



Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi General Affairs) Pt.Toyota Motor Manufacturing Indonesia

Valenciavin¹, Yosef Nico Susanto²

^{1,2} Institut Komunikasi dan Bisnis LSPR

Abstrak

Received: 20 Agustus 2025
Revised: 27 Agustus 2025
Accepted: 01 September 2025

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN) pada Divisi General Affairs. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menguji hubungan antar variabel. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang diberikan kepada 119 sampel karyawan, dengan menggunakan teknik simple random sampling. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda untuk menguji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di TMMIN. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam mengevaluasi kebijakan internal perusahaan serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui perbaikan kedisiplinan kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

Keywords: Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

(*) Corresponding Author: 23072190057@lspr.edu, 23072190049@lspr.edu

How to Cite: Valenciavin, V., & Susanto, Y. N. (2025). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi General Affairs) Pt.Toyota Motor Manufacturing Indonesia. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(9.B), 147-166. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11460>.

PENDAHULUAN

Teknologi semakin berkembang pesat di era modern ini, mempengaruhi semua sektor industri, termasuk industri manufaktur, untuk mempermudah dan mempercepat proses produksi serta pelayanan guna bersaing dengan kompetitor. Perusahaan harus terus berinovasi untuk meningkatkan performa dan menjadi yang terbaik di bidangnya. Salah satu industri yang sangat bergantung pada teknologi canggih adalah industri otomotif. Industri ini memberikan kontribusi besar terhadap perekonomian Indonesia, dengan sektor otomotif menjadi salah satu yang mendukung Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia. Pada tahun 2020, industri otomotif menargetkan produksi mencapai 2,5 juta unit, menurut Menteri Perindustrian, Airlangga Hartarto.

Industri otomotif, khususnya mobil, menjadi salah satu andalan manufaktur Indonesia. Penjualan ekspor mobil Indonesia mengalami peningkatan signifikan dari 316.532 unit pada 2017 menjadi 610.553 unit pada 2018, dan 843.448 unit pada 2019. Namun, pada 2020, penjualan turun drastis menjadi 285.207 unit, dipengaruhi oleh pandemi COVID-19 yang mengurangi permintaan ekspor. Toyota Motor Manufacturing Indonesia (TMMIN), yang memproduksi mobil seperti

Kijang Innova, Fortuner, Vios, dan Yaris, adalah salah satu perusahaan otomotif terbesar di Indonesia. Berdiri sejak 1971, TMMIN, yang sahamnya 95% dimiliki oleh Toyota Motor Corporate, tidak hanya memproduksi mobil untuk pasar domestik, tetapi juga mengekspor ke 80 negara. Meskipun pandemi menyebabkan penurunan penjualan pada 2020, Toyota tetap bertahan di posisi teratas dengan catatan penjualan yang signifikan, menunjukkan daya tahan dan keunggulan perusahaan di pasar otomotif Indonesia.

Tabel 1. Data Produksi Perusahaan dan Pesaing

No	Brand	Jumlah
1	PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia	288.302
2	PT. Krama Yudha Tiga Berlian Motors	174.141
3	PT. Suzuki Indomobil Motor	91.794
4	PT. Astra Daihatsu Motor	90.339
5	PT. Honda Prospect Motor	71.452

Sumber : <https://www.gaikindo.or.id>

Sesuai gambar diatas dapat dijelaskan bahwa PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia mendapatkan jumlah produksi tertinggi selama periode Januari – Desember 2020 di bandingkan dengan kompetitor. Hal ini merupakan dampak baik yang di miliki perusahaan karena di masa Pandemic ini bisa melewati masa – masa sulit penjualan dengan tetap memberikan kualitas, harga, dan pelayanan terbaik untuk dapat menarik hati pelanggannya.

Untuk itu industri otomotif pada saat masa Pandemic ini sangat berusaha sekali untuk dapat bertahan di kondisi ini. Terlebih lagi di perusahaan. Di Internal sendiri, dengan adanya kondisi Pandemic seperti ini sangatlah butuh penyesuaian yang dapat menyamakan dengan kondisi saat ini. Untuk itu ada beberapa hal yang dilakukan untuk dapat bertahan di masa seperti ini yaitu, pengurangan bonus, pengurangan lembur, dan berkurangnya pertemuan tatap muka yang dapat mengakibatkan komunikasi yang sulit.

Tabel 2. Data KPI

Tahun	Jumlah Kriteria Penilaian	KPI						
		Jumlah Karyawan Yang Mendapatkan Penilaian			Jumlah Karyawan yang Mendapatkan (Baik, Cukup, Kurang)	Total Score Akhir Penilaian (Baik)	Total Score Akhir Penilaian (Cukup)	Total Score Akhir Penilaian (Kurang)
		Baik/ Max 51 Poin	Cukup/50-34 Poin	Kurang/33-17 Poin				
2018	17	95	55	20	170	55.88	32.35	11.76
2019	17	83	61	26	170	48.82	35.88	15.29
2020	17	62	65	43	170	36.47	38.24	25.29

Sumber: Data Perusahaan.

