
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. AIR MINUM BANDARMASIH (PERSERODA)**

Fredy

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat
E- mail : fredy.jkp01@gmail.com

Abdurrahman Sadikin

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis , Universitas Lambung Mangkurat

ABSTRACT

The purpose of this research is to know and analyze (1) the effect of leadership and work environment simultaneously on work discipline, (2) the effect of leadership on work discipline, (3) the effect of work environment on work discipline in employees of PT. Bandarmasih Drinking Water (Perseroda). This study uses a quantitative approach. Respondents in this study were 76 employees of the Bandarmasih Water Supply Company, Banjarmasin City. The sampling technique used is probability sampling (Simple Random Sampling). The data collection technique used a questionnaire in which the results were processed using SPSS (IBM SPSS Statistics 21). The results of the study show that the variables of Leadership and Work Environment have a positive effect on work discipline; Leadership has a positive and significant effect on work discipline; The work environment has a positive and significant effect on the work discipline of employees of PT. Bandarmasih Drinking Water (Perseroda).

Keywords: Leadership, Work Environment, Work Discipline.

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja, (2) pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja, (3) pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 76 karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Bandarmasih Kota Banjarmasin. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling (Simple Random Sampling). Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang mana hasilnya diolah menggunakan SPSS (IBM SPSS Statistics 21). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja; Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda).

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dikembangkan dalam organisasi karena dengan sumber daya manusia yang kompeten maka organisasi akan mudah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (1992:87) adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Dalam upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia organisasi tentunya diperlukan kepemimpinan. Menurut Bangun & Wilson (2012:339) kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan. Kepemimpinan yang memiliki kemampuan yang bagus mampu untuk mengarahkan kelompoknya ke arah yang lebih baik untuk kepentingan organisasi.

Peranan para pimpinan dalam suatu organisasi sangat penting dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya Kamal Basri (2015:87) Seorang pemimpin berperan sangat penting dalam perjalanan organisasi kedepannya agar para karyawan memiliki kinerja yang maksimal dalam pekerjaannya.

Upaya peningkatan atau pemaksimalan kinerja karyawan oleh para pemimpin juga harus melihat kondisi lingkungan kerja untuk para karyawannya. Sunyoto (2012:43) mengemukakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas dalam melaksanakan pekerjaan. Enny W (2019:57) mengemukakan Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Enny W (2019:57) juga mengatakan Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik.

Apabila kepemimpinan dan lingkungan kerja dilaksanakan dengan baik maka hal itu akan menciptakan gairah kerja bagi karyawan dan salah satu gairah kerja itu adalah kedisiplinan kerja. Hasibuan (2016:193) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan ketersediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karyawan dengan disiplin kerja yang tinggi akan menaati semua peraturan yang

ada di perusahaan karena seorang karyawan harus memiliki kesadaran akan pentingnya aturan-aturan. Oleh karena itu, untuk suksesnya menciptakan karyawan yang berdisiplin kerja tinggi perlu kepemimpinan yang baik dan juga lingkungan kerja yang sehat bagi karyawan.

Fenomena yang terkait dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan juga terjadi pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda). Fenomena yang ditemukan pada karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) adalah penerapan disiplin kerja yang masih belum optimal, dimana masih ada karyawan yang melanggar peraturan yang di berlakukan oleh perusahaan serta kurangnya tanggung jawab pada pekerjaan yang diamanahkan kepada karyawan. Misalnya karyawan yang terlambat masuk kerja tindakan seperti itu sudah bisa dikatakan para karyawan belum memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan pada fenomena ini akan mempengaruhi kinerja karyawan karena kurang optimal serta kurangnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Kedisiplinan karyawan yang kurang kemungkinan diakibatkan oleh kurangnya teguran ataupun sanksi dari para pemimpin setiap harinya, sehingga karyawan merasa kurang di awasi dan membuat kedisiplinan menurun. Lingkungan kerja yang masih belum nyaman ataupun kurang mendukungnya ruang kerja juga bisa membuat para karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, apabila karyawan merasa nyaman di dalam lingkungan kerjanya akan memiliki keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Kemungkinan disiplin kerja yang kurang sesuai dengan harapan ditunjukkan oleh para karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) tentunya berkaitan dengan kepemimpinan dan lingkungan kerja karyawan itu sendiri, karena kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan kegiatan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Berdasarkan fenomena yang ada maka penulis ingin meneliti sampai mana peran kepemimpinan dan lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda), oleh karena itu permasalahan pada penelitian ini adalah (1) Apakah Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda)?, (2) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda)?, (3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda)?

