

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA
TERHADAP DISIPLIN KARYAWAN PADA PT KHARISMA PEMASARAN
BERSAMA NUSANTARA (KPBN) BELAWAN**

Nurmala^{1*}, Eka Purnama Sari²

Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama

Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Potensi Utama

Email: nurmala3838@gmail.com

Abstrak: Suatu organisasi atau unit usaha baik itu formal ataupun informal, membutuhkan seorang pribadi pemimpin yang dapat memberikan semangat kepada bawahannya untuk senantiasa produktif sebab semangat keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi dirasakan sangat mutlak sekali untuk menjadi panutan bagi para bawahannya. Kepemimpinan seorang manajer yang dinamis dan efektif merupakan sumber daya yang paling pokok yang sulit dijumpai, oleh karena itu setiap pemimpin harus memahami teori kepemimpinan dengan mengetahui bakat atau potensi yang dimiliki oleh para bawahannya ataupun yang dimiliki oleh dirinya sendiri. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan bagian terpenting dari manajemen, hal ini dikarenakan kepemimpinan merupakan motor penggerak bagi terciptanya optimalisasi faktor-faktor produksi (manusia, modal, mesin maupun metode) dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap data atau rumus yang diperoleh. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin

Abstract: Both formal and informal units need a personal leader who encourages his subordinates to be productive because the spirit of a leader in an organization is absolutely absolute to be a role model for his subordinates. A dynamic and effective manager is the most basic resource encountered, therefore every leader must understand leadership theory by knowing the talent or potential possessed by his subordinates or owned by himself. Leadership is the most important part of management, this is because leadership is the driving force for the creation of optimization of production factors (human, capital, or methods) in an organization or organization. The approach in this study uses an associative and quantitative approach. The associative approach is an approach where to find out that there is a relationship or influence between the second variable (the independent variable and the independent variable). Quantitative approach is a method that is more on the aspect of measuring objectively on the data or formulas obtained. The results showed that there was a significant influence between leadership style and work environment on discipline.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Discipline.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia bukanlah suatu yang baru dilingkungan suatu organisasi dimana sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata, secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi pada setiap perusahaan (Arafah, 2020). Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisis dalam menghadapi masalah – masalah sumber daya manusia khususnya dibidang organisasi atau perusahaan. Diketahui ada beberapa hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia salah satu nya yaitu disiplin kerja (Hutagalung, 2019). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Saragih, 2020).

Faktor lain yang menjadi penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah gaya kepemimpinan. Kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga Negara (Bright, 2021). Kepemimpinan merupakan aspek penting dalam organisasi khususnya dalam lingkup administrasi pemerintahan daerah (Darwin, 2021). Lingkungan kerja juga menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam manajemen sumber daya manusia. Menurut (Yusuf, 2017) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Faktor lain yang perlu mendapat perhatian dalam manajemen sumber daya manusia yaitu motivasi (Rivaldo, 2021). Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Adapun (Winardi, 2016) mendefinisikan motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu.

Kantor Pemasaran Bersama (KPB-PTPN) PT. Perkebunan Nusantara I s/d XIV dibentuk berdasarkan hasil kesepakatan bersama Direksi PN/PT Perkebunan I XXXII, pada tanggal 27 Pebruari 1990 di Jakarta. Kantor Pemasaran Bersama didirikan dengan tujuan untuk melaksanakan pemasaran berbagai komoditi perkebunan hasil produksi PTPN dengan berpegang pada prinsip ekonomi dan tugas-tugas Badan Usaha Milik Negara agar didapat manfaat yang sebesar-besarnya bagi BUMN yang bersangkutan. Lokasi tempat beroperasinya PT. KPB Nusantara CABANG MEDAN Jl. Balai Kota No. 08, Kesawan, Medan Baru, Kota Medan. Lokasi ini sangat strategis karena berada di tengah kota dan mudah ditemukan oleh masyarakat serta berhimpitan dengan salah satu bank sehingga memudahkan segala transaksi keuangan yang dilakukan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti maka diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1. Data Absensi Pegawai Bulan Februari-Maret 2022
PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPN) Belawan**

Departemen	Terlambat	Bulan				
		Februari	Tanpa keterangan	Terlambat	Maret	Tanpa keterangan
		Tidak masuk kerja			Tidak masuk kerja	
Laboraturium	2	2	1	3	1	1
Operasional	5	2	1	4	3	1
Regu						
ADM	4	1	1	3	2	1
Keuangan	3	1	1	2	2	1

