

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
PT. MWM MANAGEMENT**

**Vika Audian Salsabila¹
12211391¹**

¹Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
e-Mail: vikaaudiansalsabilla@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. MWM Management. Desain penelitian ini kuantitatif, data penelitian di peroleh melalui data primer yang di dapatkan melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner menggunakan google form. Pada data sekunder penelitian ini diperoleh melalui jurnal, buku, dan penelitian sebelumnya. kemudian data dianalisis menggunakan software SPSS versi 26.0 dengan sampel penelitian seluruh karyawan PT. MWM Managemen sebanyak 96 karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja terbukti positif berpengaruh dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$, dan variabel motivasi Kerja terhadap variabel Disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, kemudian variabel lingkungan Kerja terhadap variabel disiplin Kerja terbukti berpengaruh positif dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Kesimpulan ketiga variabel menunjukkan hubungan positif dan signifikan secara statistik.

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

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, work motivation and work environment on employee discipline of PT MWM Management. This research design is quantitative, research data is obtained through primary data obtained through observation, interviews, and distributing questionnaires using google form. Secondary data was obtained through journals, books, and previous research. Then the data was analyzed using SPSS version 26.0 software with a research sample of all employees of PT MWM Management as many as 96 employees.

The results of this study are that the leadership style variable on work discipline is proven to have a positive effect with a significance value of $0.002 < 0.05$, and the work motivation variable on the work discipline variable is proven to have a positive effect with a significance value of $0.000 < 0.05$, then the work environment variable on the work discipline variable is proven to have a positive effect with a significance value of $0.000 < 0.05$. The conclusion of the three variables shows a positive and statistically significant relationship.

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

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia. Pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, menuntut setiap organisasi mendapatkan pegawai yang berkualitas dan produktif untuk menjalankan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada era informasi ini, menurut Dessler (2003:36) yaitu: *“Strategic Human Resource Management is the linking of Human Resource Management with strategic role and objectives in order to improve business performance and develop organizational cultures and foster innovation and flexibility”*. Terlihat bahwa para pimpinan organisasi harus mengaitkan pelaksanaan manajemen sumber daya manusia dengan strategi organisasi untuk meningkatkan kinerja serta mengembangkan budaya organisasi yang akan mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Di era persaingan global yang ketat, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik. Penekanan pada sumber daya manusia sebagai modal berharga dalam organisasi mencerminkan tekanan lebih pada sumber daya tak berwujud daripada yang nyata. Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Becker, 1964) bahwa investasi sumber daya manusia bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi baik dalam jangka panjang atau pendek.

Sumber daya manusia yang cukup memiliki kemampuan menciptakan dan menghasilkan gagasan, memiliki kreativitas, berinisiatif, berkemampuan memecahkan masalah, memiliki wawasan ke depan, keterampilan dan keahlian merupakan wujud dari manusia yang potensial dan berkualitas, yang harus dimiliki oleh organisasi agar dapat mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan Kedisiplinan Kinerja secara efektif dan efisien. Pegawai merupakan penggerak kegiatan dalam suatu organisasi/instansi. Dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai yang harus diperhatikan yakni adalah kualitas sumber daya manusianya agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan instansi terkait sehingga menciptakan efektivitas kerja yang baik. Oleh karena itu perlunya diadakan upaya semaksimal mungkin untuk memberdayakan sumber daya manusia yang dimilikinya untuk mendapatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang baik sebagai bentuk pencapaian efektivitas kerja dalam suatu organisasi. Jika perusahaan ingin meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sebaiknya perusahaan juga harus lebih memperhatikan keberadaan karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, manajemen perusahaan dapat menggunakan berbagai cara, seperti penilaian kedisiplinan karyawan dan mengevaluasi karyawan melalui analisis permasalahan yang ada, termasuk gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang sesuai dengan aspirasi karyawan.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk mempengaruhi orang lain, agar mereka berbuat sesuatu dalam mencapai suatu tujuan dan maksud. Maksudnya bahwa kepemimpinan setidaknya melibatkan unsur-unsur: orang yang dapat mempengaruhi, orang yang dapat dipengaruhi, dan adanya kegiatan atau serangkaian tindakan tertentu dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan menurut (Setyowati, 2013) Kepemimpinan merupakan suatu proses mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin dalam menggerakkan dan mengarahkan para bawahannya untuk melakukan tindakan-tindakan yang terarah dalam mendukung pencapaian tujuan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya bersifat sementara/ tidak tetap sehingga terkadang sulit dinilai seorang pemimpin menggunakan salah satu dari gaya kepemimpinan yang mana. Faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin adalah kepribadian seorang pemimpin itu sendiri. (Raras TS, 2008). Gaya kepemimpinan adalah pola

