

ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA

Foudy Andres Rindengan

foudirindengan@gmail.com

Agus Budi Purwanto

agusbudipurwanto02@gmail.com

STIE Pelita Nusantara Semarang

Abstract

This research was conducted at PT. Bangga Teknologi Indonesia area of Semarang which aims to find out: 1) Effect of Leadership Style on Work Discipline. 2) Effect of Work Environment on Work Discipline. 3) Influence of Commitment to Work Discipline. 4) Effect of Leadership Style, Work Environment, and Commitment to Work Discipline. This type of research uses quantitative descriptive. Data collection techniques are done by distributing questionnaires. The population in this study is the promoter of PT. Bangga Teknologi Indonesian with a sample of 47 respondents and taken with Saturated Sampling techniques. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis, t test, F test and R2 test. The results of the regression analysis test obtained the equation $Y = 11,494 + 0,085X_1 + 0,605X_2 + 0,780X_3$. This equation shows that the Work Discipline is influenced by Leadership Style, Work Environment, and Commitment. Based on the results of t test: 1) Leadership Style has a positive effect on Work Discipline. This is evidenced by t count > t table or $2.051 > 1.680$ and a significance value of $0.006 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. 2) Work Environment has a positive effect on Work Discipline. This is evidenced by t count > t table or $2.351 > 1.680$ and a significance value of $0.027 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. 3) Commitments have a positive effect on Work Discipline. This is evidenced by t count > t table or $3.229 > 1.680$ and a significance value of $0.002 < 0.05$, it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted. 4) Leadership Style, Work Environment, and Commitment simultaneously or jointly influence the Work Discipline. This is evidenced based on the results of the F test that F-count > F-table is $24,097 > 2,80$ with a significance value of $0,000 < 0,05$.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Commitment, Work Discipline. employee variables, so next for future research can add work environment variables, work culture and other variable.

PENDAHULUAN

Di dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Setiap potensi sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga bisa memberikan hasil yang optimal. Oleh sebab itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap sumber daya manusia. Dengan adanya manajemen sumber daya manusia secara profesional, diharapkan karyawan bisa bekerja se-efisien dan se-efektif mungkin. Menurut Handoko H. (2008) manajemen sumber daya manusia yaitu melakukan penarikan, seleksi, penggunaan, pemeliharaan, dan pengembangan sumber daya manusia agar bisa mencapai baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

“Alasan mengapa manusia mau bekerja dikarenakan adanya faktor keinginan untuk hidup, keinginan untuk memiliki kekuasaan, keinginan untuk sebuah posisi, dan keinginan akan

pengakuan. Maka setiap karyawan mempunyai motif keinginan, kebutuhan tertentu, dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya.” (Malayu S.P. Hasibuan 2014:135).

Pemimpin yang memahami karyawan dengan baik akan berpengaruh pada disiplin kerja karyawan yang baik pula. Sementara pemimpin yang memaksakan kehendak dan tidak memahami dengan baik keluhan karyawannya, akan berdampak buruk pada disiplin kerja karyawan.

Agar mengetahui gaya kepemimpinan yang sesuai, atasan tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menginginkan segalanya telah dilakukan, tetapi atasan harus pula bekerja pada organisasi secara efektif.

Seorang karyawan akan mampu bekerja dengan lebih baik dan prestasi mereka akan bertambah pada saat mereka disiplin dalam bekerja. Dalam pekerjaan selalu dituntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, kondisi kerja, standar kinerja dan sebagainya. Menurut Khaerul Umam (2010:192) Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, yang tampak berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja.

Lingkungan kerja yang baik dapat juga meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya, namun jika lingkungan kerja yang tidak baik maka sebaliknya, dapat menurunkan kedisiplinan kerja dan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan. Perusahaan harus mengutamakan kondisi lingkungan kerja agar tercipta suatu kondisi yang baik dalam perusahaan baik dari lingkungan kerja fisik maupun non fisik.

“Dengan adanya komitmen, karyawan akan mau berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberikan respon yang besar kepada perkembangan perusahaan, dan tekak kuat menjaga eksistensi perusahaan. Itu tercipta karena adanya kepercayaan dari karyawan atau anggota organisasi, bahwa komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan dimana ia bekerja.” Yoash Wiener (Haryanto, 2010:25)

Melaksanakan komitmen sama halnya dengan melaksanakan kewajiban, tanggung jawab dan janji yang membatasi seseorang telah berkomitmen terhadap pribadinya atau organisasi perusahaannya maka dia harus mendahulukan kepentingan organisasi dari pada kepentingan pribadinya.

