

---

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN**

Sri Sulistyaningsih

[sulistyaningsih@stieanindyaguna.ac.id](mailto:sulistyaningsih@stieanindyaguna.ac.id)

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Anindyaguna, Semarang, Jawa Tengah, Indonesia

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap disiplin kerja karyawan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 35 Karyawan Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu  $Y_1 = 0,568X_1 + 0,368X_2 + 0,180X_3$  yang artinya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap variabel disiplin kerja

**Kata Kunci: Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja.**

**ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the effect of work motivation, leadership style and work environment on employee work discipline. Data collection was carried out through distributing questionnaires and carried out on 35 employees. Data analysis in this study used the help of SPSS version 21.*

*The sampling technique used is the census method and the data testing technique used in this study includes the validity test with factor analysis, reliability test with Cronbach's Alpha. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.*

*The results of the analysis show that the first equation is  $Y1 = 0.568X1 + 0.368X2 + 0.180X3$ , which means that the variables of work motivation, leadership style and work environment have a positive effect on work discipline variables.*

**Keywords:** *Motivation, Leadership Style, Work Environment, and Work Discipline.*

## **Pendahuluan**

Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya pemilik perusahaan memandang sumber daya manusia lebih dari sekedar aset perusahaan, tetapi juga sebagai mitra dalam berusaha. Perusahaan harus dapat bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia kepada perusahaan, karena setiap karyawan berhak mendapat penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinannya sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja dan memberikan kinerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan kinerja karyawan itu sendiri dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan. Pambudu Tika (2010) mengatakan bahwa fungsi kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Waktu tertentu disini dalam arti kedisiplinan karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja. Dengan waktu yang telah ditentukan oleh organisasi, pada perusahaan ini terdapat masalah dimana karyawan memiliki tingkat ketidakhadiran yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan karyawan mengalami kenaikan pada bulan Maret 3,30 %, sedangkan bulan April mengalami penurunan menjadi 3,19 %, bulan Mei mengalami penurunan, menjadi 3,08 %, sedangkan bulan Juni mengalami kenaikan menjadi 3,41 %, sedangkan bulan Juli 3,52% sampai September mengalami kenaikan. Hal tersebut mengidentifikasi bahwa karyawan belum sepenuhnya disiplin dalam bekerja, dengan ketidakdisiplinan akan berdampak kinerja karyawan yang kurang optimal. Karena penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi oleh Organisasi masih belum sesuai dengan yang diharapkan.

Dalam kaitannya dengan disiplin kerja dan kinerja karyawan, tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pemimpin dan bawahan pada organisasi tersebut dapat memberikan pelayanan yang prima kepada konsumen secara lebih profesional. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja

dan kinerja karyawan serta disiplin kerja dampaknya pada kinerja karyawan perusahaan.

## **LITERATUR REVIEW**

### **Disiplin Kerja.**

Simamora (2005), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Rivai (2004) Disiplin kerja adalah suatu 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. Sementara Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nasution 1994). Sedangkan Kepemimpinan menurut Terry dalam Davis (1985) "*Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires*", kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan.

### **Motivasi**

Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai, Hasibuan, (2009). Siagian, (2006) sebagai "keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dari kedua definisi diatas bisa kita simpulkan bahwa manusia akan melakukan sesuatu yang diinginkan karena adanya suatu dorongan dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

### **Lingkungan Kerja**

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut : Menurut Nitisemito, (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut Sedarmayati, (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Simamora (2005) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan.

### **Pengaruh Antar Variabel.**

#### **Pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap disiplin kerja**

Motivasi kerja adalah daya dorongan, yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Siagian (2006). Hal tersebut sesuai dengan penelitian Nugroho, Marwanto, (2014). Rahmawati, (2018), dengan penemuan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keenam yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H1.= Ada pengaruh positif motivasi terhadap disiplin kerja.

#### **Pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja**

Secara empiris, adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin sejalan dengan yang dilakukan oleh hal ini sesuai dengan penelitian Minarsih. (2017), Iswara, Sudharma (2014), dengan penemuannya bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja juga dipengaruhi oleh motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang keenam yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H2.= Ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja.

