

PENGARUH KEPEMIMPINAN AUTENTIK, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN STUDI PADA BMT BINA SEJAHTERA CABANG LENDAH KULON PROGO

Ervina Safitri¹⁾, Didik Subiyanto²⁾, Tri Ratna Purnamarini³⁾

^{1,2,3)}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa
Email : ervinasafitri08@gmail.com¹⁾ t.purnamarini@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Kinerja karyawan adalah tingkat efektivitas dan efisiensi seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik seorang karyawan dapat mencapai tujuan dan target yang telah ditentukan dalam pekerjaannya, serta bagaimana kontribusinya terhadap pencapaian tujuan keseluruhan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis peran dan pengaruh kepemimpinan autentik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dengan variabel intervening kinerja karyawan BMT Bina Sejahtera Cabang Lendah Kulon Progo. Pengambilan data dilakukan dengan kuisisioner dan menggunakan skala likert 1 – 5. Metodologi penelitian melibatkan 42 responden BMT Bina Sejahtera Cabang Lendah Kulon Progo. Pengolahan data dan analisis dilakukan dengan metode analisis linier regresi linier berganda. Perangkat yang digunakan menggunakan software SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kemudian Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan Kepemimpinan autentik, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci : Kepemimpinan Autentik, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

Employee performance is the level of effectiveness and efficiency of an employee in carrying out the duties and responsibilities set by the organization or company. Employee performance reflects how well an employee can achieve the goals and targets that have been determined in their work, as well as how they contribute to achieving overall organizational goals. The aim of this research is to analyze the role and influence of authentic leadership, work environment and work discipline with the intervention variable of BMT Bina Sejahtera employee performance, Lendah Kulon Progo Branch. Data collection was carried out using a questionnaire and using a Likert scale of 1 – 5. The research methodology involved 42 respondents from BMT Bina Sejahtera Lendah Kulon Progo Branch. Data processing and analysis was carried out using multiple linear regression analysis methods. The device used uses SPSS version 26 software. The research results show that authentic leadership has a positive and significant influence on employee performance, the work environment does not have a positive and significant influence on employee performance, then work discipline has a positive but not significant influence on employee performance and leadership authentic. work environment and work discipline have a significant effect on employee performance.

Keywords: Authentic Leadership, Work Environment, Work Discipline, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini perusahaan dituntut mampu menghadapi persaingan dengan membangun keunggulannya agar tetap bertahan dan berkembang. Salah satu cara perusahaan menghadapi persaingan adalah dengan memperhatikan kualitas sumber daya manusia yang ada. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi berdasarkan kualitas, efisiensi, dan keefektifan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Unting 2016). Kinerja karyawan dapat meningkat didukung oleh kepemimpinan. Salah satu tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan autentik. Kepemimpinan autentik mengacu pada kapasitas individu (psikologis) dalam kondisi organisasi sehingga mendapatkan kesadaran diri dan perilaku yang lebih tinggi (pengaturan diri yang positif). Tipe pemimpin ini memiliki emosi positif, kepercayaan diri, transparansi, optimisme, dan moral yang tinggi (Hidayati 2021). Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berpengaruh pada keberhasilan suatu perusahaan. Dalam hal ini perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang dapat menarik bagi karyawan untuk melakukan pekerjaannya, sehingga dapat membantu karyawan dalam mencapai pekerjaan yang optimal (Hartatih 2014). Menurut Amir (2015:93) perusahaan dalam menjalankan usahanya harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan sumber daya manusia sebesar 75%, peralatan dan teknologi sebesar 10% dan sistem perencanaan sebesar 15%. Berdasarkan presentase tersebut peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan perusahaan, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Tenaga kerja selain diharapkan mampu, cakap dan terampil namun juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan berkurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah kedisiplinan (Tyas and Sunuharyo 2018).