Menurut Malayu, S. P. Hasibuan (2009:193). Kedisiplinan adalah kesediaan dan kesadaran seseorang menaati segala norma-norma sosial dan peraturan perusahaan yang berlaku. “Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi sebisa mungkin untuk mencegah pemborosan energi dan waktu” (Sutrisno, 2009:92). Salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kedisiplinan yaitu adanya peraturan yang ditetapkan organisasi, Peraturan-peraturan salah satunya adalah peraturan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang. Sutrisno (2009:95). Absensi adalah bentuk

pelanggaran disiplin yang disebabkan karena rendahnya tanggung jawab karyawan dan tidak mampu mengontrol diri terhadap acara-acara musiman yang dipikir baik. Sutrisno (2009:99).

Di tengah maraknya industri teknologi komputer dan digital di Indonesia yang didominasi oleh *brand* asing, ternyata ada salah satu organisasi/perusahaan yang dengan berani bersaing sebagai *brand* lokal dan berkualitas tinggi. Organisasi/perusahaan yang dimaksud adalah Perseroan Terbatas Bangga Teknologi Indonesia, yang lebih dikenal dengan *brand* Advan Digital. Advan hadir sebagai wujud kebangkitan *brand* lokal yang siap bersaing dengan para kompetitor asing. Sebagaimana organisasi/perusahaan besar lainnya, PT. Bangga Teknologi Indonesia juga mengedepankan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki.

Dalam usaha untuk mengedepankan kinerja SDM yang dimiliki, karyawan diharapkan juga mampu dalam menghadapi permasalahan yang berkaitan dengan peraturan perusahaan. Namun yang terjadi di lapangan masih ada karyawan yang kurang sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan, yaitu disiplin kerja. Seperti masih ada karyawan yang datang terlambat dan tidak hadir.

Berdasarkan data yang diperoleh dari *Supervisor* PT. Bangga Teknologi Indonesia area Semarang dapat diketahui ketidakhadiran dan keterlambatan karyawan dari bulan Juli-Desember 2016 sebagai berikut :

Tabel 1
Ketidakhadiran dan Keterlambatan Karyawan
Periode bulan Juli-Desember 2016

No	Bulan	Persentase Ketidakhadiran	Persentase Keterlambatan
1	Juli	4,29%	24,5%
2	Agustus	0,38%	23,1%
3	September	1,01%	26,0%
4	Oktober	0,41%	29,2%
5	November	0,26%	29,2%
6	Desember	2,58%	34,9%

Sumber : SPV PT. Bangga Teknologi Indonesia Area Semarang, 2018

Dari Tabel 1 diatas bagian ketidakhadiran cenderung fluktuasi dimana dari bulan Juli ke Agustus ketidakhadiran cenderung menurun dari 4,29 persen menjadi 0,38 persen, sedangkan dari bulan November ke Desember ada peningkatan yang cukup signifikan dari 0,26 persen menjadi 2,58 persen. Pada bagian keterlambatan kita bisa lihat bahwa persentase keterlambatan diatas selama periode Juli sampai Desember 2018, setiap bulannya cenderung terus meningkat. Ini membuktikan bahwa ada karyawan PT. Bangga Teknologi Indonesia area Semarang yang tidak disiplin.

Jika ditelaah lagi angka ketidakhadiran yang tinggi terjadi pada bulan Juli dan Desember yang seharusnya tidak boleh terjadi pada bulan-bulan tersebut mengingat bulan Juli dan Desember adalah bulan pameran dan *event*, dimana target perusahaan untuk mendapatkan *income* yang lebih dari bulan-bulan yang lain. Karena pada bulan-bulan tersebut pula merupakan libur panjang dan peringatan hari raya besar.

Berdasarkan latar belakang maka masalah yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. 1) Menganalisis gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan *PT. Bangga Teknologi Indonesia* Area Semarang. 2) Menganalisis lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan *PT. Bangga Teknologi Indonesia* Area Semarang. 3) Menganalisis komitmen kerja terhadap disiplin kerja karyawan *PT. Bangga Teknologi Indonesia* Area Semarang. 4) Menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen terhadap disiplin kerja karyawan *PT. Bangga Teknologi Indonesia* Area Semarang.