Sumber: PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPN) Belawan (Data diolah 2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk Departemen Laboraturium pada Bulan Februari terlambat 2 orang, tidak masuk kerja 2 orang, tanpa keterangan 1 orang. Untuk Bulan Maret terlambat 3 orang, tidak masuk kerja 1 orang, tanpa keterangan 1 orang. Untuk Departemen Operasional Regu pada Bulan Februari terlambat 5 orang, tidak masuk kerja 2 orang, tanpa keterangan 1 orang. Untuk Bulan Maret terlambat 4 orang, tidak masuk kerja 3 orang, tanpa keterangan 1 orang. Untuk ADM pada Bulan Februari terlambat 4 orang, tidak masuk kerja 1 orang, tanpa keterangan 1 orang. Untuk Bulan Maret terlambat 3 orang,

tidak masuk kerja 2 orang, tanpa keterangan 1 orang. Untuk Keuangan pada Bulan Februari terlambat 3 orang, tidak masuk kerja 1 orang, tanpa keterangan 1 orang. Untuk Bulan Maret terlambat 2 orang, tidak masuk kerja 2 orang, tanpa keterangan 1 orang. Fenomena yang ditemukan adalah mayoritas karyawan tidak disiplin. Karyawan sering absen. Karyawan tidak mematuhi peraturan. Karyawan tidak disiplin, karena karyawan sering melanggar peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan sering absen, yaitu karyawan sering datang terlambat dan jam istirahat yang diberikan dirasakan oleh karyawan. Karyawan tidak patuh pada peraturan perusahaan dan cenderung bertindak masa bodoh dengan aturan yang ada. Hal ini tentunya mengindikasikan bahwa terjadi masalah yang perlu diperhatikan untuk keberlangsungan organisasi tersebut.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada hakekatnya adalah menumbuhkan kesadaran bagi para pekerja nya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, dimana pembentukannya tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik (A. F. Nasib, 2020a). Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi, organisasi maupun perusahaan (Tanjung, 2020).

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah penyatupaduan dari kemampuan, cita-cita, dan semangat kebangsaan dalam mengatur, mengendalikan, dan mengelola rumah tangga keluarga maupun organisasi atau rumah tangga Negara (Susita, 2021). Gaya kepemimpinan adalah merupakan norma yang digunakan sewaktu mencoba mempengaruhi orang lain seperti yang dilihat oleh orang lain tersebut (Miftah Thoha, 2013).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kumpulan dari faktor yang bersifat fisik maupun nonfisik, dimana keduanya mempengaruhi terhadap cara karyawan bekerja (Mangkunegara, 2013). Adapun (Munandar, 2012) mengemukakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja, hubungan karyawan, dan peraturan kerja (Sunarsi, 2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, dan hubungan kerja (Rivaldo, 2021).

Motivasi Kerja

Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan (Martin, 2020). Motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Siregar, 2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut diantaranya adalah, *pertama*, faktor eksternal mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku (Mulang, 2021).

Hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2016) gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam-macam sudut pandangan. Bila dilihat dari sudut perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik (Chaniago, 2018). Oleh karena itu, perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan (Khairani, 2022). Gaya kepemimpinan seorang pemimpin pastinya akan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (I. L. Nasib, 2020). Hal ini juga dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Gopalakrishnan, 2020)(Leadership et al., 2020)(Supriyanto, 2021) yang membuktikan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin karyawan.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Karyawan

Karyawan berada dalam sebuah lingkungan kerja ketika karyawan melakukan aktivitas pekerjaan, dan segala bentuk hubungan yang melibatkan karyawan tersebut termasuk dari lingkungan kerja. Adapun (Munandar, 2012) mengemukakan lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan hal ini dapat dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh (Anasi, 2020)(Mahaputra, 2020)(Wibowo, 2021).

Hubungan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Karyawan

Motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan (Hasibuan, 2015). Motivasi sebagai hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan *persistence* dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu (Ariawan, 2020). Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat terhadap disiplin karyawan (Hariri, 2020). Dengan kata lain, apabila motivasi dapat diterapkan dengan baik, maka disiplin karyawan akan meningkat. Hal ini juga terbukti dari penelitian yang dilakukan oleh (Retawati, 2021)(Sanjaya, 2020).

Hubungan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Karyawan

Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat terhadap disiplin karyawan. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi dapat diterapkan dengan baik, maka disiplin karyawan akan meningkat. Hal ini juga ditunjukkan dari penelitian yang dilakukan oleh (Nazhif, 2022)(Sandhi Fialy Harahap; Satria Tirtayasa, 2020).