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berpengaruh bagi kemajuan organisasi guna meningkatkan kinerja serta kesadaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan. Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipunyai seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkannya Farida & Hartono (2015:48). Untuk menggiring karyawan ke arah yang lebih positif serta untuk mempengaruhi prestasi organisasi kepemimpinan menjadi tolak ukur yang sangat penting dalam setiap aktifitas didalam organisasi.

Banyak aktifitas yang penting untuk diperhatikan oleh para pemimpin demi proses organisasi ke arah yang baik. kepemimpinan adalah proses memengaruhi orang lain dalam suatu organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dalam mencapai tujuan Adamy (2016:53).

Pendapat lain berpendapat bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses dimana individu mempengaruhi kelompok individu lain melalui kerjasama dan perilaku kohesif untuk mencapai tujuan bersama, menanamkan emosi positif, dan membimbing orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan Hasmin & Nurung (2021:44).

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah proses terjadinya pengaruh dari individu terhadap individu lain ataupun kelompok agar berkerja dengan kinerja yang lebih baik untuk mencapai tujuan serta kepentingan organisasi.

Lingkungan Kerja

Salah satu faktor yang penting dalam organisasi untuk meningkatkan kinerja para karyawan adalah lingkungan kerja yang baik. Segala sesuatu yang berada dalam lingkungan kerja bisa berdampak positif maupun negatif bagi karyawan dalam beraktifitas serta menyelesaikan tugasnya. Menurut Enny W (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Farida & Hartono (2015:10) berpendapat lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya.

Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai lingkungan kerja menurut para ahli di atas penulis menyimpulkan lingkungan kerja adalah suatu keadaan dalam lingkungan yang dapat mempengaruhi diri karyawan dalam menjalankan tugas, keadaan di lingkungan ini dapat meliputi seperti peralatan ruangan, kondisi ruangan serta suasana.

Disiplin Kerja

Dalam organisasi kedisiplinan merupakan cerminan bahwa berhasilnya organisasi dalam membentuk karyawan yang berkualitas. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya Farida & Hartono (2015:41).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Hasibuan (2018:193).

Pendapat lain mengemukakan disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma organisasi yang berlaku Supomo & Eti (2018:134). Disiplin kerja yang baik akan menjadi harapan para pemimpin organisasi agar mencapai tujuan yang di targetkan.

Kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut Fahmi (2016:75).

Berdasarkan beberapa defisini kedisiplinan tersebut, penulis mengambil kesimpulan bahwa disiplin merupakan suatu sarana dari para pemimpin organisasi agar para karyawan meningkatkan kesadaran untuk menaati serta mematuhi semua aturan dan norma-norma yang di berlakukan dalam organisasi.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

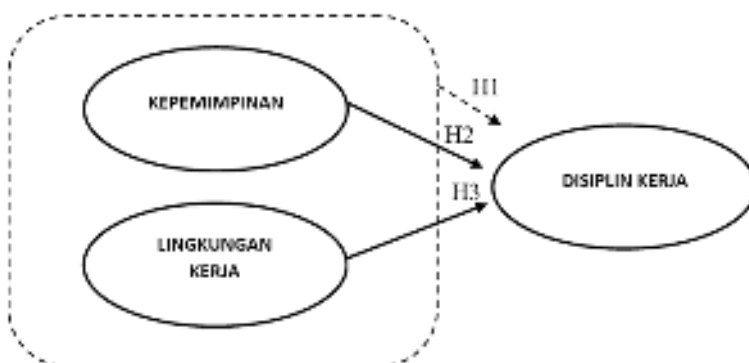
Pristiana (2020) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut Beby (2018) pula mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menandakan bahwa seorang pemimpin yang baik serta dengan kemampuan yang mumpuni untuk mengarahkan para karyawan kearah yang lebih baik maka disiplin karyawan akan menuju kearah yang positif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Penelitian yang dilakukan Inbar (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Selviyan (2019) juga menjelaskan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Maka dari penelitian yang ada menjelaskan bahwa lingkungan kerja bagi para karyawan memang menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan disiplin karyawan yang positif, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak memadai bagi karyawan maka akan menghasilkan disiplin yang negatif.

Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1 : Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja.

H2 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling. Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara kuisisioner. Penelitian dilakukan di PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) yang berlokasi di Jl. A. Yani No.12, Kebun Bunga, Kec. Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan.

