

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PADA PT. DAYA MATTRESINDO MENGMEIXUAN DI KABUPATEN TANGERANG

Ahmad Dariansyah¹, Sirajuddin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹ahmaddariansyah87@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01697@unpam.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style and work environment on employee discipline at PT. Daya Matresindo Mengmeixuan. This study uses a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used saturated sampling and the sample in this study was 56 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that: (1) Leadership style has a positive and significant effect on Employee Discipline with the regression equation $Y = 1.089 + 0.431X_1$, a correlation value of 0.749 means that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 55.3%. Hypothesis testing obtained t count $5.063 > t$ table 1.674 and a significant value of $0.000 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_{a1} is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between Leadership Style on Employee Work Discipline. (2) Work environment has a positive and significant effect on employee work discipline with the regression equation $Y = 1.089 + 0.204X_2$, a correlation value of 0.604 means that the two variables have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 36.4%. Hypothesis testing obtained t value $5.063 > t$ table 1.674 and a significant value of $5.063 > 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_{a2} is accepted, meaning that there is a positive and significant influence between the Work Environment on Employee Work Discipline. (3) Leadership Style and Work Environment have a positive and significant effect on Employee Discipline with the regression equation $Y = 1.089 + 0.431X_1 + 0.204X_2$, the correlation coefficient value is 0.749 meaning that the independent variable and the dependent variable have a strong level of relationship. The coefficient of determination is 58.1% while the remaining 41.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained F count $35.357 > F$ table 3.17 and a significant value of $0.000 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_{a3} is accepted, meaning that there is a positive and significant influence simultaneously between leadership style and work environment on employee work discipline at PT. Daya Matresindo Mengmeixuan.

Keywords: Leadership Style; Work Environment; Employee Work Discipline

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 56 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi,

analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,089 + 0,431X_1$, nilai korelasi sebesar 0,749 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,3%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} 5,063 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,089 + 0,204X_2$, nilai korelasi sebesar 0,604 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 36,4%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 5,063 > t_{tabel} 1,674$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan. (3) Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 1,089 + 0,431X_1 + 0,204X_2$, nilai koefisien korelasi 0,749 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 58,1% sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} 35,357 > F_{tabel} 3,17$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kedisiplinan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia bisnis kini kian menguat sehingga setiap perusahaan harus mampu mempertahankan bisnisnya. Peranan penting didalam perusahaan dalam menjalankan kelangsungan hidupnya yakni terletak pada sumber daya manusia yang dimiliki. Pernyataan ini didukung oleh (Hillebrandt et al., 2017: 73) menyebutkan bahwa untuk menentukan tujuan dalam suatu organisasi peranan manajemen sumber daya manusia sangat berpengaruh, yaitu dengan cara mengadakan evaluasi secara rutin untuk melihat perusahaan telah berada dijalur yang benar.

Dalam penerapan sumber daya manusia yang efektif dan dengan peraturan perusahaan dibutuhkan kekuatan yang melekat dari setiap individu yang dibentuk oleh sifat dan karakter. Sebuah perusahaan harus siap berkompetisi serta memiliki manajemen yang efektif demi meningkatkan kinerja karyawan yang sesuai dengan bidangnya. Pernyataan ini didukung oleh (Ginting, 2018: 95) yang menyatakan bahwa kinerja adalah cara kita melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang akan kita capai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang maupun kelompok orang dalam suatu organisasi maupun perusahaan sesuai

dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan agar dapat mencapai tujuan yang akan dicapai. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari hasil kinerja yang baik dan dalam meningkatkan kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang sangat penting ialah manajemen sumber daya manusia (SDM).

Untuk mencapai kondisi yang lebih baik manajemen dituntut agar menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, loyal, dan berprestasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar dan menghasilkan kinerja yang optimal, karena peranan sumber daya manusia disini sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi ataupun perusahaan bisa tercapai. Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan tentu tidak terlepas dari disiplin karyawan. Pada umumnya disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Suatu perusahaan atau organisasi dituntut memiliki pandangan dan sikap disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja adalah suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting

dan berkaitan erat dengan pengelolaan sumber daya bagi suatu organisasi atau perusahaan.