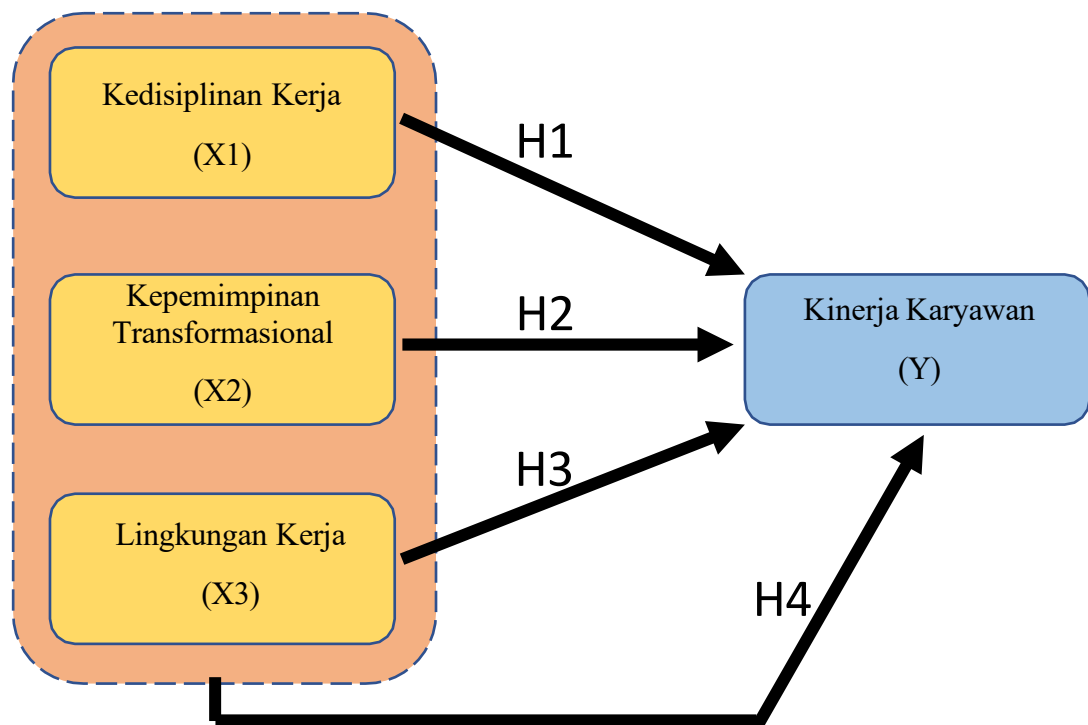
Berdasarkan penghitungan KPI 3 tahun kebelakang yang diberikan oleh PT. TMMIN, dengan kriteria poin penilaian untuk Baik 3 Poin, Cukup 2 Poin, dan Kurang 1 Poin. Dapat dijelaskan kinerja karyawan mengalami penurunan dari tahun ke tahun. Hal itu dapat dilihat di tabel 2 yang mana disitu dijelaskan bahwa skor akhir yang didapatkan tiap tahunnya mengalami penurunan yaitu di tahun 2018

memiliki skor 55,88, lalu 2019 dengan skor 48,82, dan terakhir di tahun 2020 yang memiliki skor 36,47. Hal itu sudah dapat diartikan pada tahun 2020 mempunyai penurunan yang signifikan karena adanya pandemi covid-19 yang membuat para karyawan bekerja dengan sistem WFH/WFO di mana saja yang membuat konsentrasi karyawan menurun karena terganggunya fokus kerja akibat mengurus anak, lingkungan kerja yang tidak mumpuni, dan keterlambatan komunikasi antar karyawan.

Melihat dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisa Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada divisi General Affairs) PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk: (1) Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia *general affairs*. (2) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia *general affairs*. (3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia *general affairs*. (4) Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia *general affairs*.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Framework

Sumber: (Pengolahan Penulis, 2021)

Hipotesis

Hipotesis atau dugaan sementara yang perlu diteliti kebenarannya adalah:

Hipotesis 1

H₀: Terdapat pengaruh antara Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

H_a: Tidak terdapat pengaruh antara Kedisiplinan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

Hipotesis 2

H₀: Terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

H_a: Tidak terdapat pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

Hipotesis 3

H₀: Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

H_a: Tidak terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

Hipotesis 4

H₀: Terdapat pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

H_a: Tidak terdapat pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Sugiyono, 2017). Teknik yang digunakan adalah survey dengan pendekatan cross-sectional, dan data dikumpulkan melalui instrumen penelitian. Data yang diperoleh dibagi menjadi data primer dari kuisioner dan data sekunder dari literatur.

