

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN SALES PT NASMOCO SLAMET RIYADI SURAKARTA**

**Dicky Darmawan <sup>1)</sup>, Lamidi <sup>2)</sup>**

<sup>1)2)</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Correspondence		
		No. Telp:
Submitted 24 Juli 2024	Accepted 31 Juli 2024	Published 1 Agustus 2024

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the effect of leadership style, non-physical work environment and work discipline on the performance of sales employees. This type of research is census research on Sales division employees at PT Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta. The study population amounted to 34 people and all were used as samples with population research techniques. Data collection techniques using questionnaires and literature studies. Data analysis techniques using multiple linear regression methods, t test, F test and coefficient of determination. The results showed that leadership style has a significant effect on the performance of employees of PT Nasmoco Slamet Riyadi in Surakarta. Non-physical work environment has a significant effect on the performance of employees of PT Nasmoco Slamet Riyadi in Surakarta. Work discipline has a significant effect on the performance of employees of PT Nasmoco Slamet Riyadi in Surakarta. The results of the coefficient of determination obtained adjusted R square value of 0.847, this means that the influence of leadership style variables, non-physical work environment and work discipline on the performance of sales employees is 84.7% while 15.3% is influenced by other variables outside the research model, such as salary, job satisfaction and work motivation.*

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

### Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam meningkatkan kualitas organisasi baik pada level individu, tim atau grup, bahkan organisasi itu sendiri melalui kinerjanya. Sumber daya manusia (SDM) menjadi aset paling penting bagi organisasi karena menjadi penggerak aktivitas organisasi, baik sebagai pengambil kebijakan ataupun karyawan, dari setiap sistem dalam organisasi (Aula, Hanoum dan Prihananto, 2022). Perusahaan perlu menyiapkan SDM yang kompeten. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan perusahaan melalui kinerjanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2017: 171), untuk meningkatkan kinerja karyawan maka sesuatu harus dioptimalkan dengan baik.

Proses perkembangan industri otomotif di Indonesia semakin pesat dengan daya saing yang tinggi. Persaingan bisnis merupakan persaingan yang harus dihadapi industri otomotif sehingga menuntut perusahaan untuk cermat dalam menentukan strategi dalam upaya memenangkan persaingan dengan yang lain. Terdapat tiga pilar utama dalam mendorong industri otomotif yaitu investasi, teknologi dan sumber daya manusia (SDM) (Mujiyono dan Taufan, 2021: 402). Ketersediaan sumber daya manusia yang kompeten akan mendorong peningkatan kinerja dan menjadikan industri otomotif menjadi lebih berdaya saing.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan, sehingga menjadi tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan

yang dapat diterapkan pada perusahaan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat karyawan bekerja maksimal, sehingga kinerja bisa menjadi lebih baik. Karyawan merupakan aset perusahaan yang mampu berkontribusi kepada perusahaan dengan kinerjanya yang optimal. Perusahaan akan meningkatkan kinerjanya bila kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya (Erri, Lestari dan Asymar, 2021: 1897). Gopay, Sofia dan Sambul (2021) dalam penelitiannya menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian Soetirto, Muldiono, Hidayatulloh (2023) menunjukkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Kondisi lingkungan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja dalam keadaan nyaman dan kondusif maka kinerja secara keseluruhan akan semakin baik. Lingkungan kerja dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan menawarkan ketenangan maka akan menjadikan lingkungan tersebut kondusif, sehingga dapat meningkatkan efek kerja seseorang menjadi semakin baik dan dapat berpengaruh pada kinerja (Kasmir, 2019: 199). Lingkungan kerja dapat meningkatkan ketenangan beserta kegairahan dalam bekerja, dengan meningkatnya kegairahan dalam bekerja maka kinerja karyawan akan lebih meningkat (Ahmad, Mappamiring dan Mustari, 2022: 293). Muawanah, Ariefiantoro dan Santoso (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Asma dan Kharisma (2021) menunjukkan hasil sebaliknya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan juga memerlukan disiplin kerja dari karyawannya dalam upaya meningkatkan kinerja. Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran karyawan dalam mematuhi aturan yang ditetapkan perusahaan dengan penuh tanggung jawab (Hamid, 2019: 32). Disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dapat menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan pada tugasnya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan dampaknya kinerja meningkat serta terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2018: 182). Zahroh dan Risqi (2023) dalam penelitiannya disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Oktaviana, Sutrisno dan Utami (2023) menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

PT. Nasmoco merupakan perusahaan otomotif yang tidak hanya berfokus pada penjualan unit mobil saja melainkan juga pada pelayanan purna jual yaitu jasa bengkel (perbaikan kendaraan) dan *spare part* (penyedia suku cadang), untuk memenangkan persaingan dengan para pesaing maka diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja baik. Hasil observasi menunjukkan bahwa karyawan sales masih berada di bawah target yang ditetapkan oleh perusahaan. Hasil observasi menunjukkan bahwa antar karyawan di beberapa bagian tidak saling mengenal, kerjasama tim kurang, terbukti dari divisi sales belum sesuai dengan target yang ditetapkan, yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Realisasi Dan Target Penjualan Mobil Nasmoco Solo Januari – September 2023