Disiplin kerja pegawai merupakan suatu sikap sadar dan kesediaan pegawai untuk melakukan serta mentaati semua aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kedisiplinan pegawai ini diharapkan dapat mendorong para pegawai melakukan pekerjaan secara sportif, bertanggung jawab, efektif, efisien dan tepat waktu. Disiplin kerja diarahkan untuk membuat kegiatan organisasi berjalan sesuai prosedur, dan target organisasi dapat dicapai secara maksimal. Untuk itu, disiplin pegawai merupakan faktor mutlak yang harus dipegang oleh pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian, sehingga menjadi SDM yang unggul dan kompetitif (Pradana 2021). Fenomena yang terjadi di BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo terkait kepemimpinan autentik yaitu pimpinan belum menjadi teladan, pimpinan belum mampu membangun komitmen organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, dan pimpinan kurang memiliki kesadaran diri dan disiplin diri. Kemudian terkait lingkungan kerja yaitu kondisi ruangan yang kurang terdapat banyak ventilasi sehingga suhu dalam ruangan tidak optimal, dan terkait disiplin kerja yaitu (1) masalah kehadiran pegawai yaitu tidak masuk kerja, (2) masalah ketepatan waktu yaitu keterlambatan masuk kantor, (3) pegawai yang tidak menyelesaikan laporan kegiatan, (4) pegawai kurangnya menjaga dan memelihara fasilitas dan peralatan kantor.

Berdasarkan latar belakang di atas maka menghasilkan beberapa rumusan masalah yaitu :

- Apakah kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo ?
- Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo ?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo ?
- Apakah variabel kepemimpinan autentik, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo ?

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu :

- Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja pegawai BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo
- Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo
- Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo
- Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan autentik, lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo.

2. KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Kepemimpinan Autentik (*Authentic Leadership*)

Kepemimpinan autentik terdiri dari dua kata, yaitu kepemimpinan dan autentik. Dimana menurut kamus besar Indonesia, autentik berarti dapat dipercaya, asli, tulen, sah. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau kelompok untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan dalam situasi tertentu. Definisi kepemimpinan autentik mengacu pada pendekatan kepemimpinan yang berfokus pada keaslian, integritas, dan kohesi antara pemimpin dan pengikutnya. Secara khusus, kepemimpinan otentik melibatkan kesadaran diri yang mendalam, pemahaman yang jujur tentang nilai- nilai dan kepercayaan pribadi, serta kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dengan pengikut. (Zahroh and Aluf 2023). Menurut Sidani dan Rowe (2018) Kepemimpinan autentik mengacu pada keyakinan sah pengikut tentang ketulusan seorang pemimpin yang dipicu oleh penilaian moral. Pendapat senada dikemukakan oleh Ribeiro et al. (2019) kepemimpinan autentik didasarkan pada karakter moral, integritas dan konsistensi antara prinsip, kata-kata dan tindakan seorang pemimpin. Dalam penelitian Asbari & Novitasari, (2021) mengemukakan bahwa penerapan *Authentic Leadership* atau kepemimpinan autentik dapat mempengaruhi kinerja pegawai paruh waktu disalah satu industri manufaktur di Tangerang. Melalui analisis penelitian tersebut dapat diketahui bahwa *Authentic Leadership* atau kepemimpinan autentik dapat mempengaruhi kinerja, berpengaruh positif terhadap kinerja tugas dan kinerja kontekstual serta berpengaruh negatif atau dapat menekan perilaku kerja kontra produktif dalam lingkungan perusahaan (Riznaldi 2023). Hasil penelitian Anum Laraib, Shujahat Haider Hashmi (2018) Menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang diajukan peneliti :

H1 : Kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Siagian (2014:56), "lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pamungkas and Widowati 2020) menyatakan bahwa Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sabarudd, Marissa (2018) menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang diajukan peneliti :

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan (Astria, 2018). Menurut Yulandari dan Onsardi (2020) disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi atau perusahaan. Menurut pengertian tersebut, disiplin kerja merupakan suatu Tindakan yang digunakan manajemen perusahaan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran karyawannya dalam mematuhi peraturan yang ditetapkan. Menurut Sitopu et al. (2021) disiplin kerja adalah salah satu bentuk pengendalian yang dilakukan oleh perusahaan dalam menjaga karyawan agar tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja juga merupakan suatu penghormatan terhadap peraturan dan perundang – undangan perusahaan yang ada di dalam diri karyawan, yang menyebabkan untuk menyesuaikan diri dengan sukarela pada aturan dan peraturan perusahaan (Dewi 2023).