Pernyataan ini didukung oleh (Panuluh, 2019: 93) menyatakan bahwa disiplin kerja ialah perilaku seseorang yang mengikuti peraturan, prosedur kerja, tingkah laku, sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Jika ada karyawan yang tidak disiplin, pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan hari ini bisa tertunda karena kelalaian karyawan tersebut dan akan mengurangi jumlah produksi yang seharusnya didapat pada hari itu.

Setiap organisasi ataupun perusahaan memiliki aturan disiplin yang baik untuk kelancaran kerja agar mencapai hasil yang optimal dan memuaskan sehingga hasil kinerja yang tinggi menghasilkan keuntungan bagi perusahaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi 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.

Lingkungan kerja merupakan keikutsertaan segala aspek yang terhubung pada suatu pekerjaan seperti bahan yang digunakan, peralatan kerja yang digunakan, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik perorangan ataupun kelompok. Memahami lingkungan kerja merupakan faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan. Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh (Feel et al., 2018: 178) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam suatu perusahaan

yang dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan memiliki hubungan yang erat. Manusia harus mampu beradaptasi dengan berbagai situasi di lingkungan sekitar, serta saat melakukan pekerjaannya. Karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai kondisi tempat mereka bekerja dan lingkungan kerjanya.

Selama proses bekerja, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat di lingkungan kerja. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Yohana, 2017: 78) menyatakan bahwa kinerja karyawan dapat ditentukan oleh tingkat yang terjadi pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan segala aspek yang dapat bertindak dan bereaksi pada tubuh maupun pikiran dari karyawan.

Di bawah kesadaran perusahaan, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus selesai untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan utamanya yaitu untuk menghasilkan lingkungan kerja yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran yang mengganggu karyawan. Berikut data-data karyawan PT Daya Mattresindo Mengmeixuan.

Sesuai dengan observasi awal yang dilakukan peneliti, pegawai PT Daya Mattresindo Mengmeixuan mengalami permasalahan Kepemimpinan. Menurut observasi yang dilakukan peneliti menyatakan bahwa Pimpinan yang kurang memberikan arahan pada pegawai mengenai pentingnya ketaatan pegawai pada peraturan ditunjukkan dengan pegawai yang melanggar beberapa peraturan tidak diingatkan atau ditegur secara langsung oleh Pimpinan. Berikut ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini mengenai daftar nama jabatan pegawai pada PT Daya Mattresindo Mengmeixuan Tangerang.

Daftar Jabatan Karyawan PT Daya Mattresindo Mengmeixuan Tangerang

No.	Jabatan	Jumlah
1	Operator	43
2	Supervisor	1
3	Quality Control	2
4	Maintenance	2
5	Leader	7
6	Manager	1
Total		56

Sumber : PT Daya Mattresindo Mengmeixuan 2023

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah keseluruhan pegawai pada PT Daya Mattresindo Mengmeixuan Tangerang adalah sebanyak 56 karyawan. Karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan secara maksimal. Keberhasilan karyawan maupun perusahaan sering diukur dengan kepuasan pelanggan, berkurangnya keluhan dan tujuan yang lebih tinggi dengan hasil kinerja yang lebih baik.

Apabila semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan individu, maka tidak menutup kemungkinan akan semakin tinggi pula kepuasannya terhadap pekerjaannya. Baik disiplin kerja, ataupun lingkungan kerja dalam perusahaan pada umumnya berfungsi sebagai perantara yang akan mendukung dan menghambat kinerja karyawan. Ada beberapa hal negatif dalam hal disiplin yang menghambat kinerja karyawan di PT Daya Mattresindo Mengmeixuan seperti ketidakhadiran tanpa keterangan, keterlambatan dan kurangnya ketaatan terhadap peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan.

