

**ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PEGADAIAN PERSERO***ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF PARTICIPATORY LEADERSHIP STYLES, WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT. PEGADAIAN PERSERO*

Oleh:

**Augina Magdalena Manampiring<sup>1</sup>****Olivia S. Nelwan<sup>2</sup>****Yantje Uhing<sup>3</sup>**

<sup>123</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

<sup>1</sup>[Auginamagdalen@gmail.com](mailto:Auginamagdalen@gmail.com)<sup>2</sup>[oliv.nelwan@gmail.com](mailto:oliv.nelwan@gmail.com)<sup>3</sup>[yantje\\_uhing@unsrat.ac.id](mailto:yantje_uhing@unsrat.ac.id)

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan di kota Manado. Dengan sampel sebanyak 51 karyawan dari cabang malalayang di gabung dengan cabang karombasan. Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni dengan kuisisioner dan kepustakaan yang dilakukan secara sistematis berdasarkan tujuan penelitian. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dan teknik analisa data yang menggunakan regresi linear berganda serta dilakukan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan di kota Manado. Secara parsial variabel gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan di kota Manado.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

**Abstrak:** *This study aims to determine the effect of participatory leadership style, work environment and work discipline on employee performance at PT. Pegadaian Malalayang and Karombasan branches in the city of Manado. With a sample of 51 employees from the Malalayang branch and the Karombasan branch. The data collection techniques used were questionnaires and literature which were carried out systematically based on the research objectives. The type of research used is quantitative descriptive and data analysis techniques using multiple linear regression and validity and reliability tests, classical assumption tests, hypothesis testing, and determination coefficient tests ( $R^2$ ) are carried out. The results of this study indicate that the variable participatory leadership style, work environment and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pegadaian Malalayang and Karombasan branches in the city of Manado. Partially the participatory leadership style variable, work environment has no positive and significant effect on employee performance and work discipline variables have a positive and significant effect on employee performance at PT. Pawnshop malalayang and karombasan branches in the city of Manado.*

**Keywords:** *Participatory Leadership Style, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.*

### Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, sebab kinerja pegawai merupakan landasan sesungguhnya sebuah organisasi (Jamil 2017). Tanpa kinerja karyawan yang baik tentu akan membuat organisasi semakin baik pula, kinerja karyawan tentunya memiliki factor pendorong yaitu gaya kepemimpinan agar terciptanya kualitas dari kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Arifin dan Dibyo (2016) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan yang mencerminkan adanya suatu keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang di terimanya. Oleh karena itu dalam melihat hasil kerja seorang karyawan, pemimpin perusahaan harus mampu melakukan penilaian kerja terhadap karyawan. Dengan menentukan gaya kepemimpinan akan akan menjadi penentu dari kinerja karyawan.

Seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal tentu juga menerapkan disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memadai, dalam penelitian Potu (2013) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan begitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat pada waktu yang di tentukan, serta dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan menekankan pada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Hasibuan (2017) Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dengan demikian bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Selain itu pentingnya peranan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja.

Potu (2013) Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan begitu karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan tepat pada waktu yang di tentukan, serta dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan menekankan pada karyawan untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya.

Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya (Sihaloho dan Siregar 2019).

Untuk mencapai tujuan organisasi tentunya perlu memperhatikan beberapa aspek seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja agar terciptanya kinerja karyawan yang maksimal agar kedepannya PT. Pegadaian Persero tetap dapat melayani secara maksimal terhadap kebutuhan layanan pelanggan. Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di kantor ini belum optimal dikarenakan terdapat banyak kendala-kendala yang dihadapi. Kendala-kendala tersebut seperti absensi karyawan dari bulan ke bulan yang banyak mengalami penurunan, datang terlambat dan pulang lebih awal karyawan dan penyelesaian tugas yang belum optimal.

### Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka terdapat beberapa hal yang menjadi tujuan dari penelitian yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Malalayang?
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Malalayang?
3. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Pegadaian (Persero) cabang Malalayang?
4. Untuk mengetahui apakah aspek seperti gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan indikator yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan?

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Hasibuan, 2007:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan dan pemberhentian. Hal ini ditunjukkan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

### **Gaya Kepemimpinan Partisipatif**

Rokib dan Santoso (2019) gaya kepemimpinan partisipatif yaitu gaya yang secara aktif melibatkan bawahan dalam penetapan tujuan dengan menggunakan teknik-teknik manajemen partisipatif dan memusatkan perhatian baik terhadap karyawan dan tugas. Perilaku pemimpin menekankan pada banyak meningkatkan hubungan dan dukungan, sedikit memberikan pengarahan. Pemimpin ini cenderung bersedia tukar menukar pemikiran dan ide dengan bawahannya untuk menyusun keputusan bersama-sama serta mendukung usaha-usaha bawahannya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

### **Lingkungan Kerja**

Supardi (dalam Potu 2013), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya, Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas kerja mereka setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.

### **Disiplin Kerja**

Yuniasih (2018) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Melalui disiplin diri seorang pegawai selain menghargai dirinya juga menghargai orang lain. Disiplin yang terbentuk di dalam diri seorang pegawai merupakan sebuah cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat pada umumnya (Yanthi, dkk 2019).

### **Kinerja Karyawan**

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, yang dimulai dari proses awal sampai akhir sebagai hasil yang didapat (Effendy dan Fitria 2019) sama halnya dengan pendapat Hasibuan (2007:94) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### **Penelitian Terdahulu**

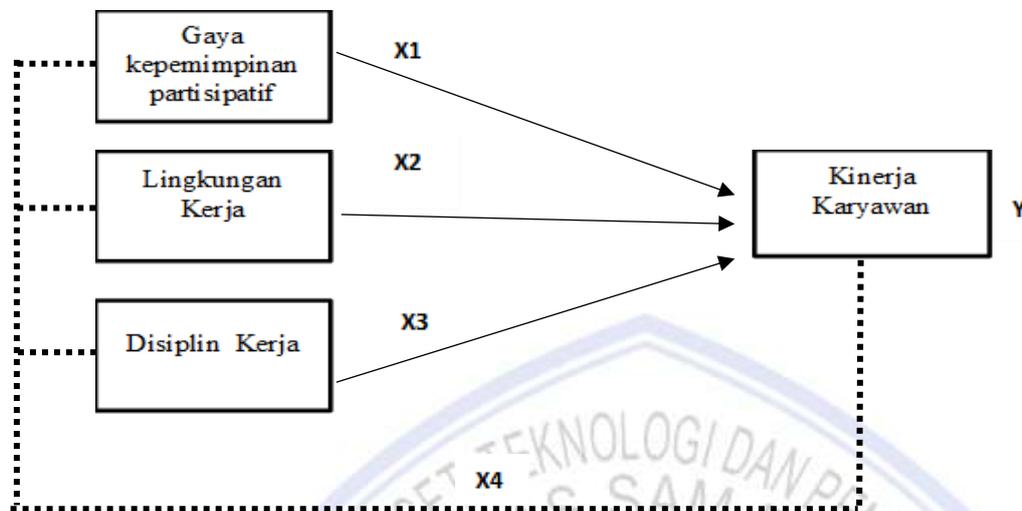
Hendra dan Hikmah (2020) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gunung Mas Internasional. alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, dan variabel independen terdiri dari lingkungan kerja dan stres kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Andrean dan Realize (2020) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Pionika Automobil. Jumlah sampel adalah 120 orang dan responden adalah karyawan PT Pionika Automobil. Metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Kesimpulannya, motivasi memiliki efek positif dan signifikan, oleh karena itu disiplin memiliki efek positif dan signifikan dan pada saat yang sama motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sakti (2016) Penelitian ini adalah untuk menganalisa bagaimana pimpinan Polres Boyolali dalam memimpin para jajarannya, mengetahui pengaruh disiplin kerja, dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja bagi para jajarannya tersebut terhadap kinerja jajarannya Polres Boyolali. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel dependen (Y) berupa kinerja jajarannya dan variabel independen (X) berupa gaya kepemimpinan

