



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 2 (2025) pp: 2558-2567

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Adaptif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tamtama Mulia Abadi Medan

Agnes Dumaria Camelia¹, Anton A.P Sinaga², Mislan Sihite³

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

agnesduma704@gmail.com, anton.ap.sinaga88@gmail.com, mislansihite1@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tamtama Mulia Abadi Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 44 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 44 karyawan sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Teknik analisis lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tamtama Mulia Abadi Medan, kepemimpinan adaptif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Tamtama Mulia Abadi Medan, dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tamtama Mulia Abadi Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja secara Bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil uji R-square determinasi (Adjusted R square) adalah 0,651. Berdasarkan nilai tersebut lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja, mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,1% sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Adaptif, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang terpenting didalam suatu perusahaan tersebut agar mencapai suatu tujuan utama, karena dalam manajemen sumber daya manusia ini menjadi salah satu faktor berhasil atau tidaknya suatu perusahaan itu dalam mencapai tujuan atau sasaran. Dengan tersediannya manajemen sumber daya manusia yang profesional adalah untuk meningkatkan tantangan serta tuntutan di era globalisasi. Tercapainya tujuan atau sasaran perusahaan tersebut tidak terlepas dari kinerja karyawan maka dari itu perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

Saat ini banyak organisasi yang menyadari bahwa SDM merupakan masalah organisasi yang paling penting, karena dengan sumber daya manusialah yang menyebabkan sumber daya yang didalam organisasi tersebut dapat berfungsi atau dijalankan. Peran manajemen SDM dalam menjalankan aspek SDM yangharus dikelola dengan baik sehingga kebijakan dan praktek dapat berjalan sesuai dengan yang diinginkan suatu organisasi, yang meliputi kegiatan antara lain:melakukan analisis jabatan, merencanakan kebutuhan tenaga kerja, merekrut calon pekerja, menyeleksi calon pekerja, melakukan evaluasi kerja, dan lain-lain.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan dan semangat kerja karyawan. Faktor-faktor seperti suasana kerja yang

nyaman, hubungan baik antar karyawan, ketersediaan fasilitas yang memadai, dan manajemen yang mendukung berkontribusi pada peningkatan kinerja.Lingkungan kerja yang mendukung memberikan rasa aman dan nyaman sehingga karyawan dapat fokus menjalankan tugas tanpa gangguan.Hubungan interpersonal yang harmonis, seperti Kerjasama tim yang baik dan komunikasi yang efektif, juga menciptakan suasana kerja yang positif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang berlebih, dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Karyawan yang merasa dihargai dalam lingkungan kerja cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil terbaik.Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung pengembangan diri, seperti pelatihan dan peluang karir,

dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Dengan demikian, menciptakan lingkungan kerja yang positif bukan hanya tanggung jawab perusahaan, tetapi juga menjadi investasi jangka Panjang untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan adaptif. Kepemimpinan adaptif adalah kemampuan seorang pemimpin untuk menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi, kebutuhan organisasi, dan kondisi individu karyawan. Kepemimpinan ini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mampu memberikan fleksibilitas, dukungan, dan arahan yang sesuai dengan perubahan lingkungan kerja. Pemimpinan adaptif cenderung lebih responsif terhadap tantangan yang dihadapi karyawan, seperti tekanan kerja atau perubahan strategi organisasi. Mereka dapat memberikan solusi yang tepat dan mendorong karyawan untuk menghadapi tantangan dengan percaya diri. Selain itu, pemimpin adaptif seringkali berperan dalam menciptakan suasana kerja yang inklusif dan mendukung serta membantu meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan.

Karyawan yang merasa didukung oleh pemimpin yang adaptif lebih cenderung menunjukkan kinerja optimal karena merasa dihargai dan dipahami. Pendekatan ini juga membantu meningkatkan keterlibatan karyawan (*employee engagement*) karena mereka merasa lebih terhubung dengan visi dan tujuan organisasi. Sebaliknya, kurangnya kemampuan adaptif pada pemimpin dapat menyebabkan ketidakpuasan, kebingungan, dan penurunan kinerja karyawan, terutama dalam situasi yang memerlukan perubahan cepat. Oleh karena itu, kepemimpinan adaptif menjadi salah satu kunci penting dalam membangun tim yang tangguh dan berorientasi pada hasil.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah ketaatan karyawan terhadap aturan, standar, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja yang baik memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan, karena menciptakan konsistensi, efisiensi, dan produktivitas dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang disiplin cenderung tepat waktu dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. Hal ini membantu menjaga alur kerja yang terorganisasi dengan baik dan meminimalkan gangguan atau keterlambatan. Selain itu, ketaatan pada prosedur kerja dan peraturan perusahaan meningkatkan kualitas hasil kerja serta mengurangi risiko kesalahan atau pelanggaran.