Daftar Kehadiran Karyawan

Shifting	Keterangan	Aturan	Realisasi
Pagi	Masuk	08:00	08:01-08:15
	Istirahat	12:00	11:55
	Pulang	16:00	15:55
Siang	Masuk	16:00	16:01-16:15
	Istirahat	18:00	17:55
	Pulang	00:00	23:55
Malam	Masuk	00:00	00:01-00:15
	Istirahat	04:00	03:55
	Pulang	08:00	07:55

Sumber : Data PT Daya Mattresindo Mengmeixuan

Berdasarkan pada Tabel 1.2 daftar kehadiran karyawan dapat dilihat bahwa absensi kerja karyawan tidak terealisasi dengan baik seperti jam masuk kerja mengalami keterlambatan sedangkan untuk jam pulang karyawan lebih cepat dari standar perusahaan yang berlaku. Hal ini tentunya dapat berpengaruh terhadap perusahaan jika masih banyak karyawan yang belum sesuai dengan standar perusahaan. Berikut Ini data absensi karyawan pada PT. Daya Mattresindo

Mengmeixuan yang berlokasi di Jl. Raya Karawaci Kabupaten Tangerang.

Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan

Kabupaten Tangerang Periode 2020-2022

Kriteria Absensi	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Sakit	15	17	24
Izin	25	18	14
Cuti	23	28	26
Alpha	11	19	23
Jumlah hari absen	54	82	87
Jumlah hari kerja	272	272	272
Jumlah pegawai	56	56	56
Persentase	19,85%	30,14%	31,98%

Sumber HRD. PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan

Berdasarkan tabel diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja karyawan pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan Kabupaten Tangerang mengalami kenaikan setiap tahunnya seperti pada tahun di tahun 2020 yaitu 19,85% sedangkan pada tahun 2021 meningkat menjadi 30,14% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2022 sebesar 31,98%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat persentase ketidakhadiran karyawan maka kinerja karyawan semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD Manajer PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang diberikan kepada karyawan agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait Ackhriansyah Ahmad Gani. Vol 1, No 2 April 2020 Gaya Kepemimpinan Transformasional Metode penelitian Menggunakan kuantitatif. Berdasarkan pada hasil pembahasan, gaya Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Burhanudin dan Agus Kurniawan. Vol X1 No 1 Maret 2020 Gaya Kepemimpinan Transformasional Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Putri Novita Sari. Volume 5, Nomor 9, September 2016 Gaya Kepemimpinan Transformasional Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif Hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rizal Nabawi. Vol 2, No 2, September 2019 Lingkungan Kerja Metode penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nova Syafrina dan Sudarmin Manik. Volume 3, Nomer 2, Juli – Desember 2018. Lingkungan Kerja Metode penelitian kuantitatif Dari hasil yang di dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yosef Ferry Pratama dan Dian Wismar'ein. Vol. 1, N0. 1 Oktober 2018 Lingkungan Kerja Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Audrey Josephine dan Dhyah., M.Si. Harjanti S.E Vol 5, N0 3, 2017 Lingkungan Kerja Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sirajuddin, S.Pd., M.Pd. Vol. 1, No. 4, October2023 Gaya Kepemimpinan Demokratis Penelitian ini menggunakan metode kualitatif Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Setelah data tersebut dikumpulkan, kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan Teknik pengolahan data bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam identifikasi masalah. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software IBM SPSS Statistics 25. Menurut Sugiyono (2016:147), “Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden.

a. Uji Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan analisis empiris secara deskripsi tentang informasi yang diperoleh untuk memberikan gambaran/menguraikan tentang suatu kejadian (siapa/apa, kapan, dimana, bagaimana, berapa banyak) yang

dikumpulkan dalam penelitian. Data tersebut berasal dari jawaban yang diberikan oleh responden atas item-item yang terdapat dalam kuesioner. Selanjutnya peneliti akan mengolah data-data yang ada dengan cara dikelompokkan dan ditabulasikan kemudian diambil rata-rata (Mean) kemudian diberi penjelasan.

b. Uji Instrumen Data

1) Uji Validitas

Uji validitas menurut Menurut Sekaran (2017 : 35) mendefinisikan validitas sebagai “Uji tentang seberapa baik suatu instrumen yang dikembangkan mengukur konsep tertentu yang ingin diukur”. Instrumen yang valid artinya alat ukur guna memperoleh data (pengukuran) adalah valid. Valid artinya instrumen dapat digunakan untuk mengukur yang perlu diukur. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner adalah Korelasi Product Moment dari Karl Pearson. Syarat untuk mengetahui keabsahannya yaitu :