METODE

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap data atau rumus yang diperoleh. Penelitian ini dilakukan pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPNB) Belawanyang beralamat di Jl. Sumatera No.1, 20411, Belawan I, Medan Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20411.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Berikut hasil dari uji validitas dari variabel gaya kepemimpinan (X1)

Tabel 2. Hasil Analisis Item Pernyataan Gaya Kepemimpinan

No. Butir	Corrected Item Total Correlation(r hitung)	r _{tabel}	Status
1	0,762	0,361	Valid
2	0,791	0,361	Valid
3	0,724	0,361	Valid
4	0,603	0,361	Valid
5	0,532	0,361	Valid
6	0,645	0,361	Valid
7	0,652	0,361	Valid
8	0,395	0,361	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan adalah instrumen yang tepat atau benar.

Variabel Lingkungan Kerja (X2)**Tabel 3. Hasil Analisis Item Pernyataan Lingkungan Kerja**

No. Butir	Corrected Item Total Correlation(r hitung)	r _{tabel}	Status
1	0,706	0,361	Valid
2	0,373	0,361	Valid
3	0,639	0,361	Valid
4	0,621	0,361	Valid
5	0,440	0,361	Valid
6	0,404	0,361	Valid
7	0,438	0,361	Valid
8	0,423	0,361	Valid
9	0,471	0,361	Valid
10	0,417	0,361	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

Variabel Motivasi Kerja (X3)

Hasil uji validitas untuk variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Item Pernyataan Motivasi Kerja

No. Butir	Corrected Item Total Correlation(r hitung)	r _{tabel}	Status
1	0,652	0,361	Valid
2	0,572	0,361	Valid
3	0,501	0,361	Valid

4	0,534	0,361	Valid
5	0,491	0,361	Valid
6	0,503	0,361	Valid
7	0,358	0,361	Valid
8	0,468	0,361	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

Variabel Disiplin (Y)

Tabel 5. Hasil Analisis Item Pernyataan Disiplin

No. Butir	r hitung	r tabel	Status
1	0,568	0,361	Valid
2	0,410	0,361	Valid
3	0,625	0,361	Valid
4	0,666	0,361	Valid
5	0,559	0,361	Valid
6	0,493	0,361	Valid
7	0,567	0,361	Valid
8	0,470	0,361	Valid
9	0,669	0,361	Valid
10	0,464	0,361	Valid

Sumber: Data Penelitian (Diolah)

Dari tabel di atas diketahui nilai validitas untuk masing-masing pernyataan dari perhitungan diperoleh nilai validitas yang lebih tinggi dari r_{tabel} . Karena seluruh pernyataan dinyatakan valid maka instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja adalah instrumen yang tepat atau benar.

Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan cronbach Alpha. Menurut Azuar (2013, hal. 86) dikatakan reliabel bila hasil cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,757	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,708	Reliabel
Motivasi Kerja (X_3)	0,707	Reliabel
Disiplin (Y)	0,723	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabilitas di atas 0,60. Ini menunjukkan bahwa maka reliabilitas cukup baik.

Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

Tabel 7. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62696326
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.054
	Negative	-.059
Kolmogorov-Smirnov Z		.433
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992
a. Test distribution is Normal.		

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa asymp. Sig > 0,05 dengan demikian data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	8.187	3.569		2.294	.026	
	X1 Gaya Kepemimpinan	.692	.094	.699	7.364	.000	.601 1.664
	X2 Lingkungan Kerja	.402	.134	.361	2.997	.004	.374 2.675
	X3 Motivasi Kerja	.214	.154	.163	1.792	.009	.394 2.539

a. Dependent Variable: Y Disiplin

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF > 0.
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 0.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF untuk variabel di atas > 0,10 dengan demikian dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Untuk mengetahui apakah metode OLS untuk menghitung regresi linier ($Y = Xb$) memiliki varian residual/error yang sama/homogen dapat dilakukan dengan uji Glejser.