Disiplin juga mencerminkan sikap tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Ketika karyawan menunjukkan kedisiplinan, mereka memberikan kontribusi positif terhadap budaya kerja yang profesional dan kolaboratif. Hal ini memotivasi rekan kerja lain untuk mengikuti contoh yang sama, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menyebabkan penurunan kinerja karena berpotensi menimbulkan konflik, keterlambatan, atau ketidakteraturan dalam proses kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong disiplin kerja melalui pelatihan, penghargaan, dan pengawasan yang efektif. Dengan disiplin yang terjaga, karyawan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal, mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja karyawan memiliki peranan vital dalam keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien, yang berdampak langsung pada produktivitas perusahaan. Ketika karyawan bekerja dengan optimal, tujuan perusahaan seperti peningkatan laba, ekspansi pasar, atau inovasi produk dapat dicapai lebih mudah. Selain itu, kinerja karyawan yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kualitas layanan atau produk yang ditawarkan perusahaan. Hal ini membantu membangun reputasi perusahaan di mata pelanggan, meningkatkan loyalitas, dan menarik lebih banyak konsumen.

Kinerja karyawan juga berdampak pada budaya kerja dan moral tim. Karyawan yang produktif cenderung memotivasi rekan kerja untuk ikut meningkatkan kinerja mereka, menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif namun positif. Sebaliknya, jika kinerja karyawan rendah, hal ini dapat menyebabkan stagnasi, penurunan motivasi, dan bahkan kerugian finansial. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian pada pengelolaan kinerja, seperti melalui pelatihan, insentif, evaluasi rutin, dan komunikasi yang efektif. Investasi pada kinerja karyawan bukan hanya meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memastikan daya saing perusahaan dalam jangka panjang.

2. Metode Penelitian

2.1 Jenis Penelitian

Pada jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berkaitan dengan angka yang dianalisis menggunakan statistik. Metode pengumpulan data menggunakan populasi dan sampel. Populasi yaitu kumpulan subjek penelitian, sedangkan sampel yaitu objek riset yang akan dilakukan kajian.

Menurut Sugiyono (2019:17) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang

beirlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meineiliti pada populasi dan sampeil teirteintu, peingumpulan data meinggunakan instrumein peineilitian, analisis data beirsifat kuantitatif/statistik, deingan tujuan untuk meinguji hipoteisis yang teilah diteitapkan.

2.2 Populasi Dan Sampel

2.2.1 Populasi

Populasi Menurut Sugiyono (2020:126) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya. Dalam menentukan populasi penelitian, seorang penulis harus lebih berhati-hati untuk menghindari kesalahan dalam penentuan populasi yang berdampak terhadap kesalahan dalam menentukan sampel penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tamtama Mulia Abadi Medan, Dimana seluruh populasi berjumlah 44 Karyawan.

2.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang di ambil dari populasi tersebut harus *representative* (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan di ambil dari suatu populasi. Menurut Sugiyono (2019:124) “sampling jenuh merupakan sebuah teknik pengambilan atau pengumpulan sampel pada suatu populasi, bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian”. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 44 responden. Menurut Sugiyono (2019: 124) Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

2.3 Metode Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data-data, informasi, keterangan-keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