interaksi antara pimpinan dan bawahan. Pola interaksi tersebut membentuk 2 orientasi orientasi perilaku pemimpin terhadap bawahan dan orientasi hubungan antar keduanya.

Jenis gaya kepemimpinan menurut (Tambunan, 2015) yaitu: (a) Kepemimpinan otokratis/diktatorial (*autocratic leadership*) merupakan kepemimpinan yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin tipe ini tidak suka menerima kritik, saran, pendapat dan pengambilan keputusan dari orang-orang yang di dalam maupun luar organisasi; (b) Kepemimpinan militeristis (*militarisme leadership*), kepemimpinan ini terlihat pada pemberian perintah dalam menggerakkan para bawahannya. Pemimpin tipe ini terlalu menjaga wibawa dan jabatannya, sehingga pemimpin ini ingin selalu dihormati dan disegani oleh para bawahannya, yang mengakibatkan kekakuan dan kurangnya komunikasi dengan para bawahannya; (c) Kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*). Pemimpin ini menganggap bahwa melalui peran kepemimpinannya akan memberikan harapan kepada para pengikutnya, diharapkan dapat menjadi "bapak" bagi para pengikutnya. Pemimpin ini biasanya merupakan orang yang di-tuakan, dan dihormati, diangkat berdasarkan golongan/kasta, dan/atau berdasarkan keturunan dari seorang pemimpin suku; (d) Kepemimpinan partisipatif (*Participative leadership*) merupakan kepemimpinan yang mendesentralisasi wewenang. Ia akan terus melibatkan para anggotanya untuk bekerja bersama-sama dengan pemimpin tersebut. (e) Kepemimpinan Laissez Faire. Gaya kepemimpinan ini umumnya memberi kebebasan penuh untuk membuat keputusan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cara apa saja yang dianggap sesuai; (f) Kepemimpinan Bebas-Kendali (*freerein leadership*). Kepemimpinan yang menghindari kuasa dan tanggung jawab. Pemimpin sebagian besar bergantung pada kelompok untuk menetapkan tujuan dan menanggulangi masalahnya sendiri. Pemimpin hanya memainkan peran kecil serta hanya memikirkan terlebih dahulu akan kebutuhannya sendiri. Jenis kepemimpinan ini kurang efektif dalam menjalankan organisasi yang menghadapi persaingan. (g) Kepemimpinan karismatis (*charismatic leadership*). Karismatis diasumsikan sebagai suatu karakteristik individual dari pemimpin. Karisma adalah bentuk daya tarik interpersonal untuk memperoleh dukungan dan penerimaan; (h) Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*) merupakan pemimpin yang cenderung melibatkan karyawan dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja, dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih karyawan. Pemimpin tersebut berupaya untuk mengajari dan mengembangkan daya inovasi dan kreatifitas dari para bawahannya.