Penelitian Pawirosumarto et all (2017) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Kiyokuni Indonesia. Penelitian (Ihsan 2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang diajukan peneliti :

H3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Menurut penelitian Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Hamdiyah (2016:5) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal maka perlu dilakukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, di mana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi (Suparyanto dan Rosad 2015).

Pengaruh Kepemimpinan Autentik, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Walumbwa et al. (2010), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan autentik adalah bentuk kepemimpinan yang memiliki moral dan etika yang baik sehingga dapat diikuti oleh pengikutnya, pemimpin bersikap terbuka sehingga dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih transparan dengan pengikutnya, dengan demikian maka seorang pemimpin dapat membuat suatu keputusan secara adil dan seimbang, sehingga diharapkan seorang pemimpin mampu menyadari perannya dalam organisasi dan dampak yang diberikan bagi kemajuan organisasi (Firdaus 2018).

Lingkungan kerja merupakan kondisi disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas serta aktifitas-aktifitas yang di emban atau yang menjadi tanggung jawabnya dalam penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan guna meningkatkan kinerja pegawai tersebut dalam suatu organisasi atau instansi (Wahidmurni 2017). Menurut Sutrisno (2015) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yang diajukan peneliti :

H4 : Kepemimpinan Autentik, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan seluruh karyawan di BMT Bina Sejahtera cabang Lendah, Kulon Progo, sebagai populasi. Populasi tersebut terdiri dari 42 orang. Dalam penelitian ini, seluruh populasi dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel sama dengan jumlah populasi, yaitu 42 orang. Instrumen utama yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang disusun dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur persepsi karyawan terhadap tiga variabel independen yang diteliti, yaitu kepemimpinan autentik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Kuesioner kemungkinan berisi serangkaian pernyataan terkait dengan ketiga variabel ini, dan responden diminta untuk menilai sejauh mana mereka setuju atau tidak setuju dengan setiap pernyataan menggunakan skala Likert. Data yang terkumpul dari kuesioner tersebut kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda. Regresi linier berganda adalah teknik analisis statistik

yang digunakan untuk memahami hubungan antara satu variabel dependen (dalam hal ini, kinerja karyawan) dan dua atau lebih variabel independen (dalam hal ini, kepemimpinan autentik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja). Analisis ini dilakukan untuk menentukan apakah terdapat pengaruh signifikan antara variabel independen (kepemimpinan autentik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan). Hasil analisis regresi linier berganda kemudian digunakan untuk mengevaluasi seberapa kuat dan signifikan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam konteks ini, peneliti dapat menentukan apakah kepemimpinan autentik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Sejahtera cabang Lendah, Kulon Progo.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh kepemimpinan autentik terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Sejahtera sehingga H1 yang menyatakan kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini didukung oleh hasil uji t tabel 4.16, yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan autentik memiliki nilai t sebesar 3.276 dan t tabel sebesar 1.686. Dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.05$, nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa peningkatan dalam kepemimpinan autentik akan memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, sehingga kinerja karyawan di BMT Bina Sejahtera akan meningkat.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo. Oleh karena itu, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak. Hasil ini didukung oleh uji t pada Tabel 4.16, yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t sebesar 0.833, sementara t tabelnya adalah 1.686. Karena nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Oleh karena itu H2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Pamungkas and Widowati 2020) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, terlihat bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo. Sehingga H3 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan uji t pada tabel 4.16 yang menyatakan variabel disiplin kerja memiliki nilai t hitung sebesar 1.936 dan t tabel sebesar 1.686. berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $1.936 > 1.686$ maka terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Nilai sig. $0.60 > 0.05$ Namun, perlu diperhatikan bahwa meskipun ada pengaruh positif tersebut, pengaruh tersebut tidak signifikan