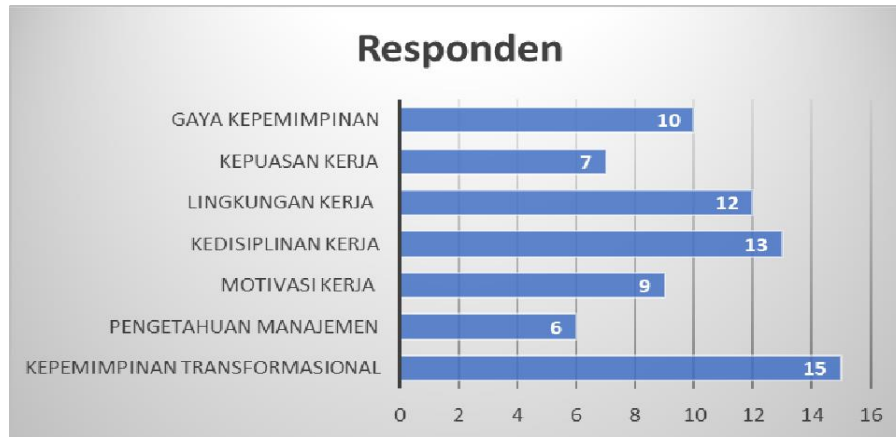
Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling, khususnya simple random sampling, dengan populasi 170 karyawan PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 119 sampel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel (Sugiyono, 2017). Uji reliabilitas mengukur ketepatan data dengan Cronbach's alpha $> 0,60$ (Azwar, 2017), uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov (Sunyoto, 2016), dan uji heteroskedastisitas dengan scatter plot (Ghozali, 2016). Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel independen (Ghozali, 2016).

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel dengan uji F, uji T, dan uji R^2 untuk menguji hipotesis dan variasi yang dijelaskan oleh variabel independen (Suyanto, 2018; Sekaran, 2017). Data dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 25.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan referensi bagi PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia dalam evaluasi kebijakan kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing serta kualitas sumber daya manusia.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Pra-Survei Variabel



Gambar 2. Hasil Survei Variabel

Sumber: (Pengolahan Penulis, 2021)

Hasil survei yang didapat adalah variabel Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja menjadi 3 teratas yang dipilih oleh karyawan. Ketiga variabel tersebutlah yang akan menjadi variabel independent.

Maka dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja (Studi kasus pada Divisi General Affairs) PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

Karakteristik Responden

Berdasarkan usia responden, diperoleh data dengan jawaban tertinggi yaitu pada usia 26 – 30 tahun sebesar 39,5% dengan frekuensi sebanyak 47 responden, lalu terbanyak kedua yaitu pada usia 31 – 35 tahun sebesar 34,5% dengan frekuensi sebanyak 41 responden, dan diikuti oleh responden dengan usia 21 – 25 tahun sebesar 16,8% dengan frekuensi sebanyak 20 responden, serta yang paling sedikit yaitu pada golongan usia 36 – 40 tahun sebesar 9,2% dengan frekuensi terkecil sebanyak 11 responden. Hal ini disebabkan oleh PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia mengutamakan karyawan yang memiliki usia produktif agar dapat bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan jenis kelamin responden, diperoleh data dengan jawaban tertinggi yaitu responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 69,7% dengan frekuensi sebanyak 83 responden, lalu responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 30,3% dengan frekuensi sebanyak

36 responden. Hal ini disebabkan oleh pekerjaan yang ada di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sebagian besar adalah pekerjaan yang dilakukan oleh laki-laki seperti pada bidang otomotif.

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Hasil Uji Validitas

Uji Validitas (X1)

Pada hasil uji validitas kedisiplinan kerja, diperoleh nilai R_{tabel} sebesar

0,18 pada derajat bebas (df) = $n - 2 = 117$ dan taraf signifikan 0,05 untuk uji satu sisi.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja

Butir Pernyataan	$r_{hitung}/$ <i>Inter-Item Correlation</i>	r-tabel	Kriteria
X1.1	0,683	0,18	Valid
X1.2	0,764	0,18	Valid
X1.3	0,805	0,18	Valid
X1.4	0,763	0,18	Valid
X1.5	0,747	0,18	Valid
X1.6	0,757	0,18	Valid
X1.7	0,767	0,18	Valid
X1.8	0,719	0,18	Valid
X1.9	0,683	0,18	Valid
X1.10	0,639	0,18	Valid

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Dari table 3 menunjukkan bahwa butir pernyataan X1 atau kedisiplinan kerja yaitu pernyataan 1, pernyataan 2, pernyataan 3, pernyataan 4, pernyataan 5, pernyataan 6, pernyataan 7, pernyataan 8, pernyataan 9, pernyataan 10 adalah valid, sehingga tidak perlu dilakukan uji validitas.

Uji Validitas (X2)

Pada hasil uji validitas kepemimpinan transformasional, diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,18 pada derajat bebas (df) = $n - 2 = 117$ dan taraf signifikan 0,05 untuk uji satu sisi.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Transformasional

Butir Pernyataan	$r_{hitung}/$ <i>Inter-Item Correlation</i>	r-tabel	Kriteria
X2.1	0,647	0,18	Valid
X2.2	0,682	0,18	Valid
X2.3	0,698	0,18	Valid
X2.4	0,759	0,18	Valid
X2.5	0,815	0,18	Valid
X2.6	0,762	0,18	Valid
X2.7	0,789	0,18	Valid
X2.8	0,746	0,18	Valid
X2.9	0,720	0,18	Valid
X2.10	0,749	0,18	Valid
X2.11	0,786	0,18	Valid
X2.12	0,778	0,18	Valid
X2.13	0,746	0,18	Valid

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Dari table 4. menunjukkan bahwa butir pernyataan X2 atau kepemimpinan transformasional yaitu pernyataan 1, pernyataan 2, pernyataan 3, pernyataan 4, pernyataan 5, pernyataan 6, pernyataan 7, pernyataan 8, pernyataan 9, pernyataan 10, pernyataan 11, pernyataan 12 dan pernyataan 13 adalah valid, sehingga tidak

perlu dilakukan uji validitas.