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika

membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008). Menurut Reksohadiprodjo (2015, 252) motivasi dapat diartikan sebagai keadaan seseorang dalam mewujudkan keinginan pribadi untuk mengerjakan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuannya. Menurut Robbins and Timothy (2017, 198) “*motivation is the processes for an individual’s intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*” Menurut Nawawi & Hadari (2015, 351) motivasi dapat diartikan dengan kondisi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Selain gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja dan kedisiplinan karyawan itu sendiri, Lingkungan kerja menyinggung semua hal yang mencakup perwakilan saat berada di tempat kerja, termasuk hal-hal fisik dan non-fisik, yang mungkin dapat memengaruhi perwakilan dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas sehari-hari, Lingkungan kerja merupakan elemen yang signifikan dalam konteks aktivitas kerja karyawan Sisca,dkk (2022). Menurut Sedarmayanti (2018:26) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan parapekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Penelitian ini mengambil obyek pada PT.MWM Management Semarang, jalan srinindito baru 1 Rt.12/Rw.1 no 3, Ngemplak Simongan, Semarang barat, Kota Semarang, Jawa tengah. PT.MWM Management Semarang didirikan pada 7 Januari Tahun 2020. Perusahaan ini bergerak di bidang *affiliate* produk dengan kategori *baby and moms*, affiliate atau pemasaran afiliasi adalah model pemasaran di mana seseorang atau perusahaan (afiliasi) mempromosikan produk atau layanan dari pihak lain yaitu penjual/seller dan akan mendapatkan komisi tertentu setiap kali terjadi tindakan yang disepakati, seperti penjualan, klik link tautan khusus untuk mempromosikan produk, dan semua transaksi yang dihasilkan melalui tautan ini dapat dilacak oleh penjual. Komisi afiliasi akan cair ketika pesanan produk sudah selesai/sudah di terima customer. Jam operasional perusahaan ini yaitu 24 jam dengan pembagian waktu 8 jam kerja

Berdasarkan hasil penelitian awal yang peneliti lakukan di PT. MWM Management Semarang, terdapat masalah mengenai disiplin kerja karyawan yang dapat dilihat pada tingkat keterlambatan kerja karyawan. Selama bulan Januari sampai dengan Oktober 2024 trend dan tingkat keterlambatan karyawan meningkat atau naik di atas tingkat toleransi perusahaan sebesar 10% sedangkan batas toleransi perusahaan yaitu sebesar 9%.

Tabel 1.1 Data Karyawan Terlambat di Tempat Kerja PT. MWM Management Semarang 2024

REKAP DATA ABSENSI KARYAWAN PT. MWM MANAGEMENT					
Kota Semarang					
Periode Januari - Oktober 2024					
NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	TOTAL HARI KERJA	JUMLAH KARYAWAN TERLAMBAT	TINGKAT KETERLAMBATAN (%)
1	JANUARI	127	26	10	7,874015748
2	FEBRUARI	127	24	9	7,086614173
3	MARET	127	26	24	18,8976378
4	APRIL	127	24	24	18,8976378
5	MEI	127	27	9	7,086614173
6	JUNI	127	24	11	8,661417323
7	JULI	127	27	8	6,299212598
8	AGUSTUS	127	26	14	11,02362205
9	SEPTEMBER	127	26	10	7,874015748
10	OKTOBER	127	27	8	6,299212598
TOTAL				127	100
RATA - RATA				12,7	10