secara statistik karena nilai signifikansi (sig.) sebesar 0.60 lebih besar dari alpha yang umumnya digunakan (0.05). Jadi, sementara peningkatan disiplin kerja dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan, namun dalam konteks penelitian ini, pengaruh tersebut tidak dianggap signifikan secara statistik. Meskipun demikian, tetap penting untuk mendorong peningkatan disiplin kerja di antara karyawan karena hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pawirosumarto et all (2017) yang membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan Ihsan (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Autentik, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis dari tabel 4.17, ditemukan bahwa kepemimpinan autentik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan tingkat signifikansi yang rendah, yaitu sebesar 0.00, yang kurang dari alpha yang umumnya digunakan (0.05). Selain itu, nilai F hitung sebesar 24.631 juga jauh lebih besar daripada nilai F tabel yang diperoleh dari df_1 dan df_2 , yaitu 2.85. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) diterima, yang mengindikasikan bahwa variabel kepemimpinan autentik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini memperkuat penelitian yang dilakukan Rahman Muhammad Ihsan (2021) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan autentik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Arief Rahman (2021) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji validitas

Hasil uji validitas data yang dilakukan seperti yang telah dijelaskan pada tabel 4.1 diketahui seluruh butir pertanyaan memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel ($df=43-2$, $df=41$) yaitu 0,301. Maka semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid dan seluruh butir pertanyaan yang ada pada instrument penelitian dapat dinyatakan layak sebagai instrumen untuk mengukur data penelitian.

Uji Reliabilitas Data

Dalam penelitian ini dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha on Standardizes Items* > 0,60, maka instrument tersebut dapat dikatakan reliabel.

Tabel 4. 1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Nilai		Keterangan
	on Standardizes	Kritis	
	Items		
Kepemimpinan Autentik	0,817		Reliabel
Lingkungan Kerja	0,772	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	0,660		Reliabel
	0,759		Reliabel

Sumber: Data primer 2024, diolah

Uji reliabilitas yang dilakukan seperti yang telah disajikan pada tabel 4.2 diketahui semua butir pertanyaan pada penelitian ini dinyatakan valid. Tahap selanjutnya adalah uji reliabilitas. Dari hasil reliabilitas menunjukkan semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha Based on Standardized Items* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 4. 2 Hail Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters a,b	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.76104016
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.084
	Negative	-.116
Test Statistic		.116
Asymp, Sig. (2-tailed)		.176 ^a

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Liliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer 2024, diolah

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.12, jumlah observasi *Kolmogorov Smirnov* dalam penelitian ini sebesar 42 Pengujian menunjukkan bahwa variabel memiliki nilai distribusi sebesar 0.176 > 0.05, hal ini berarti bahwa data tersebut terdistribusi normal dikarenakan nilai signifikan lebih dari 0,05.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 3 Hasil uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics		Hasil
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Total_KA	0,353	2.831	Non Multikolinieritas
Total_LK	0,901	1.109	
Total_DK	0,367	2.728	

Sumber: Data primer 2024, diolah

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas seperti terlihat pada tabel 4.13, dapat dijelaskan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi atau bebas multikolinearitas, karena nilai tolerance untuk semua variabel independen yaitu kepemimpinan autentik (X1) = 0,353, lingkungan kerja (X2) = 0,901, dan disiplin kerja (X3) = 0,367. Hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model regresi tidak berkorelasi satu sama lain. Dengan demikian dinyatakan tidak terjadi masalah multikolinieritas atau bebas multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 4 hasil uji heteroskedasrisitas

Variabel bebas	t hitung	Sig.	Kesimpulan
(Constant)	1.297	.202	Bebas Heteroskedastisitas
Kepemimpinan Autentik (X1)	.016	.987	Bebas Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	-.901	.374	Bebas Heteroskedastisitas
Displin Kerja (X3)	-.104	.918	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber: Data primer 2024, diolah

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dinyatakan semua variabel bebas heteroskedastisitas. Oleh karena itu, model regresi linier berganda dalam penelitian layak untuk digunakan dalam melakukan pengujian hipotesis penelitian.