No	Bulan	Realisasi Penjualan	Target Penjualan	Gap
1	Januari	75	73	2
2	Februari	72	78	-6
3	Maret	88	106	-18
4	April	98	91	7
5	Mei	74	60	14
6	Juni	75	86	-11
7	Juli	88	90	-2
8	Agustus	92	93	-1
9	September	90	95	-5

Sumber: Nasmoco Solo, 2023

Berdasarkan Tabel t menunjukkan bahwa beberapa karyawan yang bertugas di divisi sales tidak mencapai target di dalam penjualan mobil, misalnya pada bulan Februari maka dari target 78 unit mobil yang ditetapkan oleh Nasmoco Solo tetapi karyawan divisi sales hanya mampu menjual 72 unit mobil, begitu juga pada bulan Maret, Juni, Juli, Agustus dan September. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis signifikansi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta.

## Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian sensus pada karyawan divisi Sales pada PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta. Populasi penelitian ini karyawan divisi sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi di Surakarta yang berjumlah 34 orang dan seluruhnya digunakan sebagai sampel dengan teknik penelitian populasi atau sensus. Indikator gaya kepemimpinan berdasarkan penelitian Putra, Sang dan Noviarini (2022) yaitu kemampuan pengambilan keputusan, kemampuan motivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab seorang pemimpin dan kemampuan mengendalikan emosional Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Siagian (2017: 72-73) yaitu hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan Indikator disiplin kerja Robbins (2016: 218) yaitu kemampuan menguasai diri, kemampuan dalam melaksanakan norma-norma, mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Indikator kinerja karyawan dari Wirawan (2016: 80) yaitu kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja dan efisiensi dalam melaksanakan kerja. Pengumpulan data menggunakan studi pustaka dengan analisis data menggunakan regresi linear berganda.

## Hasil dan Pembahasan

Regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sales. Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1.724	1.960		-.880	.386
gaya kepemimpinan	.333	.088	.368	3.793	.001
lingkungan non fisik	.378	.096	.357	3.934	.000
disiplin kerja	.253	.065	.354	3.868	.001

Dependent Variable: kinerja

Hasil persamaan regresi linier berganda dan interpretasinya sebagai berikut:

$$Y = -1,724 + 0,333X_1 + 0,378X_2 + 0,253X_3$$

Nilai konstanta (a) sebesar -1,724 dan bernilai negatif, berarti apabila gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja dianggap tetap maka kinerja karyawan sales adalah negatif. Nilai koefisien variabel gaya kepemimpinan ( $b_1$ ) sebesar 0,333 dan bertanda positif, berarti bahwa dengan gaya kepemimpinan yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sales dengan asumsi lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja dianggap tetap. Nilai koefisien variabel lingkungan kerja non fisik ( $b_2$ ) sebesar

0,378 dan bertanda positif, berarti setiap dengan lingkungan kerja non fisik yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sales dengan asumsi gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dianggap tetap. Nilai koefisien variabel disiplin kerja ( $b_3$ ) sebesar 0,253 dan bertanda positif, berarti setiap dengan disiplin kerja yang semakin meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan sales dengan asumsi gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja non fisik dianggap tetap.

Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan diperoleh *p value*  $0,001 < 0,05$  maka berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta, sehingga  $H_1$  terbukti kebenarannya. Hasil uji t variabel lingkungan kerja non fisik diperoleh *p value*  $0,000 < 0,05$  maka berarti lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta, sehingga  $H_2$  terbukti kebenarannya. Hasil uji t variabel disiplin kerja diperoleh *p value*  $0,001 < 0,05$  maka berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta, sehingga  $H_3$  terbukti kebenarannya.

Hasil uji F diperoleh nilai *p value*  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak, berarti model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta

Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,847 hal ini berarti bahwa sumbangan atau pengaruh yang diberikan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sales Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta sebesar 84,7% sedangkan sebesar 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian, misalnya gaji, kepuasan kerja dan motivasi kerja.

### **Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sales**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta dengan *p value*  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Nitawati, Iman dan Tamanda (2023), Gopay, Sofia dan Sambul (2021) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Peningkatan kinerja karyawan dapat membawa kemajuan bagi perusahaan, sehingga menjadi tugas pimpinan untuk menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat di perusahaan. Penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dapat membuat karyawan bekerja lebih maksimal, sehingga kinerja karyawanpun bisa menjadi lebih baik (Erri, Lestari dan Asymar, 2021: 1897).

Peningkatan kinerja karyawan dalam perusahaan sangat penting, karena berdampak positif bagi perusahaan yang berupa kemajuan perusahaan. Salah satu upaya peningkatan kinerja melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif (Tumengkol, Koleangan dan Dotulong, 2020: 522). Implikasi penelitian ini bahwa agar variabel gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta maka pimpinan bagian sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta sebaiknya lebih meningkatkan kemampuan mengendalikan emosional dengan cara pimpinan semakin memiliki emosi yang stabil, tidak mudah marah pada saat berada di lingkungan kerja. Pimpinan bagian sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta hendaknya selalu memiliki kemampuan memotivasi sehingga pimpinan selalu dapat memotivasi karyawan dengan baik.