(X1), disiplin kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3). hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

### Model Penelitian



**Gambar 1 Bagan Model Penelitian**

*Sumber: kajian Teory (2020)*

### Hipotesis Penelitian

**H 1:** Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H 2:** Lingkungan kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H 3:** Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H 4:** Gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang mengambil dari sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada PT. Pegadaian Persero Cabang Malalayang dan karombasan, sampel yang diambil dari karyawan cabang malalayang di gabung dengan cabang karombasan dengan jumlah sampel sebanyak 51 karyawan.

### Teknik Sampling

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu teknik sampel total seluruh populasi. Yaitu seluruh karyawan yang ada di PT. pegadaian Persero cabang Malalayang dan Cabang karombasan.

### Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan seperti observasi langsung di lapangan secara langsung dan penyebaran kousioner kepada karyawan atau pemimpin yang ada di PT. Pegadaian malalayang dan karombasan. Penyebaran kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang melibatkan orang-orang secara langsung menanggapi pernyataan yang telah disiapkan oleh peneliti.

**Metode Analisis****Uji Validitas dan Reabilitas****Tabel 1 Uji Validitas**

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation/ r hitung	Sig.	Keterangan
X1	X1.1	0.719	.000	Valid
	X1.2	0.666	.000	Valid
	X1.3	0.681	.000	Valid
	X1.4	0.727	.000	Valid
	X1.5	0.655	.000	Valid
X2	X2.1	.732	.000	Valid
	X2.2	.589	.000	Valid
	X2.3	.612	.000	Valid
	X2.4	.737	.000	Valid
	X2.5	.754	.000	Valid
X3	X3.1	.568	.000	Valid
	X3.2	.773	.000	Valid
	X3.3	.744	.000	Valid
	X3.4	.799	.000	Valid
	X3.5	.628	.000	Valid
Y	Y1	0.678	.000	Valid
	Y2	0.632	.000	Valid
	Y3	0.658	.000	Valid
	Y4	0.727	.000	Valid
	Y5	0.807	.000	Valid

Sumber: SPSS 25, data olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 1 Dalam penentuan layak atau tidak layak suatu item yang digunakan dilakukan uji signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Dan semua item yang di olah semua memiliki tingkat signifikansi 0,000 jadi item valid dan berkorelasi dengan skor total.

**Tabel 2. Uji Realibilitas**

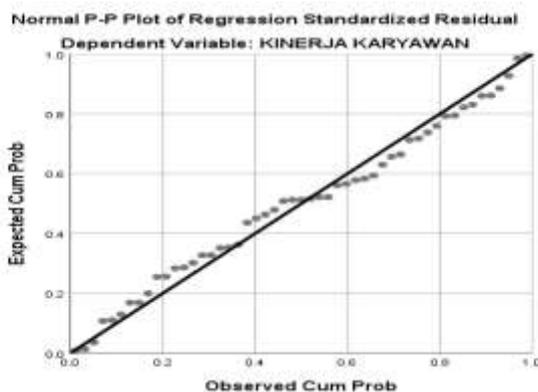
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0.720	Reliabel
X2	0.716	Reliabel
X3	0.749	Reliabel
T	0.733	Reliabel

Sumber: SPSS 25, data olahan (2021)

Berdasarkan Tabel 1 Dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha untuk setiap Item pertanyaan lebih dari 0,7 (>0,7) jadi semua variabel dinyatakan reliabel.