Uji Linier berganda

Tabel 4. 5 hasil Analisis Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-3.131	5.024		-.623	.537
	Total_KA	.638	.195	.521	3.276	.002
	Total_LK	.101	.121	.083	.833	.410
	Total_DK	.454	.234	.302	1.936	.060

a. Dependent Variable: Total_KK

Sumber: Data primer 2024 diolah.

Berdasarkan hasil dari tabel 4.5 dapat disimpulkan :

- a. Kepemimpinan autentik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 3.276 dan t tabel sebesar 1.686. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu $3.276 > 1.686$ dengan sig. $0.002 < 0.05$. Oleh karena itu H1 menyatakan bahwa kepemimpinan autentik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.
- b. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 0.833 dan t tabel sebesar 1.686. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa t hitung < t tabel yaitu $0.833 < 1.686$ dengan sig. $0.410 > 0.05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu H2 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditolak.
- c. Disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa diperoleh nilai t hitung sebesar 1.936 dan t tabel sebesar 1.686. berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa t hitung > t tabel yaitu $1.936 > 1.686$ kemudian nilai sig. $0.60 > 0.05$ maka terdapat pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetapi karena nilai signifikan lebih besar dari 0.05 maka pengaruh tersebut tidak signifikan. Oleh karena itu Hipotesis 3 menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Sejahtera Cabang Lendah Kulon Progo dengan nilai t hitung sebesar 3.276 dan t tabel sebesar 1.686. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $3.276 > 1.686$ dengan $\text{sig. } 0.002 < 0.05$.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo dengan nilai t hitung sebesar 0.833 dan t tabel sebesar 1.686. Berdasarkan perhitungan diketahui bahwa $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ yaitu $0.833 < 1.686$ dengan $\text{sig. } 0.410 > 0.05$.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Sejahtera cabang Lendah Kulon Progo dengan nilai t hitung sebesar 1.936 dan t tabel sebesar 1.686. berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ yaitu $1.936 > 1.686$ kemudian nilai $\text{sig. } 0.60 > 0.05$.
4. Kepemimpinan autentik, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BMT Bina Sejahtera Cabang Lendah Kulon Progo dengan nilai F hitung sebesar 24.631 dan F tabel sebesar 2.85 yang dapat dilihat dari nilai df_1 dan df_2 , dapat dilihat bahwa $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ yaitu $24.631 > 2.85$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0.00 < 0.05$.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa kepemimpinan autentik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disisi lain disiplin kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi BMT Bina Sejahtera untuk dapat memperkuat praktik kepemimpinan autentik dengan mengedepankan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan serta mendorong atasan untuk menggali dan menghargai ide-ide pegawai. Diharapkan juga dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi BMT Bina Sejahtera untuk Evaluasi kondisi pencahayaan dan kenyamanan lingkungan kerja secara keseluruhan. Jika pencahayaan di tempat kerja kurang memadai, perusahaan harus mempertimbangkan untuk memperbaiki infrastruktur pencahayaan. Selain itu, pastikan bahwa lingkungan kerja mendukung produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dari kepemimpinan autentik ada nilai terendah sebesar 4,17. Nilai terendah diperoleh pada item "atasan saya menggali dan menghargai ide-ide dari pegawai". Dalam hasil penelitian kepemimpinan autentik menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak sepenuhnya setuju bahwa atasan mereka aktif dalam mengajak dan menghargai ide-ide yang datang dari pegawai. Hal ini mengindikasikan adanya kelemahan dalam praktik kepemimpinan autentik terkait penghargaan terhadap kontribusi dan ide-ide karyawan. Hal ini bisa terjadi karena atasan mungkin kurangnya komunikasi terbuka. Jika komunikasi antara atasan dan bawahan tidak terbuka, karyawan mungkin merasa tidak nyaman untuk menyampaikan ide-ide mereka, dan atasan mungkin tidak menyadari atau menghargai kontribusi karyawan tersebut

Berdasarkan hasil penelitian dari lingkungan kerja ada nilai terendah sebesar

4,10. Nilai terendah diperoleh pada item “Pencahayaannya di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Dalam hasil penelitian lingkungan kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak sepenuhnya setuju bahwa pencahayaannya di tempat kerja membantu mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Artinya, ada masalah atau kekurangan dalam pencahayaannya di lingkungan kerja yang perlu diperbaiki. Mungkin diperlukan perbaikan infrastruktur untuk meningkatkan pencahayaannya di tempat kerja, seperti pemasangan lampu yang lebih terang atau peningkatan jendela untuk memaksimalkan pencahayaannya alami.