Tabel 9. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.763	1.893			.403	.689
X1 Gaya Kepemimpinan	-.069	.050	-.234		-1.376	.175
X2 Lingkungan Kerja	.189	.071	.573		2.657	.061
X3 Motivasi Kerja	-.130	.082	-.334		-1.589	.118

a. Dependent Variable: abs_res

Berdasarkan uji heterokedastisitas dengan metode Glejser diperoleh nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.		
1	Model (Constant)	8.187	3.569		2.294	.026		
	X1 Gaya Kepemimpinan	.692	.094	.699	7.364	.000	.601	1.664
	X2 Lingkungan Kerja	.402	.134	.361	2.997	.004	.374	2.675
	X3 Motivasi Kerja	.214	.154	.163	1.792	.019	.394	2.539

a. Dependent Variable: Y Disiplin

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 8,187 + 0,692 X_1 + 0,402 X_2 + 0,214 X_3.$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap disiplin.
2. Koefisien gaya kepemimpinan memberikan nilai sebesar 0,692 yang berarti bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin akan semakin meningkat.
3. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,402 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka disiplin akan semakin meningkat.
4. Koefisien lingkungan kerja memberikan nilai sebesar 0,214 yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka disiplin akan semakin meningkat.

Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Berikut hasil uji t (parsial) dalam penelitian ini:

Tabel 11. Uji t

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
Model							
1	(Constant)	8.187	3.569		2.294	.026	
	X1 Gaya Kepemimpinan	.692	.094	.699	7.364	.000	.601 1.664
	X2 Lingkungan Kerja	.402	.134	.361	2.997	.004	.374 2.675
	X3 Motivasi Kerja	.214	.154	.163	1.792	.019	.394 2.539

a. Dependent Variable: Y Disiplin

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin diperoleh $t_{hitung} (7,364) > t_{tabel} (1,675)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 7,364 lebih besar dari 1,675 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin diperoleh $t_{hitung} (2,997) > t_{tabel} (1,675)$, dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Nilai 2,997 lebih besar dari 1,675 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin diperoleh $t_{hitung} (1,792) > t_{tabel} (1,675)$, dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Nilai 1,792 lebih besar dari 1,675 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin.

Uji F

Tabel 12. Uji F

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	985.065	3	328.355	44.888	.000 ^a
	Residual	365.750	50	7.315		
	Total	1350.815	53			

a. Predictors: (Constant), X3 Motivasi Kerja, X1 Gaya Kepemimpinan, X2 Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Y Disiplin

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 44,888 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan $F_{tabel} 2,557$ dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $44,888 \geq 2,557$, Nilai 44,888 lebih besar dari 2,557 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin.

Uji Determinasi (R-Square)

Uji determinasi atau *R-Square* adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan berapa persen pengaruh variabel Kualitas Pelayanan, Lokasi, dan Harga terhadap variabel Loyalitas Pelanggan di JNE cabang medan-Marelan dengan menggunakan koefisien determinasi.

Tabel 13. Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.854 ^a	.729	.713	2.70462

a. Predictors: (Constant), X3 Motivasi Kerja, X1 Gaya Kepemimpinan, X2 Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Y Disiplin

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai R sebesar 0,854 yang menunjukkan korelasi yang tinggi antara variabel bebas dan terikat. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,729. Hal ini berarti 72,9% variasi variabel disiplin (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X₁) lingkungan kerja (X₂), dan motivasi kerja (X₃). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,713 menunjukkan adanya pengaruh sebesar 71,3% antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin diperoleh $t_{hitung} (7,364) > t_{tabel} (1,675)$, dengan taraf signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai 7,364 lebih besar dari 1,675 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin. Ini didukung oleh penelitian (A. F. Nasib, 2020b)(Pranata, 2019)(Martin, 2017)(Tambunan, 2019) bahwa ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin diperoleh $t_{hitung} (2,997) > t_{tabel} (1,675)$, dengan taraf signifikan $0,004 < 0,05$. Nilai 2,997 lebih besar dari 1,675 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin. Ini didukung oleh penelitian (S. C. S. A. Y. Nasib, 2019)(Martin, 2018)(Amelia, 2018)(A. Fadli, 2020) bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin diperoleh $t_{hitung} (1,792) > t_{tabel} (1,675)$, dengan taraf signifikan $0,019 < 0,05$. Nilai 1,792 lebih besar dari 1,675 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin. Ini didukung oleh penelitian (Nazah & Nafil, 2021)(Rivai, 2021)(S. C. A. Fadli, 2020)(Orang et al., 2023) bahwa ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin

Dari hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan (X₁) dan lingkungan kerja (X₂) terhadap disiplin (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk disiplin (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang

searah dan nyata antara variabel bebas (gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika gaya kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan disiplin (Y). Jadi, perusahaan harus memperhatikan implikasi antara variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin (Winarno, 2019)(Asmawiani, 2020)(Hulmansyah, 2020).