Populasi pada penelitian ini yakni karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) yang berjumlah 320 orang karyawan dengan jumlah sampel 76 karyawan yang dihitung menggunakan rumus slovin.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 1

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Kuisisioner
Kepemimpinan	Kemampuan Analisis	- Pemimpin tempat saya bekerja memiliki strategi yang jelas dalam setiap agenda kerja yang dibuatnya.
	Keteladanan	- Pemimpin merupakan Role Model (panutan) saya dalam perusahaan.
	Rasionalitas dan Objektivitas	- Pemimpin mendorong saya untuk menyelesaikan masalah

		pekerjaan secara rasional/logis.
	Instruksi Kerja	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin ditempat saya bekerja mampu mendorong para anggotanya untuk menyelesaikan tugas dengan tuntas. - Pemimpin memberikan petunjuk kepada saya bagaimana menyelesaikan suatu pekerjaan.
	Kemampuan Mendengarkan Saran	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin ditempat saya bekerja selalu bisa mendengarkan saran dari seluruh anggotanya. - Pemimpin saya bersemangat untuk mendengarkan ide/gagasan saya.
	Keterampilan Komunikasi	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada anggota mengenai strategi yang akan dilakukan.
	Pembagian Tugas	<ul style="list-style-type: none"> - Pemimpin tempat saya bekerja mampu melakukan pembagian tentang pekerjaan dengan jelas.
	Ketegasan Dalam Bertindak	<ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan saya selalu mempersuasi bawahan

		agar bawahan melakukan pekerjaan yang diberikan.
Lingkungan Kerja	Penerangan	- Penerangan/cahaya di tempat saya bekerja membantu pekerjaan saya.
	Suhu udara	- Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja.
	Suara Bising	- Lingkungan kerja karyawan tenang dan bebas dari suara bising mesin.
	Penggunaan Warna	- Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja.
	Ruang Gerak Yang Diperlukan	- Ruang gerak di tempat saya bekerja tidak mengganggu pekerjaan saya.
	Keamanan Kerja	- Tempat kerja saya menjamin keamanan karyawannya dalam bekerja.
	Hubungan Karyawan	- Hubungan sesama rekan kerja sangat harmonis.
Disiplin Kerja	Tujuan dan Kemampuan	- Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada

		karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang bersangkutan.
	Teladan Pemimpin	- Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan oleh para bawahannya.
	Balas Jasa	- Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.
	Keadilan	- Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi.
	Waskat	- Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.
	Sanksi Hukuman	- Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.
	Ketegasan	- Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman

		akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.
	Hubungan Kemanusiaan	- Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam instansi berjalan dengan baik.

Sumber : Hasil Olah Data Primer (2022)

HASIL DAN ANALISIS

Responden pada penelitian ini adalah karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda) sebanyak 76 orang responden. Penyebaran kuisioner dilakukan mulai pada tanggal 17 oktober 2022.

Karakteristik responden yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat 53 responden laki-laki dan 23 responden perempuan. Terdapat 16 orang responden dengan rentang usia 20-30 tahun, 41 orang responden dengan rentang usia 30-40 tahun, serta 19 orang responden dengan rentang usia > 40 tahun. Adapun karakteristik responden berdasarkan masa kerja ditemukan 9 responden dengan masa kerja < 2 tahun, 19 responden dengan masa kerja 2-5 tahun, dan 51 responden dengan masa kerja > 5 tahun.

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan software IBM SPSS Statistics 21 dengan melihat r hitung dan nilai signifikansinya pada model pengukuran yang diperoleh melalui analisis correlate. Sebagai acuan nilai r hitung > r tabel Sugiyono (2019:185) dan nilai signifikansi <0,05. Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh r hitung yang didapatkan dari setiap variabel lebih dari r tabel yakni >0,220 dan nilai signifikansi semua variabel <0,05.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan di susun dalam suatu kuesioner. Penelitian ini dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Crobonc's Alpha*. Ketentuannya adalah apabila nilai *Crobonc's Alpha* >0,60

maka dinyatakan reliabel ataupun konsisten. Berdasarkan olah data yang diperoleh setiap variabel memiliki item dengan nilai *Crobonc's Alpha* >0,60 sehingga dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan pada penelitian ini adalah uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S)*. Kriteria yang digunakan adalah apabila hasil perhitungan KS dengan 2 sisi lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal Sugiyono & Susanto (2017:323). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Normalitas (*Kolmogorov Smirnov*)