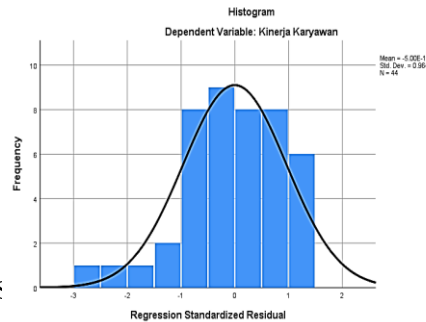
1. Pengumpulan Data Primer (*Primary Data*) yang merupakan data yang diperoleh oleh seorang responden pada PT. Tamtama Mulia Abadi Medan. Data primer juga diperoleh dengan memberikan kuesioner dan melakukan wawancara singkat terhadap responden.
 - a. Pengamatan (*observation*)
Observasi dilakukan dengan melakukan penelitian dan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan dan keadaan di perusahaan. Peneliti melakukan observasi langsung ke Perusahaan PT. Tamtama Mulia Abadi Medan. Observasi tersebut merupakan metode pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek yang diteliti.
 - b. Wawancara (*Interview*)
Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, yang dimana hal tersebut digunakan untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab.
 - c. Kuesioner (*questionnaire*)
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.
2. Data Sekunder (*Secondary Data*) merupakan sebuah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti. data sekunder tersebut dapat diperoleh dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi dan berbagai data lain yang dibutuhkan dan berkaitan dengan permasalahan penelitian.
 - a. Studi dokumentasi
Hal ini menggunakan dokumen atau catatan yang ada di Lokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian tersebut.
 - b. Studi kepustakaan
Menggunakan karya ilmiah, buku dan pendapat para ahli yang berkompetensi serta memiliki relevansi dengan masalah yang akan diteliti.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Hasil

3.1.1 Uji Normalitas

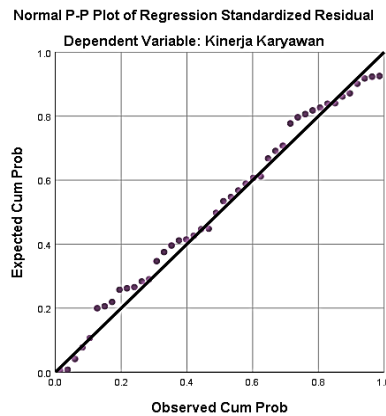
Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada Pengujian normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dapat dilihat pada gambar berikut.



Sumber : Diolah

Normalitas dengan Kurva Histogram

Dari hasil tampilan pada kurva histogram di atas dapat dilihat bahwa kurva tersebut berbentuk lonceng, hal ini menunjukkan data penelitian ini terdistribusi dengan normal.



Normalitas dengan Normal Probability Plot

Pada Gambar 3.2 menunjukkan bahwa terlihat data menyebar cukup dekat dari garis diagonal, dengan demikian hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data terdistribusi normal. Uji normalitas berdasarkan analisis statistik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	44	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.13040187
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.067
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel yang diatas diperoleh nilai probabilitas atau *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah $0,200 > 0,05$, maka dari dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3.1.2 Uji Multikolinieritas

Hasil dari uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini adalah :

Tabel 3.2

Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.234	.314			
	Lingkungan Kerja	.152	.052	.268	.971	1.030
	Kepemimpinan Adaptif	.438	.079	.621	.643	1.556
	Disiplin Kerja	.111	.050	.247	.645	1.550

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.2 nilai VIF masing-masing variabel bebas adalah 1,030, 1,556, dan 1,550, seluruh nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas.

3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Pada Uji heteroskedastisitas ini yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ini terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 3.3

Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.121	.186		-.651	.519
	Lingkungan Kerja	.038	.031	.194	1.239	.222
	Kepemimpinan Adaptif	.035	.047	.144	.745	.461
	Disiplin Kerja	-.011	.030	-.072	-.376	.709

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Dari tabel diatas dapat diperoleh nilai sig masing-masing variabel bebas yaitu: 0,222, 0,461, dan 0,709, seluruh nilai sig > 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signya lebih besar dari 0,05.

3.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini berguna untuk memprediksi dan juga menjelaskan nilai dari variabel dependen berdasarkan nilai dari variabel independen yang terkait. Dibawah ini adalah hasil analisis regresi linier berganda.

Tabel 3.4

Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.234	.314		3.924	.000
	Lingkungan Kerja	.152	.052	.268	2.930	.006
	Kepemimpinan Adaptif	.438	.079	.621	5.524	.000

Disiplin Kerja	.111	.050	.247	2.200	.034
----------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.4 diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,234 + 0,152X_1 + 0,438X_2 + 0,111X_3$$

Berdasarkan persamaan tersebut digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) sebesar 1,234 menunjukkan apabila lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja dalam penelitian ini bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,234.
2. Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,152 yang berarti jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0, 152 satuan.
3. Koefisien regresi kepemimpinan adaptif sebesar 0,438 yang berarti jika kepemimpinan adaptif meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0, 438 satuan.
4. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,111 yang berarti jika disiplin kerja meningkat 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,111 satuan.