LANDASAN TEORI

a. Gaya Kepemimpinan

Masalah kepemimpinan sudah ada bersamaan dengan dimulainya sejarah manusia, yaitu sejak manusia menyadari pentingnya hidup berkelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dibutuhkan sosok yang mempunyai kemampuan lebih dari pada yang lain, terlepas dalam bentuk apa kelompok manusia itu dibentuk. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena manusia pasti mempunyai keterbatasan dan kelebihan tertentu. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya suatu tujuan. Kepemimpinan menyangkut proses pengaruh sosial yang sengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas dan pengaruh di dalam kelompok atau organisasi (Robbins,2006). Menurut Rivai (2011), gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi karyawannya agar apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Malayu, S. P. Hasibuan (2011), "gaya kepemimpinan ialah cara seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi." Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku seorang pemimpin mengenai kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi komponen utama dimana pertama kali kontak dengan dunia kerja dilakukan oleh seorang karyawan. Kenyamanan dalam bekerja seorang karyawan ditentukan oleh lingkungan kerja di sekitarnya. Semakin baik dan kondusif lingkungan kerja karyawan, kenyamanan kerja yang didapatkan pun akan semakin besar. Menurut Terry (2006) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak

langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Sedarmayati (2009) mengemukakan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Simamora (2004) menyatakan lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya dalam pekerjaan. Sedangkan Schultz & Schultz (2006) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah situasi tempat kerja yang berkaitan antara sikap dan perilaku karyawan karena hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis dimana hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya ataupun dalam keadaan tertentu yang harus selalu diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Simpulan dari beberapa definisi menurut ahli yang telah disebutkan di atas, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat mendukung kinerja seorang karyawan. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non-fisik yang bisa berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan. Hubungan sosial yang terjalin dengan sesama bawahan maupun atasan memiliki pengaruh terhadap kenyamanan kerja seorang karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada kedisiplinan dirinya.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi adalah dimensi perilaku penting yang dapat dipakai untuk menilai kecenderungan seorang bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2008:100) komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana seorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk bertahan dalam organisasi. Menurut Panggabean (2004:132) Komitmen adalah keterlibatan dan pengenalan yang kuat dari seseorang dalam suatu organisasi. Dipihak lain komitmen sebagai kecenderungan untuk terikat pada garis kegiatan yang konsisten karena berpendapat akan adanya biaya pelaksanaan kegiatan yang lain (berhenti bekerja). Komitmen organisasi diartikan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterkaitan karyawan sebagai bagian organisasi” Mathis dan Jackson (2000) dikutip dalam Sopiah (2008:155). Dari beberapa definisi ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

3. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi.

d. Disiplin Kerja

Menurut Asmiarsih (2006:23) disiplin adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan yang menyebabkan dirinya mampu menyesuaikan diri dengan sukarela kepada peraturan-peraturan, keputusan-keputusan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dapat dikatakan disiplin bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi seluruh peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam suatu organisasi disiplin harus ditegakkan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit untuk perusahaan mewujudkan tujuannya (Fathoni, 2006). Menurut Malayu, S. P. Hasibuan (2008) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Siagan, S. (2007), “disiplin kerja merupakan suatu bentuk peraturan pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara teratur dengan para karyawan yang lain yang serta meningkatkan prestasi kerjanya”. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja disiplin kerja merupakan sikap yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasinya baik secara tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efisien dan efektif.

Pengembangan Hipotesis

- H₁ : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja
 H₂ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja
 H₃ : Komitmen Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Disiplin Kerja
 H₄ : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Berpengaruh terhadap Disiplin Kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini populasi yang ditetapkan yaitu karyawan PT. Bangga Teknologi Indonesia area Semarang sebanyak 47 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Pertimbangannya karena jumlahnya kecil sehingga seluruhnya dapat diteliti. Jenis dan sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah Data Primer dengan cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini PT. Bangga Teknologi Indonesia area Semarang. Metode Pengumpulan

Data yaitu melalui Angket yang berisi tanggapan responden tentang Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja.

Metode Analisis Data

1. Uji Validitas

Valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ferdinand, 2006). Validitas yang digunakan dalam penelitian ini (*content validity*) menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang akan diukur (Ferdinand, 2006). Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas butir angket adalah :

- a. Jika r hasil positif dan r hasil $> r$ tabel maka variabel tersebut valid
- b. Jika r hasil tidak positif serta r hasil $< r$ tabel maka variabel tersebut tidak valid

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang, terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Dalam pengambilan keputusan reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Ghozali, 2013)

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Menurut Ghozali (2011:160). Dalam penelitian ini digunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku.