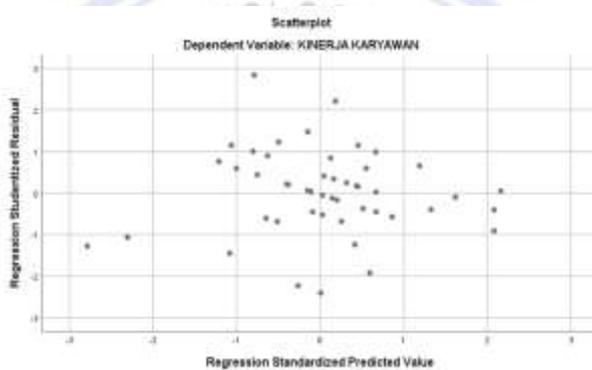
**Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas**

Gambar 2 grafik normalitas menunjukkan bahwa data yang tersebar berada disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, untuk itu model yang regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas atau model regresi lulus uji normalitas. Dalam menentukan uji normalitas digunakan *Probability Plot*.



**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas**  
*Sumber: SPSS 25, data olahan (2021)*

**Uji Heterokedastitas**



**Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas**  
*Sumber: SPSS 25, Data Olahan (2021)*

Pada gambat 3 menunjukkan bahwa titik-titik yang tersebar di bawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y serta titik-titik yang tersebar tifsk membentuk pola tertentu. Untuk itu uji heterokedastisitas yang di tentukan menggunakan menggunakan metode Scatterplot teridentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel.

**Uji Multikolineritas**

**Tabel 3 Hasil Uji Mutikolineritas**

Model	Collinerity Tolerance	Statistic VIF
(Constant)		
X1	0.723	1.384
X2	0.785	1.274
X3	0.590	1.696

*Sumber: SPSS 22, Data Olahan (2021)*

Tabel 3 menunjukkan pada model coeficient yang digunakan tidak terjadi gejala multikolineritas karena nilai VIF <10. Pada perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk gaya kepemimpinan partisipatif (X<sub>1</sub>), lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) <10, maka disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

**Analisis Regresi Berganda****Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.971	3.656		1.359	.180
GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	.153	.149	.149	1.030	.308
LINGKUNGAN KERJA	.203	.146	.193	1.385	.173
DISIPLIN KERJA	.382	.182	.337	2.097	.041

Sumber: SPSS 22, Data Olahan (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan data dalam tabel 4 persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,971 + 0,153 (X_1) + 0,203 (X_2) + 0,382 (X_3)$$

Maka dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta 4,971 yang artinya menunjukkan pengaruh positif variabel independent (X<sub>1</sub>) Gaya kepemimpinan partisipatif, (X<sub>2</sub>) Lingkungan kerja dan (X<sub>3</sub>) Disiplin kerja bila variabel independent naik atau berpengaruh maka variabel dependen (Y) Kepuasan kerja akan naik.

Koefisien b<sup>1</sup> memiliki nilai 0,153 yang artinya jika variabel X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan partisipatif) meningkat sebesar 1 dengan asumsi variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan kerja), X<sub>3</sub> (Disiplin kerja), dan (a) konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,153. Untuk koefisien b<sup>2</sup> memiliki nilai 0,203 yang artinya jika variabel X<sub>2</sub> (Lingkungan kerja) meningkat sebesar 1 dengan asumsi variabel X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan partisipatif), X<sub>3</sub> (Disiplin kerja) dan (a) konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,203. Untuk koefisien b<sup>3</sup> memiliki nilai 0,382 yang artinya jika variabel X<sub>3</sub> (Disiplin kerja) meningkat sebesar 1 dengan asumsi variabel X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan partisipatif), X<sub>2</sub> (Lingkungan kerja) dan (a) konstanta adalah 0, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,382.