### **Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan sales**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta dengan *p value*  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Riaztantyo dan Firdaus (2023) dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kondisi lingkungan dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja nyaman dan kondusif maka kinerja karyawan semakin baik. Kasmir (2019: 199) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menciptakan lingkungan yang nyaman dan menawarkan ketenangan maka akan menjadikan lingkungan tersebut kondusif, sehingga dapat meningkatkan efek kerja seseorang menjadi semakin baik dan dapat berpengaruh pada kinerja

Lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan (Ahmad, Mappamiring dan Mustari, 2022: 288). Implikasi penelitian ini bahwa agar variabel lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta maka PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan hubungan atasan dengan karyawan dengan cara pimpinan semakin tidak membeda-bedakan antar karyawan satu dengan lainnya. Karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta hendaknya selalu menjaga hubungan dengan rekan kerja setingkat sehingga karyawan sales selalu merasa adanya hubungan yang dekat seperti keluarga dengan rekan kerja.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sales**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta dengan  $p$  value  $0,001 < 0,05$ . Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Zahroh dan Risqi (2023), Muawanah, Ariefiantoro dan Santoso (2022) dalam penelitiannya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dapat menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggung jawab karyawan pada tugasnya sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja dan dampaknya kinerja meningkat serta terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2018: 182).

Disiplin kerja bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Wau, Waoma dan Fau, 2021: 205). Disiplin kerja mencerminkan tanggung jawab karyawan pada tugas sehingga semakin karyawan menaati aturan maka akan semakin meningkatnya kinerjanya (As'ad, 2016: 117). Implikasi penelitian ini bahwa agar variabel disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta maka karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta sebaiknya semakin meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban misalnya semakin taat dalam bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku bagi setiap karyawan. Karyawan sales PT. Nasmoco Slamet Riyadi Surakarta hendaknya selalu memiliki kemampuan dalam melaksanakan norma-norma misalnya selalu bekerja dengan baik walaupun tidak diawasi oleh pimpinan dan hendaknya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan atasan.

### **Kesimpulan**

Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Slamet Riyadi di Surakarta. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Slamet Riyadi di Surakarta. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Nasmoco Slamet Riyadi di Surakarta

### **Referensi**

Ahmad, Andi Jusdiana, Mappamiring dan Nuryanti Mustari. 2022. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba". *Pujia Unismuh Makasar*. Vol3, No 1, hal 287-298.

- As'ad, Moh, 2016. *Seri Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Aula, Shofia, Syarifa Hanoum dan Prahardika Prihananto. 2022. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Resiliensi Organisasi: Sebuah Studi Literatur". *Jurnal Sains dan Seni ITS*. Vol. 11, No. 1, hal 143-148.
- Erri, Dirgahayu., Ajeng Puji Lestari dan Hasta Herlan Asymar. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta". *Jurnal Inovasi Pendidikan*. Vol 1 No 9, hal. 1897-1905.
- Gopay, Rangga Cresna., Wehelmina Rumawas dan Sofia A.P. Sambul. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makassar Mandiri Putra Utama Dealer Mitsubishi (BETA Berlian) Manado". *Productivity*, Vol. 2 No. 5, hal 348-352.
- Hamid, Sanusi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Budi Utama. Yogyakarta.
- Hasibuan, SP. Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mujiyono dan Sonny Taufan. 2021. "Pengembangan Sumber Daya Manusia di Industri Otomotif Melalui Institut Otomotif Indonesia". *Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis*. Vol 4, No. 2, 2021, pp. 401 – 408.
- Nitawati, Elly Yuniar., Nurul Iman and Talita Amanda. 2023. "The Effect of Leadership Style, Motivation, and Work Discipline on Employee Performance at PT Mega Daya Motor Surabaya (Mazda, East Java Branch)". *Journal of Entrepreneurship*. Vol. 2, No. 3, pp. 55-63.
- Oktaviana, Nabila Nada., Sutrisno dan Ratih Hesti Utami. 2021. "Pengaruh Human Relation, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nasmoco Karangjati Semarang". *Equivalent: Journal of Economic, Accounting and Management*. Vol. 1 No. 2, hal. 93-102.
- Putra, Bhima Aristo., Abdurrahman Sang dan Tiara Noviarini. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi". *Al-Misbah*. Vol 3 No. 1, hal 32-40.
- Robbins. P. Stephen. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Jakarta.
- Tumengkol, Joshua, Rosalina A. M. Koleangan dan Lucky O. H. Dotulong. 2020. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk". *Jurnal EMBA*. Vol. 8 No.1, hal. 521-528.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta.
- Zahroh, Anita Fatimatuz dan Maulidiah Amalina Rizqi. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Indonesia". *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*. Vol. 1, No. 2, hal. 51-70.