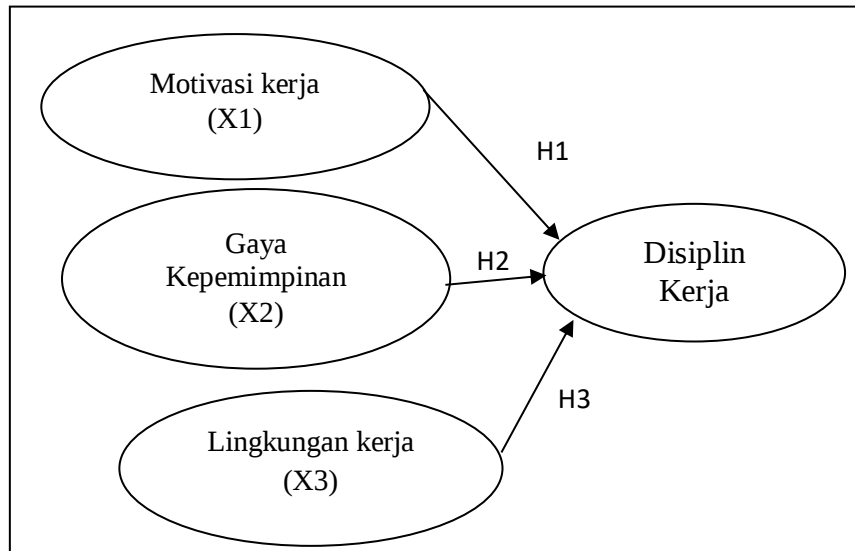
#### **Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja**

Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan. Guna memperkuat penelitian ini bisa dilihat dari hasil penelitian Inbar *at al.* (2018) yang juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang kelima yang di ajukan peneliti adalah sebagai berikut:

H3= Ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

**Gambar**  
**Kerangka pemikiran**



Sumber : Diantari (2012), Febriyanto. Wahyu Nur, (2017), Ulma r. (2017), Minarsih. (2017),

### **Hipotesis**

- H1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan.
- H2. Ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.
- H3. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja disiplin kerja karyawan

### **Metode Penelitian**

**Tabel 1**  
**Definisi Konsep dan Definisi Operasional**

| <b>No</b> | <b>Variabel Penelitian</b> | <b>Pengertian</b>                                                                                                                                                                                             | <b>Indikator</b>                                                                                                                                              | <b>Sumber</b>   |
|-----------|----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|
| 1         | Motivasi Kerja (X1)        | Motivasi kerja adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Upah yang layak</li> <li>- Kesempatan untuk maju</li> <li>- Promosi</li> <li>- Pengakuan sebagai individu</li> </ul> | Hasibuan (2009) |

|   |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                        |                      |
|---|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| 2 | Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> ) | Gaya kepemimpinan adalah keterampilan dan kemampuan seseorang mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat maupun yang lebih rendah dari padanya dalam berpikir agar perilaku yang semula individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasi | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Partisipatif,</li> <li>- Direktif,</li> <li>- Supportif,</li> <li>- Berorientasi pada prestasi</li> </ul>                                                                                     | Miftah Toha (2007)   |
| 3 | Lingkungan kerja (X <sub>3</sub> )  | Lingkungan kerja merupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Simamora (2005)                                                                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebisingan</li> <li>- Suhu udara</li> <li>- Penerangan ruangan.</li> </ul>                                                                                                                    | Sedamayan ti, (2001) |
| 4 | Disiplin (Y <sub>1</sub> )          | Disiplin dapat diartikan sebagai kesiediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja</li> <li>- Tingkat kehadiran karyawan</li> <li>- Ketaatan terhadap peraturan dasar</li> <li>- Ketaatan terhadap dalam melaksanakan pekerjaan</li> </ul> | Sutrisno (2011)      |

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga Sugiyono, (2009). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan yaitu sebesar 35 orang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diselidiki Umar (2003). Sampel adalah himpunan dari unsur-unsur yang sejenis atau universum. Pada penelitian ini jumlah Sampel yang diambil keseluruhan dari jumlah populasi atau sensus sampling.

Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih Arikunto, (2009), sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Sensus Sampling*

Dengan dasar tersebut maka penulis menetapkan jumlah sampel yang diambil adalah keseluruhan jumlah populasi atau sensus sampling.

## Metode Analisa Data

### Analisa Data

#### 1. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan antara independen variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan Gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ) terhadap dependen variabel Disiplin kerja ( $Y$ )

Model penelitian yang diajukan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \mu$$

Dimana :

$Y_1$  = Disiplin kerja

$X_1$  = Gaya Kepemimpinan

$X_2$  = Motivasi Kerja

$X_3$  = Lingkungan rja

$\beta_0$  = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi parsial variabel penelitian.

$\mu$  = Faktor penelitian lain yang tidak terdeteksi

#### 2. Uji t ( Uji signifikasi parsial )

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh independen variabel (motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan) terhadap dependen variabel (disiplin kerja ). Sugiyono, ( 2014):

#### 3. Uji F ( Kelayakan Model )

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Augusty, 2013). antara independen variabel (Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan,) terhadap dependen variabel (disiplin kerja) digunakan rumus : (Sugiyono, 2014).