Berdasarkan hasil penelitian dari disiplin kerja ada nilai terendah sebesar 4,21 nilai terendah diperoleh pada item pernyataan “Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Dalam hasil penelitian disiplin kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak sepenuhnya setuju bahwa mereka selalu dapat menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu. Ini mengindikasikan bahwa ada potensi masalah dalam hal disiplin kerja di tempat kerja.

Untuk mengatasi masalah ini, manajemen perlu melakukan evaluasi menyeluruh terhadap budaya dan praktik kerja di tempat kerja. Langkah-langkah yang dapat diambil termasuk memberikan pelatihan manajemen waktu, meningkatkan komunikasi dan supervisi, memperjelas ekspektasi, serta menegakkan kebijakan yang jelas terkait dengan disiplin kerja dan penyelesaian pekerjaan tepat waktu. Dengan demikian, diharapkan tingkat disiplin kerja dapat ditingkatkan, yang akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja keseluruhan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dari kinerja karyawan ada nilai terendah sebesar 4,21. Nilai terendah diperoleh pada item pernyataan “saya selalu tepat waktu dalam pelaksanaan istirahat dan pulang kantor”. Dalam hasil penelitian kinerja karyawan menunjukkan bahwa sebagian besar responden tidak sepenuhnya setuju bahwa mereka selalu dapat mematuhi jadwal istirahat dan pulang kantor dengan tepat waktu. Hal ini mengindikasikan adanya potensi masalah dalam hal kepatuhan terhadap jadwal dan kedisiplinan di tempat kerja.

Untuk mengatasi masalah ini, manajemen dapat mengambil beberapa langkah, seperti memberikan pelatihan tentang manajemen waktu dan pentingnya istirahat yang teratur, memperjelas harapan terkait kedisiplinan di tempat kerja, memberikan dukungan untuk menangani masalah pribadi yang mungkin memengaruhi kinerja, dan menegakkan kebijakan yang konsisten terkait dengan jadwal istirahat dan pulang kantor. Dengan melakukan ini, diharapkan tingkat kedisiplinan dan kinerja karyawan dapat ditingkatkan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan.

Untuk peneliti selanjutnya dalam bidang yang sama diharapkan dapat memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kepemimpinan autentik, dari penulis merekomendasikan menambahkan indikator yang berbeda yang didukung dengan teori-teori yang berlandaskan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, kemudian menambahkan variasi variabel lain yang bisa diteliti, kemudian menambahkan sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Dewi, Rinda Ardina. 2023. “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.”

- Hartatih, Indah Puji. 2014. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Sansyu Precision Batam." *Journal Of Chemical Information And Modeling* 53 (9): 183.
- Hidayati, Alfi Noor. 2021. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Autentik Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja." *Skripsi Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta*.
- Ihsan, Rahman Muhammad. 2021. "Pengaruh Penerapan Gaya Kepemimpinan Otentik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, & Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan." *Makro : Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan* 6 (2): 120.
- Pamungkas, Adi Setya, And Sri Yuni Widowati. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Pradana, Angga. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kualitas Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Vol. 2.
- Riznaldi, M. Ikrom. 2023. "Pengaruh Authentic Leadership Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Swasta Di Bandar Lampung."
- Suparyanto Dan Rosad. 2015. "Kajian Teoritis." *Suparyanto Dan Rosad* 5 (3): 248-53.
- Tyas, Rima Dwining, And Bambang Swasto Sunuharyo. 2018.
- Zahroh, Fatimatus, And Wilda Al Aluf. 2023. "Kepemimpinan Otentik : Jalur Menuju Kesuksesan Organisasi." *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (Jupiman)* 2 (3): 125-36.