

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT TALENTVIS YOGYAKARTA

Natalia Christi Dwi Nawansari
nataliachristi26@gmail.com
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Talentvis Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Talentvis Yogyakarta, sedangkan sampel yg digunakan dalam penelitian adalah seluruh karyawan tetap yang berjumlah 31 orang. Dengan menggunakan metode purposive sampling. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. Dengan bantuan aplikasi SPSS versi 20 pengolahan data menggunakan metode analisis uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, motivasi kerja terhadap disiplin kerja, serta gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT Talentvis Yogyakarta.

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

PENDAHULUAN

Manusia sebagai aktor utama dalam kegiatan organisasi merupakan aset yang unik, karena dalam pengelolaannya begitu banyak faktor yang mempengaruhinya dan sulit untuk diprediksi, hal tersebut tentunya akan mempengaruhi pencapaiandisiplin kerja dari setiap karyawan. Mengingat sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan paling penting maka setiap organisasi harus mampu mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki guna kelangsungan hidup organisasi. Menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas perlu adanya pembinaan disiplin kerja dalam tiap diri karyawan pada organisasi yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi berbagai ketentuan (Iswara dan Sudharma, 2013).

Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran hati dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan suatu hal yang menjadi tolok ukur untuk mengetahui apakah peran pemimpin secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak. Disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (Davis dan Newstrom, 1985:87).

Selain gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, motivasi kerja karyawan juga menjadi salah satu factor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan membuat suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Organisasi harus mampu memotivasi pegawai agar

menguasai pekerjaan dengan baik sesuai arahan supervisi dengan berorientasi pada hasil yang dicapai nantinya. Walumba & Lawyer (2013) menyatakan bahwa motivasi menjadi alat dan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional. Motivasi adalah keinginan seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang dorongannya berasal dari orang itu sendiri. (Meysam & Neyshabor, 2014).

Mitchell (1982), mendefinisikan motivasi sebagai tingkat dimana individu ingin dan memilih untuk terlibat dalam perilaku tertentu yang telah ditetapkan. Peneliti lain menghubungkan konsep motivasi dengan tempat kerja. Chaundary (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengarahkan pegawai untuk bekerja lebih baik dan meningkatkan prestasi kerja (Masoud, 2013). Pemimpin yang memberikan motivasi kerja kepada bawahan dapat memberikan kekuatan terhadap aktivitas-aktivitas dan mengarahkan tingkah laku bawahan serta dapat membantu mengarahkan karyawan pada sasaran yang ingin dicapai. Antonio & Sutanto (2014) , menyatakan bahwa motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku pekerja. Perilaku pegawai yang menunjukkan semangat kerja dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.

Penelitian ini dilakukan di PT Talentvis Yogyakarta perusahaan yang bergerak dibidang Agen Tenaga Kerja yang beralamat di Jl. Kranggan 11c, Cokrodingratan, Jetis Yogyakarta. Menurut hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti dengan bagian personalia dapat diambil kesimpulan jika disiplin kerja karyawan masih belum optimal hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan di PT Talentvis Yogyakarta didapati masih sering terlambat saat masuk kerja, beberapa karyawan juga masih belum bisa menggunakan waktu kerja mereka dengan efektif dan justru menggunakan waktu kerja mereka untuk melakukan hal-hal diluar pekerjaan mereka. Hal ini dapat menimbulkan permasalahan karena waktu kerja yang kurang efektif dapat menghambat pencapaian kesuksesan bagi karyawan dan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi (Sugiyono, 2014:1). Metode survei adalah suatu metode yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data pokok, dalam penelitian survei informasi-informasi diperoleh dari para responden dengan menggunakan kuisioner (Sugiyono, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Hipotesis