**Uji Simultan F****Tabel 5 Hasil Uji Simultan F**

Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	F tabel
86.000	3	28.667	6.247	.001 <sup>b</sup>	2,79
215.686	47	4.589			
301.686	50				

Sumber: SPSS 22, Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel 5 variabel X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan partisipatif), X<sub>2</sub> (Lingkungan kerja), X<sub>3</sub> (Disiplin kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan) berpengaruh signifikan, karena dari pengolahan data diketahui bahwa sig. yaitu sebesar .001 kurang dari 0,05 dan juga F hitung 14,735 lebih dari F Tabel 2,79 atau (6,247 > 2,79). Untuk itu dinyatakan bahwa variabel independent secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

**Uji Parsial (t)****Tabel 6 Hasil Uji Parsial (t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	t.tabel
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	4.971	3.656		1.359	.180	
GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF	.153	.149	.149	1.030	.308	2.012
LINGKUNGAN KERJA	.203	.146	.193	1.385	.173	2.012
DISIPLIN KERJA	.382	.182	.337	2.097	.041	2.012

Sumber: SPSS 22, Data Olahan (2021)

Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas maka diperoleh hasil yaitu untuk variabel X<sub>1</sub> (Gaya kepemimpinan partisipatif) memiliki nilai signifikan .308 > 0,05 dan juga nilai t hitung 1,030 lebih kecil dari t tabel 2,012 atau 1,030 > 2,012 untuk gaya kepemimpinan partisipatif (X<sub>1</sub>) secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja

karyawan (Y), dari hasil uji pada tabel maka untuk variabel X2 (Lingkungan kerja) memiliki nilai sig. .173 > 0,05 dan juga nilai t hitung 1,385 lebih kecil dari t tabel 2,012 atau  $1,385 < 2,012$  untuk itu Lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil uji pada tabel maka untuk variabel X3 (Disiplin kerja) memiliki nilai sig. .041 < 0,05 dan juga nilai t hitung 2,097 lebih besar dari t tabel 2,012 atau  $2,097 > 2,012$  untuk itu Disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 <sup>a</sup>	.285	.239	2.142

Sumber: SPSS 22, Data Olahan (2021)

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa nilai R yang dihasilkan adalah sebesar 0,534 artinya mempunyai hubungan yang sedang. Nilai adjusted R Square adalah 0,285 atau 28,5% artinya gaya kepemimpinan partisipatif (X<sub>1</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel independen kinerja karyawan adalah sebesar 28,5% dan sisanya 71,5% di pengaruhi variabel lain. Dan nilai Nilai koefisien R Square adalah 0,239 yang menunjukkan bahwa 23,9% kinerja karyawanditeliti dalam penelitian dan sisanya 76,1% tidak diteliti di dalam penelitian ini atau 76,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

### Pembahasan Hasil

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dari penelitian ini, didapatkan bahwa variabel independen perilaku konsumen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak dapat mempengaruhi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Pegadaian Persero di Cabang Malalayang dan Karombasan Manado, dari hasil penelitian didapati pengaruh negatif artinya karyawan merasa bahwa sejauh mereka bekerja pemimpin selalu melibatkan mereka dalam mengambil keputusan rumit. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Jiputra (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka dimana gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Rembaka.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji dari penelitian ini, didapatkan bahwa variabel independen lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan dimana di dapatkan pengaruh negatif yang artinya lingkungan kerja di PT. Pegadaian di Cabang Malalayang dan Karombasan dalam kondisi lingkungan kerja yang bersih serta nyaman sehingga karyawan merasa produktifitas dalam bekerja. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun Variabel Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri sipil Sekertariat DPRD Kabupaten Madiun.

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji penelitian ini, didapatkan bahwa variabel independen disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja di PT. Pegadaian di Cabang Malalayang dan Karombasan masih kurang baik atau masih perlu meningkatkan kedisiplinan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rozalia dkk (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.**

Berdasarkan hasil uji dari penelitian ini, didapatkan bahwa variabel independen Gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan. Hal ini berarti secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Pegadaian di Cabang Malalayang dan Karombasan. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sakti (2016) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Jajaran Polres Boyolali. Dari hasil yang ditemui pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja jajaran yang dihasilkan.