3.3 Hasil Uji Hipotesis

3.3.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel, t tabel dalam penelitian ini dihitung rumus $df = n - k - 1$.

n = Jumlah Responden

k = Jumlah Variabel Bebas

α = 5%

n = jumlah sampel, n = 44 ; k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

Derajat kebebasan / *degree of freedom* (df) = (n-k) = 44 - 4 = 40 (2,021)

Tabel 3.5
Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.234	.314		3.924
	Lingkungan Kerja	.152	.052	.268	2.930
	Kepemimpinan Adaptif	.438	.079	.621	5.524
	Disiplin Kerja	.111	.050	.247	2.200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 3.5 dapat diketahui bahwa pengaruh setiap variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

1. Diperoleh nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 2,930 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,006 < 0,05, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diperoleh nilai t hitung kepemimpinan adaptif sebesar 5,524 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan kepemimpinan adaptif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar 2,200 > t tabel 2,021 dan nilai sig sebesar 0,034 < 0,05, maka dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam Uji simultan F ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel-variabel independen. Rumus mencari F tabel adalah sebagai berikut:

1. Derajat kebebasan / *degree of freedom* 1 (df1) = (k-1) = 4 - 1 = 3

2. Derajat kebebasan / *degree of freedom* 2 (df2) = (n-k) = 44 - 4 = 40 (2,84)

n = Jumlah Responden

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.880>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- k = Jumlah Variabel Bebas
- α = 5%
- n = jumlah sampel, n = 44 ; k = jumlah variabel yang digunakan, k = 4

Tabel 3.6
Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.521	3	.507	27.739	.000 ^b
	Residual	.731	40	.018		
	Total	2.252	43			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Adaptif						

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan diatas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $27,739 > F_{tabel}$ sebesar 2,84 dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.3.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan nilai antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$)

Tabel 3.7
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.675	.651	135203540350848
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Adaptif				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Diolah peneliti dengan SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,651 atau 65,1%, yang berarti pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,1%, sedangkan sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Diskusi

3.4.1 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya Dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kualitas yang dicapai melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Dolonseda dan Watung (2020) lingkungan kerja dapat dijadikan salah satu alat untuk mengukur pengaruh lingkungan kerja yang baik terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sejalan menurut Hasibuan (2020) yang menyatakan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor eksternal yang sangat mempengaruhi semangat dan hasil kinerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Farhan dkk (2023) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji hipotesis t dapat diperoleh nilai t hitung lingkungan kerja yaitu sebesar $2,930 > t_{tabel}$ 2,021 dan nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan motivasi karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, menciptakan suasana yang mendukung bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, serta hubungan

antar rekan kerja dan atasan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan merasa lebih nyaman, fokus, dan mampu bekerja secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan yang baik mendorong karyawan untuk lebih produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

3.4.2 Pengaruh kepemimpinan adaptif terhadap kinerja karyawan

Menurut Rachmawati dkk (2023) kepemimpinan adaptif adalah kombinasi yang unik dari berbagai keterampilan, perspektif dan arah atau petunjuk yang akan mampu mengarahkan pada keunggulan yang sesungguhnya. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kualitas yang dicapai melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hal ini sejalan menurut Ismi dkk (2024) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan adaptif juga terbukti penting dalam meningkatkan kinerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Thoriqul Huda (2024) kepemimpinan adaptif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang mampu memberikan pengaruh besar.

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung kepemimpinan adaptif sebesar $5,524 > t$ tabel $2,021$ dan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan kepemimpinan adaptif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan adaptif secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pemimpin yang adaptif mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan situasi dan kebutuhan karyawan. Kepemimpinan adaptif ditandai dengan fleksibilitas, kemampuan dalam menghadapi perubahan, serta keterampilan dalam memberdayakan dan memotivasi karyawan. Ketika seorang pemimpin mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang dihadapi organisasi, karyawan akan merasa lebih didukung dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Pemimpin yang adaptif juga dapat mengatasi berbagai hambatan kerja dengan cepat, memberikan solusi yang inovatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan adaptif memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena kepemimpinan yang responsif dan fleksibel mampu menciptakan kondisi kerja yang lebih efektif dan efisien.