<i>One Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		<i>Unstandardized Residual</i>
<i>N</i>		76
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.32746701
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.072
	<i>Positive</i>	.072
	<i>Negative</i>	-.044
<i>Kolmogorov-Sminov Z</i>		.262
<i>Asmp. Sig. (2-tailed)</i>		.829

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Hasil olah data yang didapatkan *Kolmogorov-Sminov Test* dengan nilai *Asmp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,829. Berdasarkan kriteria uji normalitas, data terdistribusi normal apabila *Asmp. Sig. (2-tailed)* > 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa semua variabel independen berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas karena $0,829 > 0,05$.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regersi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. uji multikolinieritas adalah sebagai berikut: Jika nilai *VIF* < 10 atau nilai *Tolerance* > 0,10, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Jika nilai *VIF* > 10 atau nilai *Tolerance* < 0,10, maka dinyatakan terjadi

multikolinearitas Ghozali (2018:105). Hasil uji multikolinearitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,845	1.183	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,845	1.183	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan hasil olah data yang diperoleh bahwa kedua variabel independen memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10. sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varians yang sama atau tidak. Nilai regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji glejser. taraf signifikan Heteroskedastisitas dengan uji glejser adalah sebesar 5% (0,05). Apabila P hitung lebih kecil dari 0,05 maka mengandung gejala Heteroskedastisitas Sugiyono & Susanto (2017:346). Hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4 berikut:

Tabel 4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikan	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,311	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja (X2)	0,245	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan hasil data yang didapatkan nilai signifikan dari variabel Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) > 0,05 yang menjelaskan bahwa keduanya tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan tepat atau tidak. Variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak dengan melihat taraf signifikansi $<0,05$. Hasil uji linieritas penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5 berikut:

Tabel 5

Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Linierity	Keterangan
1	Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (Y)	0,013	Linier
2	Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y)	0,000	Linier

Sumber : Hasil Olah Data 2022

Berdasarkan data yang didapatkan bahwa variabel kepemimpinan sebesar $0,013 < 0,05$ dan lingkungan kerja $0,000 < 0,05$, hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai hubungan yang linier dengan variabel dependen.

Hasil Analisis

Analisis hubungan antar variabel dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis didasarkan dalam hasil analisis regresi linier berganda. Hasil uji regresi linier berganda penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	t hitung	t tabel	Sig.
Disiplin Kerja	Kepemimpinan (X1)	0,275	3,574	1,993	0,001
	Lingkungan Kerja (X2)	0,332	3,464	1,993	0,001
Konstanta		= 11,086	Adjust R square		= 0,341
R		= 0,599	F hitung		= 20,415
R Square		= 0,359	Sig. F		0,000
Std.error of the estimate		= 2,359			

Sumber: Hasil Olah Data 2022

Dari pengujian analisis regresi linier berganda di atas di peroleh hasil dengan penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik keseluruhan (Uji F) dengan analisis regresi yang dilakukan didapatkan bahwa nilai Fhitung sebesar $20,415 > Ftabel 3,12$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang artinya penelitian ini dapat dikatakan layak. Nilai signifikansi F dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf kesalahan (α) sebesar $0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bangun (2021) tentang "*Effect Of Leadership, Work Environment And Supervision On Work Discipline*" dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja.

Berdasarkan uji F serta didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh peneliti lain menandakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja memang mempengaruhi disiplin kerja secara bersama-sama.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik parameter individual (Uji t) dengan analisis regresi yang dilakukan maka mendapatkan bahwa nilai thitung sebesar $3,574 >$ nilai ttabel sebesar $1,993$, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya penelitian ini menyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja (Y). hal ini artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Pristiana (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan.

Menurut Beby (2018) variabel kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut Puspaningrum et al., (2019) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, hal ini menandakan

bahwa kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi karyawan agar lebih disiplin dalam bekerja.