H_0 : Data residual terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed $> \alpha = 0.05$

H_a : Data residual tidak terdistribusi normal, apabila sig. 2-tailed $< \alpha = 0.05$

4. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dilihat dari tolerance value atau variance inflation factor (VIF). Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi. (Ghozali, 2013)

5. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011:139). Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas itu dengan menggunakan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser dilakukan sebagai berikut :

1. Apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi signifikan statistik, yang berarti data empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas.
2. Apabila probabilitas nilai tes tidak signifikan statistik, maka berarti data empiris yang diestimasi tidak terdapat heteroskedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

Uji statistik yang digunakan untuk mendeteksi autokorelasi adalah dengan Run tes. Apabila hasil nilai Sig (p) > 0,05; maka tidak terjadi autokorelasi, sebaliknya jika Sig (p) ≤ 0,05; maka terjadi autokorelasi (Ghozali, 2013).

Tehnik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen atau bebas yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Komitmen (X_3) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y). Rumus matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011). Jika $t_{hit} > t_{tabel}$ maka pengaruh variabel signifikan.

3. Uji F

Dalam penelitian ini mengikuti distribusi F dengan derajat kebebasan k dan (nk-1) (Malhotra, 2006). Jika hipotesis nol keseluruhan ditolak, satu atau lebih koefisien regresi majemuk populasi mempunyai nilai tak sama dengan 0. Uji F parsial meliputi penguraian jumlah total kuadrat regresi SS reg menjadi komponen yang terkait dengan masing-masing variabel independen.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen (Ghozali, 2011).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS statistics 21 didapatkan hasil r hitung untuk memastikan valid dan tidaknya maka dibandingkan dengan r tabel yaitu sebesar 0,288. Dengan demikian seluruh komponen dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Hasil *cronbach's alpha* (α) variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Kerja masing-masing lebih besar dari 0,6 ($\alpha > 0,6$) sehingga dapat disimpulkan indikator yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen dan Disiplin Kerja dinyatakan reliabel atau handal untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data.

3. Uji Normalitas

Setelah diuji dengan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan tingkat signifikansi $0,645 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4. Uji Multikolinearitas

Nilai tolerance dari variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen adalah sebesar 0,383(X1), 0,262(X2), 0,457(X3) dimana setiap variabel lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF adalah sebesar 2,611(X1), 3,810(X2), 2,187(X3) yaitu kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas antara masing-masing variabel independen.

5. Uji Heteroskedastisitas

Setelah di uji dengan uji *glejser* tingkat signifikansi antara masing-masing variabel independen lebih besar dari 5 persen (*sig.* $> 0,05$). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan variabel tidak terjadi heteroskedastisitas.

6. Uji Autokorelasi

Dari hasil uji Runs Test dapat diketahui bahwa nilai Sig (p) $0,237 > 0,05$; maka dapat dinyatakan bahwa data tidak terjadi autokorelasi.

7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Koefisien Beta

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	11.494	2.596	
1 GAYA KEPEMIMPINAN	.085	1.671	.051
LINGKUNGAN KERJA	.605	1.721	.355
KOMITMEN	.780	.241	.445

Persamaan regresi linear berganda:

$$Y=11,494+0,085X_1+0,605X_2+0,780X_3$$

Interprestasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 11,494 nilai ini berarti bahwa jika X_1 , X_2 , X_3 tidak ada atau sebesar nol, maka nilai variabel disiplin kerja 11,494.
2. Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0.085 artinya jika gaya kepemimpinan meningkat 1 satuan sedangkan lingkungan kerja dan komitmen sama dengan 0 atau tetap maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.085, hal ini menunjukkan X_1 berpengaruh positif terhadap Y.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X_2) = 0.605 artinya jika lingkungan kerja meningkat 1 satuan sedangkan gaya kepemimpinan dan komitmen dianggap sama dengan nol atau tetap, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,605. Hal ini menunjukkan X_2 berpengaruh positif terhadap Y.
4. Nilai koefisien regresi komitmen (X_3) = 0.780 artinya jika komitmen meningkat 1 persen, sedangkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sama dengan nol atau tetap maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0.780. Hal ini menunjukkan X_3 berpengaruh positif terhadap Y.