Dari Tabel 1.1 di atas terlihat bahwa rata-rata karyawan yang datang terlambat di tempat kerja selama Januari 2024 sampai dengan Oktober 2024 sebesar 10% di atas angka toleransi perusahaan, yaitu 9%. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat masalah disiplin yang tercermin dari ketidak disiplin karyawan masuk kerja di PT. MWM Management Semarang. Banyak faktor mempengaruhi ketidak disiplin karyawan tersebut, antara lain gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, peningkatan karyawan yang terlambat tiba di tempat kerja terjadi pada saat momen-momen tertentu yaitu puasa dan lebaran. Pada saat hari besar tersebut, setiap karyawan harus bekerja keras untuk memenuhi pesanan konsumen , sehingga harus kerja lembur sampai larut malam. Sedangkan esok harinya juga harus siap bekerja seperti biasa, dan itu dilakukan secara terus menerus hampir sebulan penuh. Bagi karyawan yang fisiknya tidak siap, maka esok harinya banyak yang terlambat kerja. Walaupun demikian, karyawan harus tetap menunjukkan kedisiplinan pada PT. MWM Management Semarang secara terus menerus. Dengan waktu dan volume kerja yang berlebih, maka fisik menjadi lelah dan lemah, karenanya hal tersebut juga memberikan dampak terhadap turunnya disiplin kerja dari para karyawan.

**Tabel 1.2
Research Gap**

Judul	Hasil Penelitian	Penelitian
Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian	(Rosalina & Wati, 2020)
	Tidak berpengaruh signifikan	(Yanti et al., 2022)
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Hasil penelitiannya berpengaruh positif dan signifikan terhadap keputusan pembelian	(Novandri et al., 2023)
	Tidak berpengaruh signifikan	(Bingkai Ekonomi et al., 2021)Putra (2021)
Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan	Hasil penelitiannya berpengaruh positif terhadap keputusan pembelannya	(Fachira et al., 2020)
	Tidak berpengaruh Signifikan	(Wahyuningrum et al., 2020)

Dari uraian di atas, dapat dilihat sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan disiplin karyawan. Sehingga penulis mengangkat dan menuangkan ke dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. MWM Manajemen Semarang”**

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Kasmir dalam Atiiqoh et al., 2023)

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutrisno, (2018:49) Gaya kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Sedangkan menurut Hasibuan, (2017 : 170) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas pegawai yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal. Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya.

Indikator gaya kepemimpinan menurut jurnal Manajemen dan sains (MS et al., 2020) dapat diukur melalui :

- 1) Suportif
- 2) Direktif
- 3) Partisipatif
- 4) Prestasi
- 5) Tempramen

c. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2018:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, Sedangkan menurut Siagian dalam Agustini (2019:32) motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya, (Syamsiah, 2017) memaparkan bahwasanya motivasi dianggap sebagai faktor pendorong atau yang memberikan daya penggerak untuk menghasilkan gairah kerja. Pemberian motivasi ini dimaksudkan supaya bisa menjalin kerja sama dengan beberapa pihak, maka bisa menciptakan efektivitas dalam bekerja, dan mengintegrasikan diri demi memperoleh

kepuasan. Indikator motivasi kerja menurut M. Busro (2018:50), Suwanto (2017) dapat di ukur melalui :

- 1) Kebutuhan fisik
- 2) Kebutuhan rasa aman
- 3) Kebutuhan sosial
- 4) Kebutuhan akan harga diri
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri

d. Lingkungan kerja

(Hasanah, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah (Bambang, 2011). Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara, 2009). Dari beberapa pendapat diatas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Indikator lingkungan kerja menurut (Baan et al., 2024) dapat di ukur melalui :

- 1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja
- 2) Temperatur di tempat kerja
- 3) Siklus udara di tempat kerja
- 4) Pengawasan di lingkungan kerja
- 5) Hubungan kerja antar karyawan

e. Disiplin Kerja

Menurut (Siagian, 2014) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat,

baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu. Demikian pula dengan ketepatan tempat, jika dilaksanakan dengan konsekuen, maka predikat disiplin tersebut telah merasuk kedalam jiwa seseorang (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016). Davis dalam (Mangkunegara, 2017) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman- pedoman organisasi. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar bawahannya mempunyai kedisiplinan yang baik.