Uji Validitas (X3)

Pada hasil uji validitas lingkungan kerja, diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,18 pada derajat bebas (df) = $n - 2 = 117$ dan taraf signifikan 0,05 untuk uji satu sisi.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir Pernyataan	$r_{hitung}/$ <i>Inter-Item Correlation</i>	r-tabel	Kriteria
X3.1	0,605	0,18	Valid
X3.2	0,707	0,18	Valid
X3.3	0,710	0,18	Valid
X3.4	0,746	0,18	Valid
X3.5	0,748	0,18	Valid
X3.6	0,700	0,18	Valid
X3.7	0,631	0,18	Valid
X3.8	0,659	0,18	Valid
X3.9	0,674	0,18	Valid
X3.10	0,660	0,18	Valid
X3.11	0,732	0,18	Valid
X3.12	0,695	0,18	Valid
X3.13	0,691	0,18	Valid

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Dari table 5 menunjukkan bahwa butir pernyataan X3 atau lingkungan kerja yaitu pernyataan 1, pernyataan 2, pernyataan 3, pernyataan 4, pernyataan 5, pernyataan 6, pernyataan 7, pernyataan 8, pernyataan 9, pernyataan 10, pernyataan 11, pernyataan 12 dan pernyataan 13 adalah valid, sehingga tidak perlu dilakukan uji validitas.

Uji Validitas (Y)

Pada hasil uji validitas kinerja karyawan, diperoleh nilai R_{tabel} sebesar 0,18 pada derajat bebas (df) = $n - 2 = 117$ dan taraf signifikan 0,05 untuk uji satu sisi.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Butir Pernyataan	$r_{hitung}/$ <i>Inter-Item Correlation</i>	r-tabel	Kriteria
Y.1	0,681	0,18	Valid
Y.2	0,789	0,18	Valid
Y.3	0,792	0,18	Valid
Y.4	0,752	0,18	Valid
Y.5	0,721	0,18	Valid
Y.6	0,662	0,18	Valid
Y.7	0,497	0,18	Valid
Y.8	0,602	0,18	Valid
Y.9	0,563	0,18	Valid
Y.10	0,618	0,18	Valid
Y.11	0,677	0,18	Valid

Y.12	0,654	0,18	Valid
Y.13	0,76	0,18	Valid

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Dari table 6 menunjukkan bahwa butir pernyataan Y atau kinerja karyawan yaitu pernyataan 1, pernyataan 2, pernyataan 3, pernyataan 4, pernyataan 5, pernyataan 6, pernyataan 7, pernyataan 8, pernyataan 9, pernyataan 10, pernyataan 11, pernyataan 12, pernyataan 13 adalah valid, sehingga tidak perlu dilakukan uji validitas.

Kesimpulan Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data yang terdapat pada tabel di atas dinyatakan bahwa semua instrumen pernyataan yang terdapat dalam variabel kedisiplinan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) adalah valid, karena memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel 0,18.

Hasil Uji Reabilitas

Menurut (Azwar, 2017) Uji Reabilitas merupakan hasil atau sampai sejauh mana output yang di dapatkan dari suatu pengukuran data yang dimana data tersebut memiliki ketepatan yang dapat di percaya. Pengujian ini biasanya menggunakan rumus data Cronbach's alpha dan 0,60 sebagai pembatasnya.

Tabel 7. Hasil Uji Reabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	r _{kritis}	Kriteria
1	Kedisiplinan Kerja (X1)	0,902	0,60	Reliabel
2	Kepemimpinan Transformasional (X2)	0,929	0,60	Reliabel
3	Lingkungan Kerja (X3)	0,905	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,901	0,60	Reliabel

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olah data SPSS di atas diketahui bahwa variabel kedisiplinan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), lingkungan kerja (X3), dan kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan reliabel dikarenakan masing-masing variabel memiliki nilai |r| atau Cronbach Alpha sebesar 0,902; 0,929; 0,905; dan 0,901 yang lebih besar dari r_{kritis} sebesar 0,60.

Analisis Deskriptif

Tabel 8. Hasil Analisis Statistik Deskriptif Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kedisiplinan Kerja	119	21	40	31.43	3.640
Kepemimpinan Transformasional	119	30	52	41.14	4.171
Lingkungan Kerja	119	28	52	40.88	4.105
Kinerja Karyawan	119	33	52	40.66	3.569
Valid N (listwise)	119				

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif data yang ditunjukkan pada Tabel 8 didapat hasil bahwa sampel yang berjumlah 119 dengan penjabaran sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja memiliki nilai minimal 21 sedangkan nilai maksimal sebesar 40 dan rata - rata sebesar 31,43 dengan standar deviasi sebesar 3,640.
2. Kepemimpinan transformasional memiliki nilai minimal 30 sedangkan nilai maksimal sebesar 52 dan rata - rata sebesar 41,14 dengan standar deviasi sebesar 4,171.
3. Lingkungan kerja memiliki nilai minimal 28 sedangkan nilai maksimal sebesar 52 dan rata - rata sebesar 40,88 dengan standar deviasi sebesar 4,105.
4. Kinerja karyawan memiliki nilai minimal 33 sedangkan nilai maksimal sebesar 52 dan rata - rata sebesar 40,66 dengan standar deviasi sebesar 3,569.