#### 4. Uji $R^2$ ( Koefisien Determinasi )

Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$  ) Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Jika nilai  $R^2$  mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam model regresi tersebut dalam menerangkan variasi variabel terikatnya. Sebaliknya jika  $R^2$  mendekati 0 maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variasi variabel terikat (Ghazali, 2005)

**Analisis Data Dan Pengujian Hipotesis**  
**Uji Validitas Dan Reliabelitas**  
**Uji Validitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Validitas**

| Variabel          | Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|-------------------|-----------|----------|---------|------------|
| Motivasi kerja    | X1.1      | 0,707    | 0,338   | Valid      |
|                   | X1.2      | 0,791    | 0,338   | Valid      |
|                   | X1.3      | 0,437    | 0,338   | Valid      |
|                   | X1.4      | 0,829    | 0,338   | Valid      |
| Gaya Kepemimpinan | X2.1      | 0,889    | 0,338   | Valid      |
|                   | X2.2      | 0,818    | 0,338   | Valid      |
|                   | X2.3      | 0,919    | 0,338   | Valid      |
|                   | X2.4      | 0,660    | 0,338   | Valid      |
| Lingkungan Kerja  | X3.1      | 0,915    | 0,338   | Valid      |
|                   | X3.2      | 0,914    | 0,338   | Valid      |
|                   | X3.3      | 0,919    | 0,338   | Valid      |
| Disiplin kerja    | Y1.1      | 0,847    | 0,338   | Valid      |
|                   | Y1.2      | 0,835    | 0,338   | Valid      |
|                   | Y1.3      | 0,830    | 0,338   | Valid      |
|                   | Y1.4      | 0,732    | 0,338   | Valid      |

Sumber: data primer yang diolah (2019 )

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel kuesioner valid, karena setiap item memenuhi syarat, yaitu  $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ .

**Uji Reliabilitas**

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                    | Nilai Cronbach Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|----------------------|------------|
| Motivasi ( $X_1$ )          | 0,650                | Reliabel   |
| Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) | 0,843                | Reliabel   |
| Lingkungan kerja ( $X_3$ )  | 0,903                | Reliabel   |
| Disiplin kerja ( $Y_1$ )    | 0,827                | Reliabel   |

Sumber: data primer yang diolah (2019 )

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara variabel Motivasi kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Lingkungan kerja ( $X_3$ ), Disiplin kerja ( $Y$ ), ternyata diperoleh nilai Cronbach's Alpha  $> 0,600$  dengan demikian, maka uji reliabilitas terhadap semua variabel adalah reliabel dan layak dijadikan sebagai alat ukur.

**Uji Analisis**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Hasil Analisis Regresi**

**Tabel 4**  
**Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)       | 2.157                       | 1.183      |                           | 1.823 | .078 |
|       | Motivasi         | .496                        | .091       | .568                      | 5.464 | .000 |
|       | G.Kepemimpinan   | .301                        | .075       | .368                      | 3.987 | .000 |
|       | Lingkungan.Kerja | .152                        | .071       | .180                      | 2.152 | .039 |

a. Dependent Variable: Disiplinkerja

Sumber: data primer yang diolah (2019 )

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi linear berganda ini adalah :

$$Y = 0,568X_1 + 0,368X_2 + 0,180X_3$$

Dimana :

Y = Disiplin kerja

X<sub>1</sub> = Motivasi kerja

X<sub>2</sub> = Gaya Kepemimpinan

X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

e = Nilai residual ( error )

Keterangan :

Koefisien  $\beta_1$  untuk Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memberikan nilai sebesar 0,568 yang artinya semakin besar Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) maka Disiplin kerja akan semakin meningkat. Koefisien  $\beta_2$  untuk Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) memberikan nilai sebesar 0.368 yang artinya semakin sesuai Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) maka Disiplin kerja akan semakin meningkat. Koefisien  $\beta_3$  untuk Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) memberikan nilai sebesar 0,180 yang artinya semakin sesuai Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Disiplin kerja.

Pada hasil diatas dapat dilihat bahwa Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) memiliki pengaruh sebesar 56,8 %, Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sebesar 36,8%, Lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) memiliki pengaruh sebesar 18,0 %, terhadap Kinerja karyawan (Y<sub>1</sub>).

Sehingga berdasarkan persamaan diatas variabel yang paling berpengaruh adalah Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) yaitu dengan memiliki pengaruh sebesar 56,8%, terhadap disiplin kerja (Y<sub>1</sub>).