- a) Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner valid.
- b) Jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka skor butir pertanyaan/pernyataan kuesioner dikatakan tidak valid

2) Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Sekaran (2017 : 35) reliabilitas didefinisikan sebagai “Uji bagaimana instrumen pengukuran secara konsisten mengukur apapun yang sedang diukur.” Uji reliabilitas digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan setiap pengukuran menghasilkan data yang sama (reliabilitas). Pengujian reliabilitas yaitu peralatan penelitian menggunakan metode analisis Cronbach's Alpha. Uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

c. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis perlu dilakukan Uji Asumsi Klasik terlebih dahulu untuk menguji kualitas data sehingga data diketahui keabsahannya dan untuk menguji kesalahan model regresi yang digunakan dalam penelitian. Pengujian asumsi klasik ini menggunakan empat uji, yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi

1) Uji Normalitas

Selain uji asumsi klasik Multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi. Uji asumsi klasik yang lain adalah uji normalitas, dimana akan menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y). Uji Normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali,2018:145). Regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan data variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sama sekali. Teknik yang digunakan dalam uji normalitas ini menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dengan berpedoman sebagai berikut :

- a) Ho diterima jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2- tailed) > level of significance ($\alpha = 0.05$), Sebaliknya Ha ditolak (Nugroho, 2005)
- b) Ho ditolak jika nilai p-value pada kolom Asymp. Sig. (2- tailed) < level of significance ($\alpha = 0.05$), Sebaliknya Ha diterima (Nugroho, 2005).

2) Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diterapkan untuk analisis regresi berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas atau independen variabel ($X^1,2,3,...,n$) dimana akan diukur keeratan hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien (r) . Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen

(Ghozali,2017;71). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier di dalam model regresi menurut perhitungan yang dilakukan program SPSS dengan berpedoman bahwa multikolinieritas dapat dilihat dari nilai toleransi dan lawannya Variabel Inflation Factor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai nilai VIF tinggi (Karena $VIF=1/Tolerance$). Pengujian Multikolinearitas dapat dilakukan sebagai berikut :

- a) Tolerance Value < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolinearitas.
- b) Tolerance Value>0,10 atau VIF<10 : tidak terjadi multikolinearitas.

3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2019:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 25. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson dengan ketentuan.

Interpretasi Nilai Durbin-Watson

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

4) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan

yang lain (Ghozali,2018;120). Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi Homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi Heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Regresi Linear

1) Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh kualitas produk terhadap keputusan pembelian. Dengan menggunakan analisis ini dapat diketahui berapa besar perubahan yang terjadi terhadap keputusan pembelian. Variabel X merupakan variabel independen atau variabel bebas yaitu besaran variabel akan mempengaruhi besaran variabel terikat, dalam hal ini adalah pemberian insentif, fasilitas kerja, dan motivasi kerja.

$$Y = a + bX$$

Menurut Sugiyono (2018) analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen dengan skala pengukuran interval dan rasio dalam suatu persamaan linier. Model regresi linier berganda dengan memakai program software SPSS 20.00 for windows yaitu: Analisis regresi ini mempunyai persamaan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

e. Uji Korelasi

Analisis korelasi pearson atau dikenal juga dengan korelasi Product Moment adalah analisis untuk mengukur keeratan hubungan secara linier antara dua variabel yang mempunyai distribusi data normal (Duwi Priyatno, 2014: 123).

Untuk menganalisis data tentang hubungan penggunaan media gambar, dan untuk menentukan apakah variabel X dengan variabel Y terdapat hubungan yang signifikan,

maka peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment yaitu:

$$N. \sum XY - (\sum X).(\sum Y)$$

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N. \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{N. \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

f. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model regresi dalam menerangkan variasi dari variabel dependen atau variabel terikat. Setelah diketahui adanya hubungan antar variabel maka untuk mengetahui seberapa besar taraf hubungan atau pengaruh antara variabel X dengan variabel Y dapat dihitung koefisien determinasinya seperti yang dikemukakan Sugiyono (2018) bahwa analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien korelasi yang ditemukan. Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinasi memiliki interval antara 0 sampai 1, jika nilai R semakin mendekati 1, menandakan hasil untuk model regresi tersebut baik atau variabel independen secara keseluruhan dapat menjelaskan variabel dependen. Sedangkan jika nilai R semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

g. Uji Hipotesis

1) Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Kriteria pengujian yaitu :