1) Uji t

Uji t dilakukan agar dapat mengetahui signifikansi pengaruh pada tiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Suatu hipotesis akan diterima jika memiliki nilai signifikansi $< 0,05$. Jika t hitung $> t$ tabel maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Table 1. Hasil Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	44.768	15.561		3.877	.003
Gaya Kepemimpinan	.147	.372	.073	3.394	.004
Lingkungan Kerja	.028	.245	.021	3.114	.000
Motivasi Kerja	.357	.263	.245	3.359	.003

a. Dependent variable: LN_RES

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan uji T pada tabel 4.10, untuk menguji hipotesis pertama, telah diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) sebesar $0,004 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,394 > 2,048$. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Pengujian hipotesis kedua, telah diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,114 > 2,048$ maka dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Pengujian hipotesis ketiga, telah diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (X3) sebesar $0,003 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,359 > 2,048$ maka dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

2) Uji f

Uji F atau koefisien regresi secara serentak digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan atau tidak sehingga dapat digunakan untuk mengetahui apakah penelitian ini layak atau tidak. Pengujian ini menggunakan uji F yang terdapat pada tabel Anova. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program komputer SPSS *statistic* 20 dengan nilai signifikansi $F = 0,001 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak (fit). Berikut adalah hasil uji kelayakan model (uji F).

Tabel 2. Hasil Uji F ANOVAb

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.596	3	2.532	3.574	.003 ^a

Residual	119.114	27	4.412		
Total	126.710	31			

- a. Predictors : (Constant), Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan
- b. Dependent variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Hasil dari tabel 4.11 menunjukkan bahwa F sebesar $3,574 > 0,001$ dan sig F $0,003 < 0,05$ artinya bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

B. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2). Hasil Uji *Adjusted R Square* adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3.8.3 Hasil Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.245 ^a	.060	.145	2.100

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

Sumber: Data Primer Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa koefisien determinasi adalah 0,145 yang artinya 14,5%

$$\begin{aligned}
 R &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,145 \times 100\% \\
 &= 14,5\%
 \end{aligned}$$

variabel Disiplin Kerja dijelaskan oleh variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya 85,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.10 pada uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi persepsi sebesar $0,004 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $3,394 > 2,048$ serta koefisien β 0,147 dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja diterima. Artinya, Gaya Kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan sehingga karyawan dapat lebih maksimal dalam memberikan kinerjanya kepada perusahaan untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Sulistyaningsih (2021) bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi, Nurmahyuni Lubis (2021) bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Juga Berpengaruh Signifikan Dan Positif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.10 pada uji t menunjukkan bahwa minat mahasiswa berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Pengujian hipotesis kedua (H2), telah diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,114 > 2,048$ serta koefisien β $0,028$ dengan arah positif. Maka dapat disimpulkan hipotesis kedua (H2) yang menyatakan Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja diterima. Artinya, lingkungan kerja yang nyaman, aman, tenang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam melaksanakan perkerjaan mereka.

Menurut Nitisemito (1982:184), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oleh karena itu para karyawan menaruh perhatian yang sangat besar terhadap lingkungan kerja mereka baik dari segi kenyamanan pribadi maupun kemudahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik serta disiplin dalam bekerja. Menurut Rifka Anissa Oktaria, (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.10 pada uji t menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi Pengujian hipotesis ketiga (H3), telah diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi Motivasi Kerja (X2) sebesar $0,003 < 0,05$ dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu sebesar $3,359 > 2,048$ serta koefisien β $0,357$ dengan arah positif. Dapat disimpulkan hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja diterima.