Menurut Rivai (2018:444), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Afandi (2018:12) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku seseorang serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Novandri, Nurjanah Rahayuningsih, Samsul Anwar (2023) dapat diukur melalui :

- 1) Tingkat Kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab bekerja

2.2 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL	VARIABEL DAN ANALISIS	HASIL
1.	Bayu Sentosa, Nurul Fuziah, dan Tholiatul Mas'adah (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro	Variabel Dependen : -Disiplin Kerja Karyawan (Y) Variabel Independen: -Gaya kepemimpinan (X1) -Lingkungan Kerja (X2) Metode Analisis : Regresi Linier Berganda	- Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan - Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan
2.	(Hasanah, 2018)	Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Tree Park Hotel Banjarmasin	Variabel Dependen : -Disiplin kerja karyawan Variabel Independen :	- Gaya Kepemimpinan mempengaruhi Y - Motivasi Kerja juga berpengaruh Terhadap Y - Secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja

NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL	VARIABEL DAN ANALISIS	HASIL
			-Gaya Kepemimpinan (X1) -Motivasi Kerja (X2) Metode Analisis : Regresi Linier Berganda	mempengaruhi variabel Disiplin Kerja
3.	(Rosalina & Wati, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Dependen : -Disiplin kerja (Y1) -Kinerja Karyawan (Y2) Variabel Independen : - Gaya Kepemimpinan (X1) Metode Analisis : Deskriptif kuantitatif	-Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja - Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4.	(Putra et al., 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan Pada Koperasi Pegawai Bina Sejahtera Kabupaten Badung	Variabel Dependen : -Disiplin Kerja -Kinerja Karyawan Variabel Independen : -Gaya Kepemimpinan -Motivasi	-Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin -Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin Kerja -Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan -Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5.	(Tambingon & Tewel, 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Coco Prima Lelema Indonesia	Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1) Karakteristik Individu (X2) Kompetensi (X3) Metode Analisis : Regresi Linier Berganda	-Lingkungan Kerja berpengaruh negatif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan - Individu tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan - Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

2.3 Hubungan Logis Antar Variabel Penelitian

2.3.1 Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap disiplin kerja karyawan

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan (Rosalina & Wati, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja, dapat di buktikan dengan adanya gaya kepemimpinan yang diberikan oleh Perusahaan, dapat ditunjukkan melalui pemimpin yang sudah mengawasi kepada karyawan dengan baik agar tercapai kesuksesan yang di harapkan.

Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

2.3.2 Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan (Novandri et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan, hal ini dikarenakan jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh Perusahaan sudah baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk semakin disiplin dalam bekerja. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

H2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

2.3.3 Lingkungan Kerja dengan disiplin Kerja Karyawan

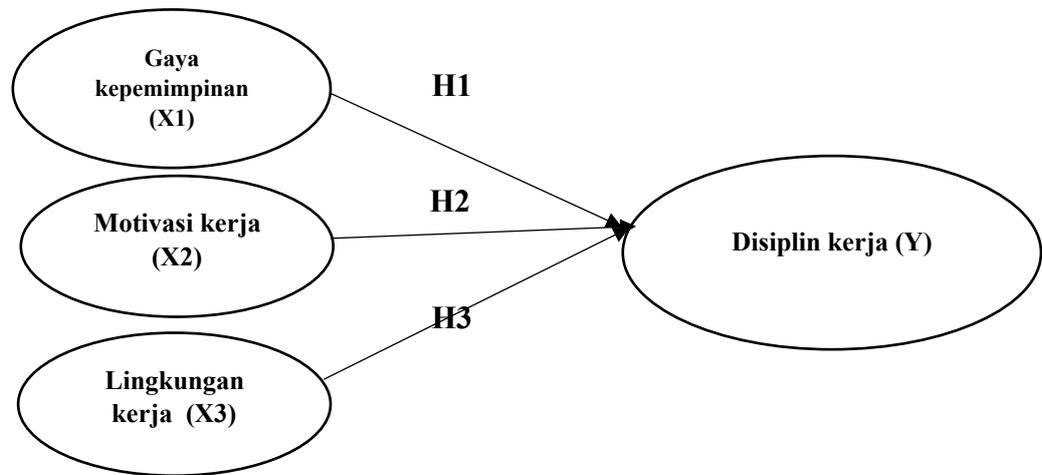
Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan (Fachira et al., 2020) menampilkan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan apabila motivasi kerja semakin baik diterapkan diperusahaan maka disiplin kerja akan meningkat, Hal ini dikarenakan bahwa jaminan keamanan kerja yang diberikan oleh Perusahaan sudah baik sehingga dapat memotivasi karyawan untuk semakin disiplin dalam bekerja.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2.3.4 Kerangka pemikiran