Selain itu, menurut Simorangkir et al., (2021) kepemimpinan berperan dalam kedisiplinan kerja karyawan, hal ini dikarenakan kepemimpinan yang baik merupakan salah satu faktor yang penting dalam proses kedisiplinan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t serta didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain menandakan bahwa kepemimpinan memang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang menjadikan disiplin kerja karyawan menjadi meningkat maupun menurun, karyawan merasa nyaman apabila dibimbing ke arah yang positif sehingga dalam melakukan pekerjaan akan lebih optimal serta terkoordinasi secara baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uji statistik parameter individual (Uji t) dengan analisis regresi yang dilakukan maka mendapatkan bahwa nilai thitung sebesar 3,464 > nilai ttabel sebesar 1,993, dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ yang artinya penelitian ini menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja (Y). hal ini artinya H0 ditolak dan H1 diterima.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Inbar, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Menurut Selviyan (2019) menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Menurut Lombok et al., (2021) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif disiplin kerja karyawan, hal ini artinya jika lingkungan kerja kondusif dan baik maka disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi karyawan secara positif. Hasil penelitian ini juga diperkuat menurut Yuliasutik et al., (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Menurut Purwanta & Nawangsari (2018) menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t serta didukung oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti lain menandakan bahwa lingkungan kerja memang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan menjadikan karyawan lebih nyaman beraktivitas,

hubungan antar karyawan menjadikan salah satu faktor lingkungan kerja menjadi lebih nyaman bagi karyawan karena akan merasa tenang dengan keharmonisan antar karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang di terangkan sebelumnya maka kesimpulan pada penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda).
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda).
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Air Minum Bandarmasih (Perseroda).

Saran

1. Bagi perusahaan agar memperhatikan kepemimpinan dan lingkungan kerja yang baik agar memberikan kenyamanan untuk karyawan agar lebih disiplin dalam menjalankan setiap pekerjaan yang dibebankan. Misalnya pemimpin harus lebih mendorong motivasi ataupun memberikan petunjuk kepada para karyawan agar lebih semangat dalam bekerja dan meningkatkan kedisiplinan. Perusahaan juga bisa meningkatkan kondisi udara di ruang kerja agar memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja. Perusahaan juga bisa meningkatkan lagi kinerja para pemimpin agar para karyawan bisa lebih meningkatkan kedisiplinan dengan meneladani para pimpinan di perusahaan.
2. Untuk karyawan agar sebisa mungkin selalu memperhatikan setiap peraturan yang berlaku di perusahaan dan meningkatkan kedisiplinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kunststoffe International*, 106(12), 16–21.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Bangun, R. B. (2021). *IJEBA 500 | P a g e EFFECT OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND SUPERVISION ON WORK DISCIPLINE* (Vol. 2, Issue 4). <http://ijeba.makarioz.org/>
- Bangun, & Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Erlangga.

- Beby, L. (2018). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN*.
- Enny W, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi*. Alfabeta, Cv.
- Farida, U., & Hartono, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Unmuh Ponorogo Press*, 185(1), 26.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Rezky Naim (ed.)). Cendekia Media.
- Inbar, N. R. D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Kamal Basri, M. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). *Manajemen Dan Bisnis*, 15.
- Lombok, A. S., Masengei, E., & Pangkey, I. (2021). The Effect of Inherent Supervision and Work Environment on Employee Work Discipline at the Manado State University Head Office. *Technium Social Sciences Journal*, 17, 235–243.
- Martoyo, S. (1992). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PBF.
- Pristiana, H. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatra Utara*.
- Purwanta, F. F., & Nawangsari, L. C. (2018). The Influence of Work Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on the Work Discipline of Employees PT Inti Karya Persada Tehnik. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(12), 86–92. <https://doi.org/10.29322/ijserp.8.12.2018.p8415>
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). *PENGARUH PENERAPAN SISTEM ABSENSI FINGERPRINT, MOTIVASI KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN* (Vol. 3, Issue 2). <http://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/isoquant>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* No Tiitl. PT Refika Aditama.
- Selviyan, V. (2019). ... , komunikasi organisasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pt. *Pln persero unit pelaksana pelayanan pelanggan (up3) kudas*.
- Simorangkir, A. C., Pakpahan, B. A. S., & Ariawan, S. (2021). *The Role of Leadership In Improving Employee Discipline*. 5(1), 125–132. <https://doi.org/10.46965/jch.v5i1>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Cv.

- Sugiyono, & Susanto, A. (2017). *SPSS & LISREL Teori dan Aplikasi untuk Analisis Data Penelitian*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Buku Seru.
- Supomo, R., & Eti, N. (2018). *Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Yuliasutik, A. K., Azhad, M. N., & Rahayu, J. (2021). The Effect of Work Systems, Work Environment, and Work Motivation to Employee Work Discipline (Case Study of Attendance System at University of Muhammadiyah Jember). *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 01(02), 149–156. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jamanika/article/view/17108/9469>