti tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi wibawa seorang atasan kemungkinan besar akan meningkatkan kinerja karyawan, meskipun peningkatannya tidak signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Romadhon Erwin Adhitiya dkk, (2021), Pratama & Anitra, (2020) & Sari & Martha, (2022) menyimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan otoriter terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Peran pemimpin sangat penting karena poros keberlangsungan kerja semua tingkatan dan karyawan suatu organisasi dengan penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat memotivasi karyawan atau pegawai untuk berprestasi. Dapat dikatakan bahwa berhasil atau tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya. Dalam unit kerja, peran kepemimpinan dalam mempengaruhi keputusan kerja karyawan sangat penting, karena pemimpin suatu organisasi bertanggung jawab untuk memastikan bahwa organisasi mencapai tujuannya, target yang ditetapkan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan diatas menunjukkan bahwa hipotesis pertama yaitu disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Sementara hipotesis ketiga menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Implikasi manajerial untuk penelitian ini dimana penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non-fisik memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diperkirakan hal ini akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Merancang program untuk atasan dengan karyawan, seperti mengadakan *family gathering* merupakan salah satu strategi untuk meningkatkan kinerja di tempat kerja. Penelitian ini memiliki keterbatasan. Maka saran untuk penelitian selanjutnya yaitu memperluas penelitian ini dengan objek penelitian yang lebih luas. Selain itu diharapkan untuk menguji variabel lain yang diduga kuat dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, kompensasi, pelatihan karyawan, pengembangan teknologi, pendelegasian tugas, komunikasi dan budaya organisasi.

## Referensi

- Adhitiya, R. E., Yudhaningsih, N. M., & Sudiartini, N. W. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Agricon Putra Citra Optima (Terminix) Bali Tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Berdikari*, 1(1), 131-144.
- Astuti, S. S., & Mulyadin. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sape. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(3), 255–262.
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada departemen pengadaan PT Inalum (Persero). *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(1), 40-58.
- Febrian, W. D. F., & Ilosa, A. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA BCA FINANCE JAKARTA BARAT. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 243-254.
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on the Performance of Pizza Hut Delivery Employees, Karawang, West Java. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1721–1738. <https://journal.yp3a.org/index.php/mudima/index>
- Hermawati, R., Hastuti, T., & Lysander, M. A. S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FA Antares Medika BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 2(1), 43. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i1.17621>
- Irawan, D., Kusjono, G., & Suprianto, S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(3).
- Kelimedda, K., Hairudinor, H., Ridwan, M. N. I., & Dalle, J. (2018). The effect of motivation, job satisfaction and job discipline toward employee performance of PT. Buma Perindahindo at Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European journal of human resource management studies*.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan. *Kinerja*, 3(1), 93–110.  
<https://doi.org/10.34005/kinerja.v3i1.1279>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130.  
<https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Paramarta, V. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon, Tbk. Cabang Bandung. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(4), 276.  
<https://doi.org/10.32493/jee.v1i4.10709>
- Pratama, D. C., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Budaya Organisasi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(2), 990–998.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 1(1), 26-39.
- Handayani, R., & Fauzan, R. (2022). The Effect of Training and Non-Physical Work Environment on the Performance of Pizza Hut Delivery Employees, Karawang, West Java. *Jurnal Multidisiplin Madani (MUDIMA)*, 2(4), 1721-1738.
- Sari, H. M. K. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Karyawan Institusi X Di Kediri. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 15-30.
- Sari, A. R., & Martha, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Smkn 7 Padang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1303–1315.  
<https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.159>
- Soesanto, H. (2019). *Pemimpin: Menciptakan Budaya Unggul Generasi Milenial*. PT Kanisius.
- Sufiya, L. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA ERA PANDEMI COVID 19 (Studi Kasus Pada Karyawan Kusuma Agrowisata Divisi Hotel dan Agrowisata). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2).
- Sulistiyowati, R., & Auliya, Z. F. (2022). *Influence of Skills and Non-Physical Work Environment on Employee Performance*. 2(2), 135–148.  
<https://doi.org/10.47153/sss22.3592022>
- Supriadi, A., & Anitra, V. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda. *Borneo Student Research (BSR)*, 1(3), 1999–2008.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.  
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pt.sinar sosro rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 39–49. <http://jurnal.manajemen.upb.ac.id>
- Wahidah, S. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Mirai Management*. *Jurnal Mirai Managemnt*, 4(2), 122–136.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai>
- Yuliana, L., Antonius, W. S., & Purwoko, B. (2016). Analisis Strategi Korporat Pengetahuan Aset dan Opini Pakar Terhadap Kinerja Perusahaan Terbuka.



*EKOBISMAN: JURNAL EKONOMI BISNIS MANAJEMEN*, 1(2), 122-142.

Yuliana, L. (2020). Dampak Kondisi Pandemi di Indonesia terhadap Trend Penjualan (Studi Kasus pada PD. Sumber Jaya Aluminium). *JRB-Jurnal Riset Bisnis*, 4(1), 27-38.

Yuliana, L. (2022). Pemanfaatan Manajemen Krisis Terhadap Brand Awareness. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 6(2), 95-101.

Yuliana, L., Saptorinie, N., Priantono, T. D., Rizkyllah, A., & Masnia, M. (2022). Perubahan Perilaku Konsumen dan Peran Influencer terhadap Pola Konsumtif dalam Kondisi Pandemi (Studi Kasus pada karyawan yang bekerja secara work from home). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, 4(1), 26-42.