Kerangka pemikiran menjelaskan mengenai permasalahan penelitian yang akan dipecahkan, merupakan gambaran secara skematis tentang arah penelitian yang dilakukan. berdasarkan teori penelitian terdahulu yang sudah diuraikan, maka kerangka penelitian dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan (X1), motivasi kerja (X2), lingkungan kerja (X3) ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh variabel terikat yaitu Disiplin kerja (Y) . gambar penelitian secara keseluruhan dapat diketahui serta penyusunan skripsi lebih terarah dan jelas, maka kerangka penelitian dapat digambarkan pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.1 kerangka pemikiran



3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis penelitian

4.1 Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, Menurut Sugioyono (2017:14) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif /statistic dengan bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Populasi dan sample

Populasi penelitian adalah kumpulan objek yang dapat menjadi sumber penelitian baik berupa peristiwa, orang, atau objek yang dijadikan sasaran atau objek penelitian. Populasi digunakan untuk mengidentifikasi seluruh anggota untuk mengumpulkan data yang representatif. Pada penelitian ini ditetapkan bahwa yang akan dijadikan populasi yaitu Karyawan PT. MWM MANAGEMENT.

Sampel adalah sebagian dari suatu populasi dan sumber data penelitian yang di dalamnya populasi tersebut memuat beberapa ciri-ciri populasi tersebut. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Purposive sampling Dengan Rumus Sebagai Berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Persentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel

3.3 Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dimana data dikumpulkan dari responden melalui wawancara, observasi, google Gform dan kuisioner. Selain itu, penelitian ini juga memerlukan data pelengkap dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam teknik pengukuran data peneliti menggunakan skala likert sebagai petunjuk pengisian yang jelas untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban yang benar.

Tabel 3.1 Skala Likert

	Jenis Jawaban	Bobot
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.4 Definisi operasional variable

Definisi operasional variabel merupakan aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional juga dapat membantu peneliti yang lain yang ingin melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang sama.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUMBER
Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan sebuah bentuk perilaku seseorang dalam memimpin yang teraktualisasikan pada seluruh aktivitas kepemimpinannya yang telah berpola menjadi sesuatu hal yang dominan dalam dirinya sendiri.	1. Suportif 2. Direktif 3. Partisipatif 4. Prestasi 5. tempramen	menurut Jurnal Manajemen dan Sains (MS et al., 2020)
Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.	3.1 Kebutuhan fisik, 3.2 Kebutuhan rasa aman, 3.3 Kebutuhan sosial, 3.4 Kebutuhan akan harga diri 3.5 Kebutuhan aktualisasi diri.	M. Busro (2018:50), Suwanto (2017)

VARIABEL	DEFINISI	INDIKATOR	SUMBER
Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.	FISIK 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Temperatur di tempat kerja 3. Sirkulasi udara di tempat kerja Non Fisik 4. Pengawasan di lingkungan kerja 5. Hubungan Kerja Antar Karyawan	Pendi Efendi dalam Qoyimah, (2019) Santoso, (2022)
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan	1. Tingkat Kehadiran 2. Tata Cara Kerja 3. Ketaatan Pada Atasan 4. Kesadaran Bekerja 5. Tanggung Jawab Bekerja	(Novandri et al., 2023)