Uji F ini adalah sebagai berikut :

- a) 1. H_a : Jika nilai probabilitas $F > 0,05$ maka H^0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja

secara simultan tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

- b) H_a : Jika nilai probabilitas $F < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha=0,05$) dengan pengujian sebagai berikut :

- a) H^o : Jika nilai probabilitas $t > 0,05$ maka H^o ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin karyawan.
- b) H_a : Jika nilai probabilitas $t < 0,05$ maka H_a diterima dan H^o ditolak. Artinya variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

diketahui bahwa semua pernyataan (kuesioner) variabel Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin karyawan memiliki nilai R Products Moment lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan yang diajukan dalam penelitian ini adalah valid

b. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	30

Sumber : Data yang diolah SPSS 25

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan hasil bahwa nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai sebesar 0,840 lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dinyatakan handal atau reliabel

untuk dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya

c. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.16081352
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.059
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari kriteria minimum 0,05 (Ghozali,2016:102), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,840	30

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel Output "Coefisien" diketahui nilai tolerance untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja yaitu 0,566 sementara nilai VIF untuk variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja adalah 1,768 di mana kedua nilai VIF variabel tersebut lebih kecil dari 10 (kriteria uji multikolinearitas, Ghozali; 2016:112), maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terbebas dari asumsi multikolinearitas

c. Uji Autokorelasi

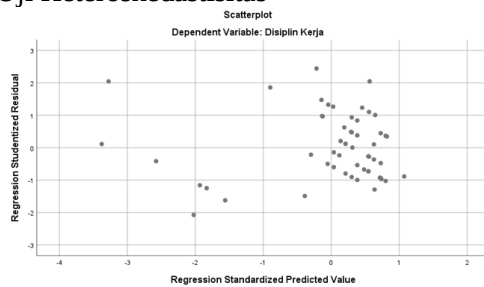
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.565	2.17743	1.853

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai DW sebesar 1.853, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi korelasi antar variabel karena nilai DW berada pada 1,550 – 1,853 - 2,460.

d. Uji Heteroskedastisitas



Dengan melihat grafik scatterplot di atas, terlihat titik-titik menyebar secara merata, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dan telah memenuhi asumsi heteroskedastisitas

e. Analisis Kuantitatif

1) Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.14
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	336.277	1	336.277	69.006	.000 ^b
	Residual	263.152	54	4.873		
	Total	599.429	55			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 69.006 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel gaya kepemimpinan dengan kata lain ada pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel Disiplin kerja (Y).

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	218.425	1	218.425	30.958	.000 ^b
	Residual	381.004	54	7.056		
	Total	599.429	55			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Dari output tersebut diketahui bahwa nilai F hitung = 30.958 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel Lingkungan kerja dengan kata lain ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel Disiplin kerja (Y).

2) Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.089	3.794		.287	.775
	Kepemimpinan	.431	.085	.605	5.063	.000
	Lingkungan Kerja	.204	.119	.205	1.712	.093

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil olah data di atas, maka dapat dikemukakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut: $Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$

$$Y = 1,089 + 0,431X_1 + 0,204X_2$$

3) Uji koefisien korelasi

Uji Koefisien Korelasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Karyawan (Y)

Correlations

		Gaya Kepemimpinan	Disiplin kerja
Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.749**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja karyawan sebesar 0,749 masuk pada kategori “Kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel gaya kepemimpinan dengan Disiplin kerja karyawan

Uji Koefisien Korelasi Gaya Lingkungan Kerja (X2) terhadap Disiplin Karyawan (Y)

Correlations

		Lingkungan kerja	Disiplin kerja
Lingkungan kerja	Pearson Correlation	1	.604**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	56	56
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	56	56

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat dikemukakan bahwa nilai korelasi variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan sebesar 0,604 masuk pada kategori “Kuat”. Dengan kata lain, terdapat hubungan yang kuat antara variabel lingkungan kerja dengan disiplin kerja karyawan.

f. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	1.089	3.794		.287	.775
	Kepemimpinan	.431	.085	.605	5.063	.000
	Lingkungan Kerja	.204	.119	.205	1.712	.093

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan bahwa pada kepemimpinan terhadap kinerja nilai t-hitung = 5,063 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05. jadi dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan (X1) terhadap disiplin (Y). Sedangkan pada Lingkungan kerja terhadap kinerja nilai t-hitung = 1,712 dan nilai signifikansi sebesar 0,093 kurang dari 0,05, jadi dapat disimpulkan Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin (Y).