8. Hasil Uji t

Dari hasil pengolahan data dapat diketahui sebagai berikut:

1. Uji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja:
dari hasil pengolahan nilai t untuk gaya kepemimpinan (x_1) adalah 2.051 dan dengan menggunakan level signifikan (taraf signifikan) sebesar 5 persen ($0.006 < 0.05$) diperoleh t tabel sebesar 1.680, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2.051 > 1.680$). Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hipotesis pertama (H_1) diterima.
2. Uji hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja:
Dari hasil pengolahan nilai t untuk lingkungan kerja (x_2) adalah 2.351 dan dengan menggunakan level signifikan (taraf signifikan) sebesar 5 persen ($0.027 < 0.05$) diperoleh t

tabel sebesar 1.680, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($2.351 > 1.680$). Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hipotesis kedua (H_2) diterima.

3. Uji hipotesis pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja.

Dari hasil pengolahan nilai t untuk komitmen (X_3) adalah 3.229 dan dengan menggunakan level signifikan (taraf signifikan) sebesar 5 persen ($0.002 < 0.05$) diperoleh t tabel sebesar 1.680, dengan demikian t hitung lebih besar dari t tabel ($3.229 > 1.680$). Maka dapat disimpulkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, hipotesis ketiga (H_3) diterima.

9. Hasil Uji F

Dari F test didapat nilai F hitung sebesar 24.097 dengan taraf signifikan 0,000. Karena nilai F tabel sebesar 2.80 maka F hitung $>$ F tabel. Dengan demikian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan komitmen secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja (H_4 diterima).

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan didapat hasil uji t untuk disiplin kerja adalah 2.051 dan dengan menggunakan sig. 0.006 sementara koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan angka sebesar 0.085. Hasil tersebut memperlihatkan dengan adanya gaya kepemimpinan akan memperbesar disiplin kerja. Dilihat dari pemimpin yang sifatnya mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian terhadap kebutuhan dan kesejahteraan anggota serta pemimpin yang lebih banyak mengkonsultasikan dan mendiskusikan masalah pada karyawan sebelum membuat keputusan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyatmi, Maria Magdalena Minars, Edward Gagah PT (2016), yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan didapatkan hasil uji t untuk lingkungan kerja adalah 2.351 dan dengan menggunakan sig. 0.027. Sementara koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan angka sebesar 0.605. Hasil tersebut memperlihatkan dengan adanya lingkungan kerja akan memperbesar disiplin kerja. Dilihat juga dari hubungan pimpinan dengan bawahan yang harmonis, suasana ditempat kerja yang aman, dan tersedianya fasilitas yang cukup. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Miftachul Mujib, Setyabudi Indartono tahun 2015, yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Komitmen Terhadap Disiplin Kerja

Pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa komitmen (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan didapat hasil uji t sebesar 3.239 dan dengan menggunakan sig. 0.002. Sementara koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan angka 0.780. Hasil tersebut memperlihatkan dengan adanya lingkungan kerja akan memperbesar disiplin kerja. Dilihat juga dari kesediaan untuk bekerja keras karena karyawan merasa bahwa sudah menjadi bagian dari PT. Bangga Teknologi Indonesia. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maulya Septiani, Bambang Swasto Sunuharyo, Arik Prasetya tahun 2016, yang menyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja.

Dari tabel dapat diterangkan bahwa F test didapat nilai F hitung sebesar 24,097 dengan taraf signifikan 0,000. Karena nilai F tabel sebesar 2.80 maka F hitung > F tabel ($24,097 > 2,80$). Dengan demikian gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan demikian H1 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2.051 dan dengan menggunakan sig. 0.006 sementara koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan angka sebesar 0.085.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan demikian H2 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 2.351 dan dengan menggunakan sig. 0.027. Sementara koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan angka sebesar 0.605.
3. Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan demikian H3 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t sebesar 3.239 dan dengan menggunakan sig. 0.002. Sementara koefisien regresi menunjukkan hasil positif dengan angka 0.780.
4. Secara simultan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, dengan demikian H4 diterima. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F didapat nilai F hitung sebesar 24,097 dengan taraf signifikan 0,000. Nilai F tabel sebesar 2.80 maka F hitung > F tabel ($24,097 > 2,80$).