### Uji Hipotesis Hasil Uji kelayakan model

**Tabel 5**  
**Uji F( 1 )**

| ANOVA <sup>b</sup> |            |                |    |             |        |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
| 1                  | Regression | 112.207        | 3  | 37          | 55.839 | .000 <sup>a</sup> |
|                    | Residual   | 20.764         | 31 | .670        |        |                   |
|                    | Total      | 132.971        | 34 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, G.Kepemimpinan, Motivasi

b. Dependent Variable: Disiplinkerja

Sumber: data primer yang diolah (2019 )

Pengujian dengan cara membandingkan F tabel dengan F<sub>hitung</sub> mencari F tabel dengan kriteria  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n - k$  ( $35 - 3 = 32$ ). Dari tabel 4.7 di dapat nilai F tabel adalah 2.92 dari *output SPSS* pada lampiran dengan nilai F sebesar 55.839 berdasarkan output nilai SPSS nilai F<sub>hitung</sub> 55.839 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 yang artinya nilai signifikan  $0,000 < F_{hitung}$  sebesar 55.839 dengan demikian dikatakan model regresi itu baik.

### Uji-t

#### Pengujian Hipotesis Motivasi kerja Terhadap Disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel Motivasi kerja adalah sebesar 5.464 dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % maka diperoleh t tabel sebesar 1.697 yang berarti bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu  $5.464 > 1.697$  Sedangkan untuk nilai signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat diberi penjelasan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja.

#### Pengujian Hipotesis Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> untuk variabel Gaya Kepemimpinan adalah 3.987 dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % maka diperoleh t tabel sebesar 1.697 yang berarti bahwa nilai t<sub>hitung</sub> lebih besar dari pada nilai t tabel yaitu  $3.987 > 1.697$  sedangkan untuk nilai signifikansi yaitu  $0,039 < 0,05$  sehingga dapat diberi penjelasan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja.

### Pengujian Hipotesis Antara Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $t$  hitung untuk variabel Lingkungan kerja adalah sebesar 2.152 dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % maka diperoleh  $t$  tabel sebesar 1.697 yang berarti bahwa nilai  $t$  hitung lebih kecil dari pada nilai  $t$  tabel yaitu  $2.152 > 1.697$  sedangkan untuk nilai signifikansi yaitu  $0,03 > 0,05$  sehingga dapat diberi penjelasan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja.

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 6**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .919 <sup>a</sup> | .844     | .829              | .81842                     |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan.Kerja, G.Kepemimpinan, Motivasi

Sumber: data primer yang diolah (2019 )

Tabel diatas menunjukan bahwa angka adjusted  $R^2$  sebesar 91,0% hal ini menunjukan bahwa kelima variabel bebas yaitu Motivasi kerja ( $X_1$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), dan Lingkungan kerja ( $X_3$ ), dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen yaitu Disiplin kerja ( $Y_1$ ) sebesar 82,9%. sedangkan sisanya 17,1 % (  $100 - 82,9\%$  ) dapat dijelaskan oleh faktor diluar model.

### Pembahasan dan Hasil Penelitian

Hasil pengujian ke satu ( $H1$ ) menunjukan bahwa Variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan nilai signifikansi sebesar  $0.000 < 0,05$  dan ( $t$  hitung = 5.464). Hal ini dapat dijelaskan bahwa secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian Ida Ayu Putu Septy Diantari Ni Made Yuniari (2012), dalam peneletian ini mengatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan sebagai variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan bahwa Motivasi kerja yang berada pada dimensi sangat baik dan diharapkan dari pihak karyawan Perusahaan bisa mempertahankan Motivasi kerja yang penuh dengan persaingan dan kompetitif yang dihadapi oleh karyawan yang membutuhkan.

Hasil pengujian ke dua ( $H2$ ) menunjukan bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan nilai signifikansi sebesar 0,05 ( $t$  hitung = 3.987). dan diperkuat dengan hasil penelitian Iswara. Sudhirma (2012).

Suniastuti, Suana, (2011), Tri Widodo, (2010). Dalam penelitian ini mengatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan.