3.4.3 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut Mondy (2008) disiplin kerja adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerja sama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kualitas yang dicapai melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

Hal penelitian ini sejalan menurut Dolet Unaradjan (2018) menyatakan bahwa disiplin merupakan usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui Bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rismawati (2019) mengatakan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai t hitung disiplin kerja sebesar $2,200 > t$ tabel $2,021$ dan nilai sig sebesar $0,034 < 0,05$, maka dapat disimpulkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena kedisiplinan mencerminkan tingkat tanggung jawab, keteraturan, dan kepatuhan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja meningkat. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, serta memiliki etos kerja yang baik. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kualitas kerja, minimnya kesalahan, serta terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan kondusif. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menyebabkan keterlambatan, kelalaian, serta penurunan produktivitas secara keseluruhan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menanamkan budaya disiplin melalui aturan yang jelas, pemberian insentif, serta contoh yang baik dari para pemimpin agar kinerja karyawan semakin optimal.

3.4.4 Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori yang ditemukan oleh Mangkunegara (2017) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kualitas yang dicapai melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Temuan ini sejalan dengan pendapat oleh Nony Sunarty (2015) bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan nilai yang diperoleh F_{hitung} sebesar 27,739 > F_{tabel} sebesar 2,84 dan nilai signifikansi F 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang nyaman, baik dari segi fisik maupun non-fisik, menciptakan suasana yang mendukung bagi karyawan untuk bekerja dengan optimal. Faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, keamanan, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika lingkungan kerja mendukung, karyawan merasa lebih nyaman, fokus, dan mampu bekerja secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan yang baik mendorong karyawan untuk lebih produktif, loyal, dan berkomitmen terhadap perusahaan. Pemimpin yang adaptif juga dapat mengatasi berbagai hambatan kerja dengan cepat, memberikan solusi yang inovatif, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis dan kolaboratif. Hal ini berdampak positif pada peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan terhadap Perusahaan. Disiplin kerja yang tinggi membuat karyawan lebih konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga produktivitas dan efisiensi kerja meningkat. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung tepat waktu, mematuhi aturan perusahaan, serta memiliki etos kerja yang baik. Hal ini berdampak positif pada peningkatan kualitas kerja, minimnya kesalahan, serta terciptanya lingkungan kerja yang profesional dan kondusif.

4. Kesimpulan

Terdapat pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tamtama Mulia Abadi Medan. Terdapat pada penelitian ini bahwa kepemimpinan adaptif berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tamtama Mulia Abadi Medan. Terdapat pada penelitian ini bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tamtama Mulia Abadi Medan. Berdasarkan hasil uji hipotesis F dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Tamtama Mulia Abadi Medan. Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diketahui nilai koefisien determinasi (*adjusted R-square*) adalah 0,651. Berdasarkan nilai tersebut lingkungan kerja, kepemimpinan adaptif, dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,1% sisanya sebesar 34,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Referensi

1. Farhan, R. M., & Indriyaningrum. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 9 (1).
2. Hasibuan S. P. Melayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
3. Hasibuan S. P. Melayu. (2006). *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
4. Hasibuan S. P. Melayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan ke-23)*. PT Bumi Aksara. Jakarta
5. Mangkunegara Anwar Prabu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
6. Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku 1 & 2*. Penerbit Erlangga. Jakarta
7. Nainul, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 5 (2).
8. Nestari, L. F., Anwar, S., & Nurpratama, M. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja

- Pegawai ASN Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Indramuya. *Jurnal Investasi*, 10 (2), 83-88.
9. Rachmawati, E., Hidayatullah, A. R., & Anshori, M. I. (2023). Gaya Kepemimpinan Adaptive Leadership Seorang Pemimpin; Studi Literatur. *Journal of Management and Social Sciences (JIMSC)*, 1 (3), 195-210.
 10. Rahmawati, W. P. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM (Studi Kasus Paguyuban UMKM Pedagang Ayam Potong di Kelurahan Pulo Gadung Jakarta Timur). Doctoral Dissertation, Jakarta.
 11. Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung
 12. Surbakti, N. Y. (2021). Analisis Disiplin Kerja Pegawai dan Lingkungan Kerja Kantor Kepala Desa Banjarsari Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor. Skripsi Thesis , Universitas Quality Berastagi.
 13. Suryani, N. K., & Foch, J. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Tinjauan Praktis Aplikatif). NILACAKRA. Bali.