2) Uji F

Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	342.627	2	171.314	35.357	.000 ^a
	Residual	256.801	53	4.845		
	Total	599.429	55			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 25, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 35,357 lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,172 dengan tingkat signifikansi 0,000 atau < 0,05 maka secara simultan variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel disiplin

5. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan. Mengacu pada data yang telah terkumpul dan telah dilakukannya pengujian dengan menggunakan model analisis regresi linear

berganda, maka dapat ditarik kesimpulan antara lain :

- Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan sudah baik dengan nilai jumlah responden tertinggi sebesar 250 dengan responden sangat setuju (SS) dan 359 dengan responden setuju (S) pada indikator Gaya Kepemimpinan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = a + \beta_1 X_1$, dengan hasil $Y = 1,089 + 0,431 X_1$ dan berdasarkan hasil uji t antara variabel gaya kepemimpinan dan kedisiplinan kerja karyawan didapatkan nilai thitung > ttabel (5,063 > 1,674) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan sudah baik dengan nilai jumlah responden tertinggi sebesar 222 dengan responden sangat setuju (SS) dan 205 dengan responden setuju (S) pada indikator Lingkungan kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji regresi linier sederhana didapatkan persamaan $Y = a + \beta_2 X_2$, dengan hasil $Y = 1,089 + 0,204 X_2$. dan berdasarkan hasil uji t antara variabel lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja karyawan didapatkan nilai thitung > ttabel (5,063 > 1,674) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
- Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan sudah baik dengan nilai jumlah responden tertinggi sebesar 167 dengan responden sangat setuju (SS) dan 167 dengan responden setuju (S). Terdapat pengaruh secara bersama-sama antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan karyawan pada PT. Daya Mattresindo Mengmeixuan dengan uji regresi linear berganda didapatkan persamaan $Y = 1,089 + 0,431 X_1 + 0,204 X_2$. Dan hasil uji F dimana fhitung > ftabel (35,357 > 3,17). Dengan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,581. Hal ini menunjukkan

bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kedisiplinan kerja karyawan sebesar 0,581 atau 58,1% sedangkan sisanya sebesar 0,419 atau 41,9% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dan nilai $f_{hitung} 35,357 > f_{tabel} 3,17$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Alfandi, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada Pdam Kota Batu (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- [2] Fajriyah, S. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk. Cabang Utama Cikarang, Jawa Barat) (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana).
- [3] Sedarmayanti (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Omnitech Global Indonesia. Swara Manajemen (Keuangan, Pemasaran, Dan Sumber Daya Manusia) Vol. 1, No. 2/ Juni 2021 Hal 113 – 124
- [4] Susanti, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk (Doctoral Dissertation, Prodi Manajemen)
- [5] Danang (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kepolisian Sektor Rajeg-Kabupaten Tangerang. Jurnal Magister Vol. 1 • No. 3 • Desember 2022, Page (Hal.) : 258 – 267
- [6] Evyanto, W. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengawas Obat Dan Makanan Di Batam. Scientia Journal: Jurnal Ilmiah Mahasiswa, 4(5).
- [7] Hasibuan. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Area Bsd Tangerang Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (Jimawa) Vol. 1, No. 1, Maret 2021 (19-28)
- [8] Hasibuan (2016:194). Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Ganda Saribu Utama. Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol. 8 No.2, Desember 2020 (Halaman 57-66)
- [9] Kartono (2018:34). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Sinergi Telematika Jakarta Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 5, No.3, Mei 2022 (206-212)
- [10] Karyono, K. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Paramount Bed Indonesia. Value: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi, 16(1), 64-75.
- [11] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170-183.
- [12] Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 1(4).