Hasil pengujian ke Tiga (H3) menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan nilai signifikansi sebesar 0,05 dan ( $t_{hitung} = 4.533$ ). Berdasarkan hasil jawaban responden terbukti bahwa bagaimanapun Lingkungan kerja yang diberikan melalui empat indikator yaitu Kebisingan, Suhu udara, Penerangan ruangan. Dapat mempengaruhi disiplin kerja diurutkan ketiga. Hal ini sesuai dengan penelitian Iswara. Sudhirma (2012). Artina, H.B. Isyandi, Sri Indarti, (2014.) Febriyanto. Wahyu Nur, (2017). Dalam penelitian ini mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

1. Koefisien regresi parsial Motivasi kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_1 (5.464) > t_{tabel} (2,03)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima kesimpulan variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.
2. Koefisien regresi parsial Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ) terhadap Disiplin kerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_2 (3.987) > t_{tabel} (2,03)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak kesimpulan Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.
3. Koefisien regresi parsial Lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap disiplin kerja. Setelah dianalisis diperoleh nilai  $t_{hitung} X_1 (2.152) > t_{tabel} (2,03)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima kesimpulan variabel Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Saran-Saran**

Agar disiplin kerja semakin meningkat maka perusahaan hendaknya lebih fokus terhadap pemberian motivasi karyawan seperti halnya :

1. Perlunya prosedur atau standar kerja yang ada yang bisa diimplementasikan oleh karyawan. Caranya dengan membuat prosedur atau standar kerja yang mampu dipahami dan diimplementasikan oleh semua karyawan.
2. Perlu diterapkan pemberian pengarahan kepada karyawan agar dapat bekerja sesuai aturan dan standar kerja yang diharapkan oleh organisasi.
3. Perlunya peningkatan pengawasan melekat dari segenap pimpinan kepada karyawan.

### **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 35 karyawan dan alat analisis yang digunakan analisis regresi linier, agar hasil analisisnya lebih lengkap maka penelitian yang akan datang perlu menambahkan sampel dan menggunakan alat analisis yang lebih baik lagi.
2. Untuk mencari penelitian terdahulu internasional begitu sulit sehingga peneliti tidak bisa mencari, sebagai pelengkap dalam penelitian ini, dan peneliti hanya bisa menyampaikan penelitian terdahulu menggunakan beberapa jurnal yang sifatnya lokal atau nasional yang telah dibuat oleh mahasiswa-mahasiswa di tahun kemarin.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Iswara. *et al.* 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/5249> Diakses pada tanggal 25 Desember 2018.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono, Ari. 2012. Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen dan Karyawan di Universitas Pawiyatan Doha Kediri. *Jurnal Ilmu Manajemen REVITALISASI*, Vol.1.
- Dharmawan, Yusa. 2011. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. Tesis. Universitas Udayana Denpasar. Bali
- Edgar H. Schein, 1991. *Organizasional Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Josesey – Bass Publisher.
- Febriyanto. Wahyu Nur, 2017, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan PT Deltomed) Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Diakses pada tanggal 25 Desember 2018
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- , 2006. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. Hani, 2010, *Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- , 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hartono, 2011, *Statistik Untuk Penelitian, Pustaka Pelajar*, Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Hasan M. Iqbal. 2002, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Husnan, Heidjrachman, 2000, *Manajemen Personalia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Husnan, Suad, 2002, *Manajemen Produksi dan Operasional*, BPEFE, Yogyakarta.

- Inbar. *et al* (2018), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 58 No. 2 Mei 2018, administrasi bisnis.studentjournal.ub.ac.id
- Iqbal, M. Hasan, 2002, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia, Jakarta.
- , 2009, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- J. Supranto, 2001, *Statistik Teoridan Aplikasi*, Jilid Kedua, Edisi Keenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Jackson, John. H & L. Mathis, Robert. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Salemba Emban Patria.
- Keith Davis, *Human Behavior at Work 1985 Organizational Behavior*, New Delhi, tata Mc. Graw Hill Publishing Company.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*. International Edition, Seventh Edition. McGraw-Hill. New York. 1995.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Penerbit Rosdakarya Bandung.
- Mardalis, 2007, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta
- Marwanto, Tri Budi, Riyadi Nugroho. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 74 – 82.
- Minarsih. Maria. Magdalena, 2017 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Premier Semarang ) Jurnal Universitas Pandanaran Semarang
- Miftah Thoha. (2007). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Ndraha, Taliziduhu, 2002, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pwiyatan Doha Kediri, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012
- Phithi Sithi Amnuai, 1989. *How to Built a Corporation Culture*, Majalah Asian Manager, The Asian Institute Of Manajement
- Robbins, P. Stephen., 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, Henry 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniel R. Jr. *Management*. Sixth Edition. Prentice Hall, Inc. New Jersey. 1986
- Subagyo, Pangestu, PS, Djarwanto,. dan 1996, *Statistik Induktif*, Edisi Keempat, BPEFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Alfabeta.
- Suhendra K., 2008, *Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan* Penerbit, Mandar Maju Bandung
- Sutrisno, Edy, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Uci Yuliati, 2006, *Manajemen Internasional Suatu Tinjauan Sumberdaya Manusi*, UMM Press, Malang
- Umar, Husein. 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.