Deskripsi Tanggapan Pernyataan Variabel

Untuk menerangkan dan mengetahui distribusi dan penetapan tanggapan responden pada masing-masing indikator berdasarkan variabel kami melakukan analisis dari tanggapan yang didapat dari para responden yang berkaitan dengan pernyataan yang ada. Pernyataan yang diberikan yaitu terdiri dari 10 (sepuluh) butir pernyataan berkaitan dengan kedisiplinan kerja, 13 (tiga belas) butir pernyataan berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, 13 (tiga belas) pernyataan berkaitan dengan lingkungan kerja, dan 13 (tiga belas) butir pernyataan berkaitan dengan kinerja karyawan.

Kriteria penentuan hasil atas pernyataan responden terhadap variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Nilai Terendah $\rightarrow 1 \times 1 = 1$
2. Nilai Tertinggi $\rightarrow 1 \times 4 = 4$
3. Interval Kelas $\rightarrow = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai terendah}}{\text{Jumlah kelas}}$

$$= \frac{4 - 1}{4}$$

$$= 0,75$$

Sehingga diperoleh hasil sebaran kelasnya, yaitu:

1. 1,00 – 1,75 \rightarrow Sangat tidak setuju, sangat tidak baik, sangat rendah.
2. 1,76 – 2,50 \rightarrow Tidak setuju, tidak baik, rendah.
3. 2,51 – 3,25 \rightarrow Setuju, baik, tinggi
4. 3,26 – 4,00 \rightarrow Sangat setuju, sangat baik, sangat tinggi

Kedisiplinan Kerja (X1)

Berdasarkan data Deskripsi Frekuensi Variabel Pernyataan Kedisiplinan Kerja (X1) yang telah diolah, dinyatakan bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel kedisiplinan kerja berada pada 3,14 yang berarti setuju, yang berada pada interval 2,51 – 3,25 (setuju, baik, tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sudah sangat baik, dengan memiliki indikator tertinggi di angka 3,45 (sangat setuju) dengan pernyataan “Tujuan dan Kemampuan yang saya miliki dapat membuat saya lebih disiplin lagi dalam bekerja” dan indikator terendah pada pernyataan kedelapan sebesar 2,85 (setuju) dengan pernyataan yaitu “Perusahaan wajib memberikan sanksi atau hukuman yang setimpal dengan pelanggaran yang telah dibuat oleh

karyawan tersebut” Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sudah baik tetapi karyawan merasa sanksi atau hukuman yang diberikan kepada karyawan belum setimpal dengan pelanggaran yang telah dibuat oleh karyawan tersebut. Maka dari itu, perusahaan harus memberikan sanksi atau hukuman yang setimpal dengan pelanggaran yang telah dibuat oleh karyawan.

Kepemimpinan Transformasional (X2)

Berdasarkan data deskripsi frekuensi variabel pernyataan kepemimpinan transformasional (X2) yang telah diolah, dinyatakan bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel kepemimpinan transformasional berada pada 3,17 yang berarti setuju, yang berada pada interval 2,51 – 3,25 (setuju, baik, tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sudah sangat baik, dengan memiliki indikator tertinggi di angka 3,64 (sangat setuju) dengan pernyataan “Seorang pemimpin wajib memberikan visi dan misi yang jelas” dan indikator terendah pada pernyataan kedelapan sebesar 2,85 (setuju) dengan pernyataan yaitu “Pemimpin dapat memberikan saran atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar cepat selesai dan teratasi”. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sudah baik tetapi pemimpin dirasa belum dapat memberikan saran atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar cepat selesai dan teratasi. Maka dari itu, pimpinan harus memberikan saran atas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan agar cepat selesai dan teratasi.

Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan data deskripsi frekuensi variabel pernyataan lingkungan kerja (X3) yang telah diolah, dinyatakan bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja berada pada 3,14 yang berarti sangat setuju, yang berada pada interval 2,51 – 3,25 (setuju, baik, tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sudah sangat baik, dengan memiliki indikator tertinggi di angka 3,50 (sangat setuju) dengan pernyataan “Atasan mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik dan dapat dicontoh” dan indikator terendah pada pernyataan kedelapan sebesar 2,83 (setuju) dengan pernyataan yaitu “Keamanan yang tinggi dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja karena tidak takut terjadi sesuatu pada tempat kerja”. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sudah baik tetapi keamanan yang ada belum membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena tidak takut terjadi sesuatu pada tempat kerja. Maka dari itu, perusahaan harus meningkatkan keamanan agar dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena tidak takut terjadi sesuatu pada tempat kerja.

Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data deskripsi frekuensi variabel pernyataan kinerja karyawan (Y) yang telah diolah, dinyatakan bahwa rata – rata skor tanggapan responden terhadap variabel kinerja karyawan berada pada 3,13 yang berarti setuju, yang berada pada interval 2,51 – 3,25 (setuju, baik, tinggi). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sudah sangat baik, dengan memiliki indikator tertinggi di angka 3,55 (sangat setuju) dengan pernyataan “Karyawan harus dapat menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan” dan indikator terendah pada pernyataan kedelapan sebesar 2,78 (setuju)

dengan pernyataan yaitu “Karyawan lebih baik pulang dari tempat kerja tepat waktu untuk memberikan tubuh lebih banyak waktu beristirahat agar tidak mudah sakit”. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di PT Toyota Motor Manufacturing Indonesia sudah baik tetapi karyawan merasa jam pulang dari perusahaan tidak tepat waktu. Maka dari itu, karyawan merasa lebih baik pulang dari tempat kerja tepat waktu untuk memberikan tubuh lebih banyak waktu beristirahat agar tidak mudah sakit.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalitas

Tabel 9. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual

N		119
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.38095982
Most Extreme	Absolute	.051
Differences	Positive	.051
	Negative	-.038
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan tabel 9 terlihat nilai signifikansi dari *unstandardized residual* lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 ($0,200 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan data yang digunakan dalam penelitian ini sudah terdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2016) pada Uji Multikoleniaritas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan masalah multikorelasi pada variabel bebas.

Tabel 10. Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kedisiplinan Kerja	.806	1.240
	Kepemimpinan Transformational	.730	1.370
	Lingkungan Kerja	.760	1.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

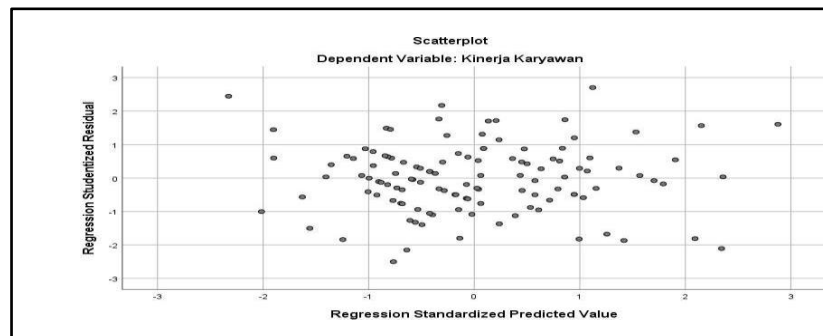
(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan tabel 10 di atas didapat bahwa variabel kedisiplinan kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($0,806 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari

10 ($1,240 < 10$). Variabel kepemimpinan transformasional memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($0,730 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($1,370 < 10$). Variabel lingkungan kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ($0,760 > 0,1$) dan VIF lebih kecil dari 10 ($1,315 < 10$). Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedasitas biasa digunakan untuk menunjukkan bahwa varians dari variabel itu berbeda dengan pengamatan. Jika terdapat kesamaan antara varians yang satu dengan varians yang lain, maka di sebut Homokedasitas. Dalam penelitian yang baik, harus tidak terdapat Heterokedasitas di dalamnya (Ghozali, 2016).



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Dari data gambar pengolahan uji heteroskedastisitas di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara merata dan di atas dan di bawah garis nol (0) pada sumbu Y, tidak berkumpul pada sesuatu tempat yang menyebabkan terbentuknya suatu pola tertentu yang berarti tidak adanya gangguan atau heteroskedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Regresi

Pembahasan t hitung

Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Sederhana (X1 terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.483 ^a	.233	.226	3.139

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja (Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olahan data melalui aplikasi SPSS pada *Model Summary* di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square yang merupakan koefisien determinasi sebesar 0,233 yang berarti untuk mencari persentasenya harus dikalikan dengan 100%, sehingga $0,233 \times 100\% = 23,3\%$ artinya besar pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 23,3%, dan sisanya sebesar 76,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

**Tabel 12. Hasil Signifikan X1 terhadap Y (Tabel Anova)
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	349.914	1	349.914	35.509	.000 ^b
	Residual	1152.960	117	9.854		
	Total	1502.874	118			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olahan SPSS Tabel Anova F hitung yang didapatkan sebesar 35.509 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000.

Tabel 13. Hasil T hitung X1 terhadap Y (Tabel *Coefficient*)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	25.786	2.512		10.265	.000
	Kedisiplinan Kerja	.473	.079	.483	5.959	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 (Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Hipotesis:

- H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.
- Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig $\geq \alpha$ = H₀ diterima

T hitung \leq T tabel = H₀ diterima

Sig $< \alpha$ = H₀ ditolak

T hitung $>$ T tabel = H₀ ditolak

Keputusan:

- 0,000 $<$ 0,05 \rightarrow Ho ditolak
- 5,959 $>$ 1,66 \rightarrow Ho ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil output SPSS di atas yakni dari tabel *Coefficient*, didapatkan nilai T hitung sebesar 5,959 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,66. Hal ini didukung dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Maka dari itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan kerja dengan kinerja karyawan.

Persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = a + bX_1$$

$$Y = 25,786 + 0,473X_1$$

Keterangan:

X1 : Kedisiplinan Kerja Y : Kinerja Karyawan

Kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa Konstanta (a) sebesar 25,786 artinya jika variabel kedisiplinan kerja (X1) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 25,786. Sedangkan koefisien regresi kedisiplinan kerja (b) sebesar 0,473 artinya setiap variabel kedisiplin kerja mengalami peningkatan satu satuan, akan memberikan pengaruh sebesar 0,473 terhadap kinerja karyawan.

Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 14. Hasil Uji Regresi Sederhana (X2 terhadap Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.490 ^a	.240	.234	3,124

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformational (Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olahan data melalui aplikasi SPSS pada *Model Summary* di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square yang merupakan koefisien determinasi sebesar 0,240 yang berarti untuk mencari persentasenya harus dikalikan dengan 100%, sehingga $0,240 \times 100\% = 24\%$ artinya besar pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 24%, dan sisanya sebesar 76% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 15. Hasil Signifikan X2 terhadap Y (Tabel Anova)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	361.047	1	361.047	36.996	.000 ^b
	Residual	1141.827	117	9.759		
	Total	1502.874	118			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformational (Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olahan SPSS Tabel Anova F hitung yang didapatkan sebesar 36.996 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000.

Tabel 16. Hasil T hitung X2 terhadap Y (Tabel Coefficient)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	23.400	2.851		8.207	.000

Kepemimpinan Transformational	.419	.069.490	6.082	.000
-------------------------------	------	----------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Hipotesis:

- H0: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.
- Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig $\geq \alpha = H_0$ diterima

T hitung \leq T tabel = H_0

diterima Sig $< \alpha = H_0$ ditolak

T hitung $>$ T tabel = H_0

ditolak

Keputusan:

- 0,000 $<$ 0,05 \rightarrow Ho ditolak
- 6,082 $>$ 1,66 \rightarrow Ho ditolak

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil output SPSS di atas yakni dari tabel *Coefficient*, didapatkan nilai T hitung sebesar 6,082 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,66. Hal ini didukung dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Maka dari itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja karyawan.

Persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = a + bX^2$$

$$Y = 23,400 + 0,419X^2$$

Keterangan:

X² : Kepemimpinan Transformasional

Y : Kinerja Karyawan

Kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa Konstanta (a) sebesar 23,400 artinya jika variabel kepemimpinan transformasional (X²) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 23,400. Sedangkan koefisien regresi kepemimpinan transformasional (b) sebesar 0,419 artinya setiap variabel kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan satu satuan, akan memberikan pengaruh sebesar 0,419 terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Sederhana (X³ terhadap Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.470	.466	2.609

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olahan data melalui aplikasi SPSS pada *Model Summary* di atas, dapat dilihat bahwa nilai R Square yang merupakan koefisien determinasi sebesar 0,470 yang berarti untuk mencari persentasenya harus

dikalikan dengan 100%, sehingga $0,470 \times 100\% = 47\%$ artinya besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 47%, dan sisanya sebesar 53% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 18. Hasil Signifikan X3 terhadap Y (Tabel Anova)

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	706.436	1	706.436	103.778	.000 ^b
	Residual	796.438	117	6.807		
	Total	1502.874	118			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olahan SPSS Tabel Anova F hitung yang didapatkan sebesar 103.778 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000.

Tabel 19. Hasil T hitung X2 terhadap Y (Tabel Coefficient)

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.287	2.404		6.775	.000
	Lingkungan Kerja	.596	.059	.686	10.187	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Hipotesis:

- H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

- H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig $\geq \alpha = H_0$ diterima

diterima Sig $< \alpha = H_0$ ditolak

ditolak

Keputusan:

- $0,000 < 0,05 \rightarrow H_0$ ditolak

- $10,187 > 1,66 \rightarrow H_0$ ditolak Kesimpulan:

Berdasarkan hasil output SPSS di atas yakni dari tabel *Coefficient*, didapatkan nilai T hitung sebesar 10,187 yang lebih besar dari T tabel sebesar 1,66. Hal ini didukung dengan nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05. Maka dari itu, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

Persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = a + bX_3$$

$$Y = 16,287 + 0,596X_3$$

Keterangan:

X₃ : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

Kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi sederhana tersebut dapat disimpulkan bahwa Konstanta (a) sebesar 16,287 artinya jika variabel lingkungan kerja (X₃) sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 16,287. Sedangkan koefisien regresi lingkungan kerja (b) sebesar 0,596 artinya setiap variabel lingkungan kerja mengalami peningkatan satu satuan, akan memberikan pengaruh sebesar 0,596 terhadap kinerja karyawan.

Uji Regresi Berganda

Tabel 20. Hasil Uji Regresi Berganda (X₁,X₂,X₃ terhadap Y)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.543	2.412

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformational, Kedisiplinan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olahan data melalui aplikasi SPSS pada *Model Summary* di atas, dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square yang merupakan koefisien determinasi sebesar 0,543 yang berarti untuk mencari persentasenya harus dikalikan dengan 100%, sehingga $0,543 \times 100\% = 54,3\%$ artinya besar pengaruh kedisiplinan kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 54,3%, dan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Tabel 21. Hasil Signifikan X₁,X₂,X₃ terhadap Y (Tabel Anova)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	833.936	3	277.979	47.788	.000 ^b
	Residual	668.938	115	5.817		
	Total	1502.874	118			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformational, Kedisiplinan Kerja

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Berdasarkan hasil olahan SPSS Tabel Anova F hitung yang didapatkan sebesar 47.788 dan signifikansi yang diperoleh sebesar 0.000

Tabel 22. Hasil T hitung X₁,X₂,X₃ terhadap Y (Tabel Coefficient)

Coefficients^a

Unstandardized Coefficients			Standardize d		
Model	B	Std. Error	Coefficients Beta	t	Sig.
1 (Constant)	9.007	2.736		3.292	.001
Kedisiplinan Kerja	.230	.068	.235	3.386	.001
Kepemimpinan Transformasional	.133	.062	.155	2.132	.035
Lingkungan Kerja	.464	.062	.533	7.474	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Pengolahan Data, 2021)

Hipotesis:

- H₀: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

- H_a: Terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja, kepemimpinan transformasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT.

Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs*.

Dasar Pengambilan Keputusan:

Sig ≥ α = H₀ diterima

F hitung > F tabel = H₀

diterima Sig < α = H₀ ditolak

F hitung ≤ F tabel = H₀

ditolak

Keputusan:

- 0,000 < 0,05 → H₀ ditolak

- 47,788 > 2,68 → H₀ diterima Kesimpulan:

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka didapatkan hasil nilai sig sebesar 0,000 yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 dan didukung dengan nilai F hitung sebesar 47,788 yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 2,68. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia.

Persamaan Regresi Sederhana:

$$Y = a + bX1 + bX2 + bX3$$

$$Y = 9,007 + 0,230X1 + 0,133X2 + 0,464X3$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan X1 : Kedisiplinan Kerja

X2 : Kepemimpinan Transformasional X3 : Lingkungan Kerja

Kesimpulan:

Hasil persamaan regresi linear berganda di atas dapat djelaskan bahwa:

1. Konstanta (a) sebesar 9,007 artinya apabila kedisiplinan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan lingkungan kerja (X3) tidak terdapat perubahan, maka kinerja karyawan (Y) cenderung positif.

2. Nilai koefisien regresi X1 (b1) kedisiplinan kerja bernilai positif sebesar 0,230 artinya jika kedisiplinan kerja (X1) ditingkatkan, sedangkan variabel lain memiliki nilai konstan (tetap), maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi X2 (b2) kepemimpinan transformasional bernilai positif sebesar 0,133 artinya jika kepemimpinan transformasional (X2) ditingkatkan, sedangkan variabel lain memiliki nilai konstan (tetap), maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi X3 (b3) lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0,464 artinya jika lingkungan kerja (X3) ditingkatkan, sedangkan variabel lain memiliki nilai konstan (tetap), maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil data penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di bab sebelumnya dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi General Affairs) PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia” dapat disimpulkan sebagai berikut.

Variabel kedisiplinan kerja (X1) memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia divisi *general affairs* artinya semakin tinggi atau baik kedisiplinan kerja yang terdapat di perusahaan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Variabel kepemimpinan transformasional (X2) memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia *general affairs* artinya semakin baik kepemimpinan transformasional, maka kinerja karyawan yang akan terjalin juga akan semakin meningkat.

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia *general affairs* artinya semakin baik lingkungan kerja, maka kinerja karyawan yang akan terjalin juga akan semakin meningkat.

Variabel kedisiplinan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersamaan memiliki nilai yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT. Toyota Motor Manufacturing Indonesia *general affairs* artinya semakin tinggi pengaruh kedisiplinan kerja (X1), kepemimpinan transformasional (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama, maka kinerja karyawan (Y) juga akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, A., Tri, K., & Ruslan, S. (2021). *THE EFFECT OF TRAINING , WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE BUILDING PLANT T DEPARTMENT OF*. 2(3), 413– 431.
- Azwar, S. (2017). *Reabilitas dan Validitas*.
- Badrianto, Y., & Ekhsan, M. (2020). Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in Pt. Nesinak Industries.

- Management, and Accounting*, 2(1), 85–91. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>
- Baskoro, B. D., Sudarmadji, S., Suherman, S., Yani, A., & Simanjuntak, R. (2021). Transformational Leadership, Knowledge Management, Work Motivation, and Employee Performance among Construction Employees in Jakarta. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(2), 214. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v8i2.2339>
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International Journal of Hospitality Management*, 77(June), 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.06.014>
- “Daftar Perusahaan Manufaktur di Jakarta”. karyaone.co.id.23 Agustus 2015.15 Maret 2021. <https://www.karyaone.co.id/blog/daftar-perusahaan-manufaktur-di-jakarta/>
- Devita, M. (n.d.). Faktor - faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan Di Restaurant Alpha Hotel Pekanbaru. 2017.
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The influence of work discipline, self-efficacy and work environment on employee performance in the Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*.
- Hendra. (2018). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Stress Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non-Edukatif Di Sekolah Buddhi (Perguruan dan Perguruan Tinggi Buddhi). *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16.
- Huda, A. M., & Martanti, D. E. (2018). Pengantar manajemen strategik. In *Jayapangus Press Books*.
- Sekaran, U. & R. B. (2017). *Metode Penelitian untuk bisnis: Pendekatan Pengembangan-keahlian* (6th ed.).
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. REFIKA ADITAMA.
- Suyanto. (2018). *Machine Learning Tingkat Dasar dan Lanjut*.