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan yaitu : berdasarkan hasil penelitian PT. Bangga Teknologi Indonesia area Semarang diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling rendah terhadap disiplin kerja sebesar 0,085. Oleh karena itu, pemimpin PT. Bangga Teknologi Indonesia area Semarang disarankan untuk lebih bijaksana dalam memberi penghargaan dan sanksi disiplin kepada karyawan, karena dilapangan masih ada karyawan yang mendapatkan perilaku khusus dari pemimpin. Sehingga menyebabkan timbul kecemburuan antar karyawan. Selain itu juga disarankan untuk dilakukan pertukaran tempat kerja agar kompensasi yang diberikan antar karyawan satu dengan yang lain seimbang sehingga kedisiplinannya bisa lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani D 2010 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(4), 971-983.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Aritonang, L. R. 2005. *Kepuasan pelanggan: pengukuran dan penganalisaan dengan SPSS*.
- Asmiarsih, T. 2006. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja karyawan Badan Kekaryawanan Daerah Kabupaten Brebes*. [Skripsi]. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Budiyo, A. H. 2004. *Pengantar manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Djarwanto, P. S. 2003. *Statistik Induktif*. Edisi Keempat. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Edy, S. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Fathoni, A. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ferdinand A 2006 *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19-5/E*.
- Ghozali, Imam, 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. 2003 *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. Pearson College Division.
- Handoko H 2008 *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, edisi kedua. BPFE-Yogyakarta: Yogyakarta.
- Haryanto. 2010. *Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Negeri Sipil Jakarta Barat*. Skripsi UIN Syarif Hidayatullah. Program Studi Psikologi. Jakarta
- Heidjrachman, H. Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hodge, D R 2001 *Spiritual assessment: A review of major aualitative methods and a new framework for assessing spirituality*. *Social work*, 46(3), 203-214.

- Khaerul, U. 2010. *Perilaku organisasi*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Lerbin, R. & Aritonang, R. 2005. *Kemampuan Pelanggan. Pengukuran dan Penganalisisan dengan SPSS*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Malayu, S. P. Hasibuan. 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar. Jakarta.
- Malayu, S. P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Malhotra, N. K. 2006. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan Jilid 2.-4/E*.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Cetakan ke 9) PT Remaja Rosdakarya Offset. Bandung
- Nasyaroek, Jhon. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bentoel Prima Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.1, No:1 (9-16)
- Nitisemito, A. S.2002. *Manajemen Personalia*.
- Nugraheni A. N. Hasiholan I. R. & Warsa M. M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Finansial Dan Komitmen Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Grill On Resto Semarang. *Journal of Management*, 2(2).
- Panggabean, M. S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Riau, P. P. *Pengaruh Kepemimpinan Budaya Kerja Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Personil Polda Riau* (Artina1) HB Isyandi2) Sri Indarti3).
- Rivai, V. Veithzal, A. P., & Fawzi, M. G. H. 2011. *Islamic Transaction Law In Business Dari Teori Ke Praktik*.
- Robbin, S. P. 2003. *Perilaku organisasi. Edisi Indonesia*. Jakarta: PT. Indeks.
- Robbins S. P. & Judge T. A. 2006. *Perilaku organisasi. Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sagala, E. J., & Rivai, V. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*.
- Schultz, D. P. en Schultz, SE 2006. *Psychology and Work Today*.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. 2015. *Psychology and Work Today 10E*. Routledge.
- Septian, G. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Negeri Sipil Pada Badan Kekaryawanan Di Kota Cimahi*. Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia
- Septiani M. Sunuharvo B. S. & Prasetya A. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 40(2), 98-105.
- Setyaningdyah, Endang, K.U. Nimran, Thoyib, Armanu. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol 5, No 4
- Siagan, S. P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen sumber daya manusia*.
- Simamora, B., *Pemasaran*, A. M. 2005. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- Sopiah, D. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta

- Sugiyatmi S, Minarsih M M & Gajah F. 2016. Pengaruh Motivasi Gava Kenemimnin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disinlin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bina San Prima. *Journal of Management*, 2(2).
- Sugiyono M. 2008. *Penelitian pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D)*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, P. Dr. 2012. *Metode Penelitian*.
- Sumanti, Sri. 2007. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Candisari Kota Semarang*. Skripsi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Nusantara Semarang.
- Sunyoto D. 2011. *Metode Penelitian Ekonomi Alat Statistik Dan Analisis Output, Komputer*. Jakarta: BB.
- Susanty, A & Baskoro S W. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja dan Gava Kenemimnin terhadap Disinlin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Karvawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) Apd Semarang". J@ Ti Undip: *Jurnal Teknik Industri*, 7(2), 77-84.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. penerbit Kencana. Jakarta.
- Sutrisno, E. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*.
- Terry, G. R. 2006. *Asas-asas Manajemen*, terj. Winardi. Bandung: PT. Alumni.
- Timothy, A. J., & Robbins Stephen, P. 2008. *Perilaku Organisasi Organizational Behavior*.