3.5 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016), uji validitas diterapkan untuk menghitung valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas untuk mengetahui sejauh mana ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dilaporkan oleh peneliti. Penentuan layak atau tidaknya suatu item yaitu jika r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan tersebut valid, jika r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid. Lalu, uji validitas dilakukan dengan membandingkan skor total nilai dengan alpha 5% atau 0,05. Jika nilai signifikan lebih besar dari alpha, maka item pertanyaan dikatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Tujuan dari reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah hasil pengukuran dapat diandalkan dan tetap konsisten jika diulang beberapa kali pada fenomena yang sama, Pengukuran realibilitas dapat dilakukan dengan One Shot atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Alat untuk mengukur reliabilitas adalah Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan reliabel, apabila (Ghozali, 2018): Hasil $\alpha > 0,60$ = reliabel dan hasil $\alpha < 0,60$ = tidak reliabel

3.5.3 Uji Asumsi Kasik

Menurut Ghozali (2018:159) uji asumsi klasik merupakan tahap awal yang digunakan sebelum analisis regresi linear berganda. Pengujian ini dilakukan untuk dapat memberikan kepastian agar koefisien regresi tidak bias serta konsisten dan memiliki ketepatan dalam estimasi. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan telah lolos dari normalitas data, multikolonieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas sehingga pengujian dapat dilakukan ke analisis regresi linear. Disamping itu suatu model baru dikatakan cukup baik dan dapat dipakai untuk memprediksi apabila sudah lolos dari serangkaian uji asumsi klasik yang melandasinya.

3.5.4 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk mengukur apakah data yang diperoleh berdistribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik, atau untuk mengetahui apakah sebaran data tersebut diperoleh dengan penyebaran kuisioner kepada responden. Penelitian yang mencakup beberapa factor yang mewakili beberapa populasi berdistribusi normal atau tidak normal. Kenormalan pendistribusian dapat dianalisis melalui grafik normal probability plot atau dengan melakukan pengujian dengan Kolmogorov Smirnov. Kolmogorov Smirnov sendiri berperan dalam pendekteksian tingkat kenormalan dengan ketentuan:

- Apabila nilai probabilitas signifikan $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.
- Apabila nilai probabilitas $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.

3.5.5 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Kebanyakan data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar).

3.5.6 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen dengan nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2018:107).

3.5.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2020:213) menyatakan bahwa analisis regresi linear berganda merupakan suatu alat analisis yang digunakan untuk memprediksikan berubahnya nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana besarnya pengaruh secara simultan (bersama-sama) variabel Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut sugiyono (2020:258) sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

A : bilangan konsta

b1 b2 : koefisien regresi

x1 x2 : variabel bebas

e : tingkat kesalahan

3.5.8 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:179), uji pengaruh bersama-sama (joint) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau mempengaruhi variabel dependen. Uji statistik F pada penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Jika di dalam penelitian ini terdapat tingkat signifikansi kurang dari 0,05 atau F hitungnya dinyatakan lebih besar daripada F tabel, maka semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sehingga dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Bila nilai probabilitas signifikansi yaitu $< 0,05$ dan $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- 2) Bila nilai probabilitas signifikansi yaitu $> 0,05$ dan $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$, maka semua variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

3.5.9 Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi (Uji R^2) bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi dari variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Menurut Ghozali (2018:179), koefisien determinasi digunakan untuk menguji goodness-fit dari model regresi.

Nilai koefisien determinasi ini adalah antara nol sampai dengan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel variabel independen dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen yang sangat terbatas. Namun jika nilainya mendekati satu, maka variabel variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen

3.5.10 Uji T

Menurut Ghozali (2018:179), uji parsial (uji T) digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial dalam data penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05. Dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) Bila nilai signifikan $< 0,05$ dan $T \text{ hitung} > T \text{ tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.

- 2) Bila nilai signifikansi $> 0,05$ dan $T \text{ hitung} < T \text{ tabel}$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.