Motivasi kerja mutlak untuk dilaksanakan pada setiap jenis bidang pekerjaan tanpa terkecuali. Upaya motivasi kerja diharapkan dapat memicu semangat pegawai dalam menjalankan kerjanya sehingga pegawai dapat mencapaikan visi dan misi Perusahaan. Penelitian Sugiyatmi, Maria Magdalena Minarsih, Edward Gagah PT (2016) menjelaskan bahwa terdapat dampak positif yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan. Penelitian Anita Tria Puspitasari, Elva Nuraina, Supri Wahyudi Utomo (2017) juga mendukung bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan Trisnowati Josiah (2018)

dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

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

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Berdasarkan tabel 4.11 pada uji f menunjukkan bahwa F sebesar 1,024 dan sig F 0,003 artinya bahwa Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin kerja Karyawan PT Talentvis Yogyakarta. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner secara online melalui google form yang disebar pada responden yaitu karyawan PT Talentvis Yogyakarta. Data yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 31 responden dan diolah menggunakan SPSS Statistic 20. Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan yang dipaparkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Talentvis Yogyakarta.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Talentvis Yogyakarta.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Talentvis Yogyakarta.
4. Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Talentvis Yogyakarta.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhitya, W. R., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Bank Sumut Cabang Sukaramai. *Accumulated Journal (Accounting and Management Research Edition Jurnal)*, 28-41.
- Hasanah, N. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis STIE Pancasetia*, 88-106.
- Josiah, T. (2020). The Influence Of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance In The Lampung Province Corpri Organizing Agency. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai University Sang Bumi Ruwa Jurai*, 79-154.
- Minarsih, M. M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan CV Premier Semarang. *Jurnal of Management UNPAD*, 54-93.
- Oktaria, R. A., & Nugraheni, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 77-161.

- Puspitasari, A. T., Nuraina, E., & Utomo, S. W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun*, 92-154.
- Rahmi, A., Achmad, G. N., & Adhimursandi, D. (2020). The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. *International Journal of Business Management Invention (IJBMI)*, 50-71.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Gagah, E. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima. *Jurnal of Management UNPAD*, 87-110.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 180-194.
- Vanesa, Y. Y., Matondang, R., Sadalia, I., & Daulay, M. T. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Environment And Work Motivation on Employee Dicipline In PT Jasa Marga (Persero) Tbk, Medan Branch, North Sumatra, Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 33-75.
- Wahyudi, L., Panjaitan, H. P., & Junaedi, A. T. (2023). Leadership Style, Motivation and Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance at the Environment and Hygiene Department of Pekanbaru City. *Journal Of Applied Business and Technology*, 88-107.
- Wulandari, R. (2021). The Influence of Delegative Leadership Style, Motivation, Work Environment on Employee Performance in Self-Efficiency Meditation in SNVT Housing Provision of East Java Province. *Budapest International Research and Critics Institute Journal*, 55-93.
- Marseilia Ira, Dkk, 2021. Peingaruh Lingkungan Keirja dan Disiplin Keirja Teirhadap Kineirja Karyawan Di Koipeirasi KSPPS BMT AL-FATH IKMI Keidaung Pamulang.
- Kusumayanti, K, Dkk, (2020). Peingaruh Moitivasi Keirja, Disiplin Keirja, Lingkungan Keirja, Dan Gaya Keipeimimpinan Teirhadap Kineirja Peigawai Neigeiri Sipil Dinas Peirindustrian Dan Peirdagangan Daeirah Peimeirintah Koita Batam. *Beining*, 7(2), 178-192.
- Jahri Muhammad Dkk, 2021. Peingaruh Koimunikasi dan Moitivasi Keirja Teihadap Kineirja Karyawan Pada Koipeirasi Tuwuh Sari Keicamatan Angsana Kabupatein Tanah Bumbu
- Rusydi Muhammad, Dkk, 2021. peingaruh keipeimimpinan, disiplin keirja dan moitivasi keirja teirhadap kineirja peigawai Satuan Poilisi Pamoing Praja dan Peimadam Keibakaran Kabupatein Keipulauan Seilayar
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EKOBIS: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *JISOS*, 1(5), 297–308.
- Usbal, A., Hidayat, M., & Fatmasari. (2022). Pengaruh Motivasi, GAYA KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS DP3A KOTA PAREPARE). *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(2), 396–410.

Wilastri, N. M. yulistiani. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koppas Srinadi klungkung di Kabupaten Klungkung. Repository Universitas Ngurah Rai