### **PENUTUP**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan yang dipaparkan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan partisipatif (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji dapat dijelaskan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan.
2. Lingkungan kerja (X2) secara parsial tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dari penelitian yang dilakukan pegawai merasa nyaman dalam bekerja karena kondisi lingkungan kerja yang ada di cabang malalayang dan karombasan dalam kondisi aman, bersih dan terawat.
3. Disiplin kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan.
4. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan ketiga variabel bebas secara simultan bersifat positif artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan di PT. Pegadaian cabang malalayang dan karombasan.

#### **Saran**

Disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan dengan memperhatikan jam kedatangan atau absensi karyawan dan melakukan evaluasi kedisiplinan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, melakukan evaluasi kinerja karyawan, mempertahankan sikap serta gaya kepemimpinan yang ada sehingga karyawan lebih nyaman dalam bekerja. Serta mempertahankan kondisi lingkungan kerja yang bersih aman dan nyaman sehingga produktifitas kerja semakin baik.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andrian , T., dan Realize. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pt Pionika Automobil. *Jurnal EMBA*, Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 684-693. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/28038> Di akses pada tanggal 12 Maret 2020.
- Arifin, S., dan Dibyo, B. (2016). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bukopin Tbk. Cabang Klaten. Surakarta: Universitas Muhammadiyah . <http://eprints.ums.ac.id/42895/> diakses pada tanggal 29 maret 2020.
- Effendy, A. A., & Fitria , J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.2, No.2 Halaman :49 – 61. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406> diakses pada tanggal 8 April 2020.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bandung: PT. Bumi Aksara.

- Hendra, dan Hikmah. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Mas Internasional. *Jurnal EMBA*, Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 659-671 ISSN 2303-1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/download/28036/27499> Diakses pada tanggal 28 April 2020.
- Jamil, A. (2017). Kontribusi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Baubau. *Skripsi*. Makassar: Universitas Hasanudin. <https://core.ac.uk/reader/83870796> Diakses pada tanggal 24 Mei 2020.
- Jiputra, J. A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualanpt Rembaka. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis Agora*, 7, (1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/8149> diakses pada tanggal 18 Mei 2021.
- Potu, A. (2013.). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado . *Jurnal EMBA* , Vol.1 No.4 Desember Hal. 1208-1218 . <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2894> diakses pada tanggal 10 April 2020.
- Rokib, M. N., & Santoso, D. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 108-127. <https://156.67.218.228/index.php/jreb/article/view/1080> diakses pada tanggal 27 april 2020.
- Rozalia, nur avni. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT. Pattindo Malang). *Jurnal administrasi bisnis (jab)*, vol. 26 no. 2 september 2015. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1048> diakses pada tanggal 23 Mei 2021.
- Sakti, F. A. G. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Jajaran Polres Boyolali. *Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta). <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/42494> diakses pada tanggal 15 maret 2021.
- Sidanti, heni. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*. Volume 9 Nomor 1 Februari 2015: 44 – 53. <https://scholar.google.co.id/citations?user=kQXwvQEAAA&hl=id> diakses pada tanggal 3 oktober 2020.
- Sihaloho, R., dan Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November); 273-281 <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/download/413/406> diakses pada tanggal 14 mei 2021.
- Yanthi , P. B., Parma, I. G., dan Heryanda, K. K. ( 2019 ). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. XI Axiata Cabang Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen P-ISSN: 2476-8782*, Vol. 5 No. 2. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/BISMA-JM/article/view/22013> diakses pada tanggal 28 Maret 2020.
- Yuniasiha, Y., Herdianab, H., dan Kurniawan, D. (2018 ). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Smc Kabupaten Tasikmalaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Volume 4. Nomor 1: 47-54. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/jem/article/download/694/445> diakses pada tanggal 8 April 2020.