PENUTUP

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka saran diberikan sebagai berikut:

1. Dalam berkomunikasi, sebaiknya karyawan PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Belawan selalu menjalin komunikasi dengan baik kepada sesama karyawan atau pimpinan.
2. Sebaiknya lingkungan kerja pada PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Belawan lebih diperhatikan agar karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
3. Sebaiknya PT Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara (KPBN) Belawan lebih memperhatikan motivasi kerja agar karyawan lebih semangat dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, N. R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. *Prosiding Seminar Nasional SINASTEKMAPAN*, 1(November), 186-197.
- Anasi, S. N. (2020). Perceived influence of work relationship, work load and physical work environment on job satisfaction of librarians in. *Physical work environment*, 1-22. <https://doi.org/10.1108/GKMC-11-2019-0135>
- Arafah, I. W. A. M. S. (2020). The Influence of Motivation, Work Environment and Performance on Employee Job Satisfaction (Case Study at 212 Mart Medan). *Jurnal FEB*, 1, 387-394.
- Ariawan, J. (2020). Pengaruh Motivasi, Iklim Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisational Studi di PT SCG Pipe And Precast Indonesia. *Jurnal Pendidikan & Budaya Warta Pendidikan*, 40(IV), 4-12.
- Asmawiani, F. U. S. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Reward Terhadap Gairah Kerja Karyawan Pada Pt. Toba Permai Medan. *Jurnal Bisnis Kolega*, 6(1), 1-16. <https://ejournal.pmcid.ac.id/index.php/jbk/article/view/44>
- Bright, L. (2021). Does Person Organization Fit and Person-Job Fit Mediate the Relationship between Public Service Motivation and Work Stress among U.S. Federal Employees? *Administrative Science*, 1-13.
- Chaniago, N. S. (2018). Pengaruh Insentif dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan. *Abdi Ilmu*, 1(1), 63-76.
- Darwin, A. S. P. M. (2021). Effect of Work-Life Balance and Welfare Level on Millennial Employee Performance Through Work Engagement. *International Journal of Science and Society*, 3(1), 334-344. <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v3i1.299>
- Fadli, A. (2020). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Modern Plasindo Mutiara. *Abdi Ilmu*, 51(1), 131-141.
- Fadli, S. C. A. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah SMP Nurul Hasanah Medan. *Bisman Info*, 7(1), 39-47.
- Gopalakrishnan, C. H. S. (2020). Leadership humility and managing a multicultural workforce. *South Asian Journal of Business Studies*, 9(2), 251-260. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-08-2019-0147>

- Hariri, V. S. A. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Pemahaman Pada Peraturan Menteri Keuangan No. 111/Pmk.03/2014 Terhadap Minat Berkarir Mahasiswa Akuntansi Sebagai Konsultan Pajak. *E-JRA*, 09(01), 69–84.
- Hasibuan, S. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Gramedia.
- Hulmansyah, R. P. L. N. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru dengan Organizational Citizenhsip Behavior sebagai variabel mediasi (Study Pada Guru Sekolah Menengah Kejuruan). *JEBA (Journal of Economics and Business Aseanomics)*, 5(2), 144–172. <https://doi.org/10.33476/j.e.b.a.v5i2.1658>
- Hutagalung, R. R. A. M. M. A. K. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Kinerja Dan Loyalitas Karyawan 212 Mart Kota Medan. *Jurnal FEB*, 1(1), 113–125.
- Khairani, A. R. R. (2022). Upaya Meningkatkan Kepuasan Kerja Melalui Pengembangan Karir Dan Kepemimpinan Pada PT.Traglopindo Utama. *Jurnal Mahkota Bisnis*, 1(I), 24–31. <https://mojs.mtu.ac.id/index.php/mm/article/view/5%0Ahttps://mojs.mtu.ac.id/index.php/mm/article/download/5/1>
- Leadership, E., Performance, T., & Behavior, O. C. (2020). *Ethical Leadership, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior* | 166. 7(2), 166–193.
- Mahaputra, P. T. N. A. Y. M. R. (2020). Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies). *Dinasti International Of digital Business Management*, 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- Mangkunegara, A. P. A. (2013). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT. Rafika Aditama.
- Martin. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada PT. Intibenua Perkasatama. *Abdi Ilmu*, 10(2), 1–23.
- Martin. (2020). Job Satisfaction Optimization by Work Atmosphere , Stress of Work , and Work Motivation. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(5), 110–113.
- Martin, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. *Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 423–428.
- Miftah Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Munandar, A. S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nasib, A. F. (2020a). *Mengenal Dasar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Nasib, A. F. (2020b). Mengenal Dasar Manajemen. In *Mengenal Dasar Manajemen* (Number February).
- Nasib, I. L. (2020). Leadership Role Iin The Commitment And Performance of Employees InThe Regional Company Of Medan. *International Journal For Innovativite In Multidisciplinary Field*, 6(8), 58–63.
- Nasib, S. C. S. A. Y. (2019). Optimalisasi Prestasi Kerja Melalui Peningkatan Disiplin, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Vamrer Jaya Abadi Medan. *The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development*, April, 192–201.
- Nazah, K., & Nafil, H. (2021). Peran Motivasi Intrinsik Dalam Memediasi Etika Kerja Islam,

- Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekuivalensi*, 7(2), 357–370. <https://doi.org/10.51158/ekuivalensi.v7i2.499>
- Nazhif, I. H. I. H. A. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafetaria*, 3(1), 14–23.
- Orang, S., Komersial, P. S., Orang, S., Cipta, H., Komersial, P. S., Orang, S., Cipta, H., Komersial, P. S., & Orang, S. (2023). *Monograf: Kajian Kepuasan Kerja dan Kinerja Dengan Pendekatan Teoritis Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja*. Global Aksara Pres.
- Pranata, S. P. (2019). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Visioner, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Deli Serdang Provinsi Sumatera Utara. *Bisman Info*, 6(3), 51–56.
- Retawati, E. N. A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grapari Telkomsel Palangka Raya. *Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi*, 2(2), 106–115. <https://doi.org/10.52300/jmso.v2i2.2715>
- Rivai, A. (2021). Pengaruh Pengawasan , Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 11–22.
- Rivaldo, Y. (2021). Leadership and Motivation to Performance through Job Satisfaction of Hotel Employees at D'Merlion Batam. *The Winners*, 22(1), 25–30. <https://doi.org/10.21512/tw.v22i1.7039>
- Sandhi Fialy Harahap; Satria Tirtayasa. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Sanjaya, R. S. Y. S. V. F. (2020). Pengaruh Motivasi , Kepemimpinan , dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251–256.
- Saragih, N. M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Karakteristik Individu Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pt . United Tractors Tbk Cabang Medan. *Accumulated Journal*, 2(2), 111–123.
- Siregar, N. A. A. P. N. urintan A. (2022). The Effect of Work Environment , Work Ethics , Work Culture , and Work Motivation on Performance of Environmental Services in Labuhanbatu Regency. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 3(5), 714–720.
- Sunarsi, S. P. D. (2021). The Effect of Strategic Leadership on Competitive Strategy and Business Performance: Evidence from Indonesian SME's. *Annals of the Romanian Society for Cell Biology*, 25(4), 4908–4918. <http://annalsofrscb.ro/index.php/journal/article/view/3045>
- Supriyanto, N. F. R. A. A. S. (2021). The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study on The Department of Transportation Volume-04, Issue-03, pp-355-362, 4(July), 355–362. https://www.researchgate.net/profile/Achmad-Supriyanto/publication/353004048_The_Influence_of_Leadership_Style_and_Work_Motivation_on_Employee_Performance_Through_Job_Satisfaction_Case_Study_on_The_Department_of_Transportation_of_Blitar_City/links/60e3b59
- Susita, F. S. I. K. R. S. D. (2021). Organizational Culture and Leadership Style on Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World (TIJOSSW)*, 3(2), 98–113. <https://www.growingscholar.org/journal/index.php/TIJOSSW/article/view/140>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Prenada Media Group.
- Tambunan, D. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. *Bisman Info*, 12(2), 41–50.
- Tanjung, D. R. A. S. L. R. R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Dimensi*, 9(3), 480–493.
- Wibowo, A. D. (2021). The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City. *Proceedings of the 11th Annual International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 6276–6282.
- Winardi. (2016). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. PT. Rineka Cipta.
- Winarno, A. F. (2019). Pengaruh Keselamatan, Dan Kesehatan Kerja, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinarja Karyawan Pt. Maspion I Pada Divisi Maxim Departemen Spray Coating Sidoarjo. *JEM17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(2), 79–104. <https://doi.org/10.30996/jem17.v4i2.3047>
- Yusuf, M. (2017). *Komitmen Organisasi*. CV Nas Media Pustaka.