

PENGARUH MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT BINA SAN PRIMA

Sugiyatmi¹⁾, Maria Magdalena Minarsih²⁾, Edward Gagah PT³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Unpand Semarang

ABSTRAKSI

PT Bina San Prima merupakan perusahaan distributor susu yang sudah berdiri sejak tahun 1994. Sebagai distributor susu yang area pemasarannya sudah sampai ke luar Pulau Jawa perlu menjaga kepercayaan yang diberikan konsumen. Semua itu membutuhkan sumber daya manusia yang bisa diandalkan dan mempunyai kedisiplinan tinggi. Kedisiplinan karyawan terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari motivasi dari pimpinan dan teman sekerja, gaya kepemimpinan yang diteapkan di perusahaan tersebut serta lingkungan kerja yang mendukung. Sampel dari penelitian ini adalah semua populasi yang berjumlah 35 karyawan, jumlah karyawan yang dijadikan sampel hanya karyawan yang berkaitan langsung dengan pengiriman barang ke distributor sehingga hasil penelitian diharapkan dapat lebih maksimal.

Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan sebesar 2.695, > t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = 0,011 < α = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada PT Bina San Prima terbukti
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 2,412 > t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = 0,022 < α = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima terbukti
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Variabel Lingkungan (x_3) (t hitung = 5,187 > t tabel 2,04) dengan angka signifikansi = 0,048 < α = 0,05 sehingga (signifikan). Dengan demikian hipotesis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima Terbukti. Dan apabila Lingkungan kerja pada PT Bina San Prima Semarang. Baik maka disiplin kerjanya juga akan membaik
4. Nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 7.591 > t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = 0,000 < α = 0,05 sehingga signifikan. Dengan demikian hipotesis 4 (H4) bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima terbukti.

Kata kunci : motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja

ABSTRACTION

PT Bina San Prima is a distributor of milk that had stood since tahun1994. Sebagai milk distributor marketing area has reached outside of Java needs to maintain the trust of consumers. All it requires human resources that are reliable and have high kedisiplinan. Discipline employees to their work can not be separated from the motivation of the leadership, and colleagues, leadership style diteapkan in the company as well as a supportive working environment. Samples of this research is all population numbering 35 employees, the number of employees that were sampled only employees who are directly related to the delivery of goods to the distributor so that research results are expected to be maximal.

The results using multiple regression analysis are as follows:

1. The value of the effect of variable t *motivasi* terhadap Discipline of employees amounted to 2,695, > t table = 2.04 with figures of significance = 0.011 <= 0,05 so (significant). Thus hipoteis 1 (H1) that there are variables influence *motivasi* terhadap Discipline of employees at PT Bina San Prima proven

2. The test results show that the hipotesis t value of Leadership Styles variable influence on job satisfaction of employees is 2,412 > t table = 2.04 with figures of significance = 0.022 <= 0,05 so (significant). Thus hipoteis 2 (H2) that there is a variable influence on the Leadership Style Discipline of employees of PT Bina San Prima proven

3. Hypothesis testing results indicate that the Environment Variable value (X3) (t = 5.187 > t tabel 2,04) with a figure of significance = 0.048 <= 0,05 so (significant). Thus hipoteis 3 (H3) that there is influence of the working environment variable Discipline employees working at partial *terbukti* secara and significant positive effect on the discipline of employees of PT Bina San Prima Proven. And if the work environment at PT Bina San Prima Semarang. Both the discipline *kerjapun* will also be improved

4. t value of work discipline variable influence on the performance of employees is 7,591 > t table = 2,04 dengan figures significance = 0.000 <= 0,05 so significant. Thus hipoteis 4 (H4) that there is work discipline variables influence the performance of employees of PT Bina San Prima proven.

Keywords: motivation, leadership style, work environment, work discipline, performance

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

PT Bina San Prima merupakan perusahaan distributor susu yang sudah berdiri sejak tahun 1994. Sebagai distributor susu yang area pemasarannya sudah sampai ke luar Pulau Jawa perlu menjaga kepercayaan yang diberikan konsumen. Semua itu membutuhkan sumber daya manusia yang bisa diandalkan dan mempunyai kedisiplinan tinggi. Kedisiplinan

karyawan terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari motivasi dari pimpinan dan teman sekerja, gaya kepemimpinan yang diteapkan di perusahaan tersebut serta lingkungan kerja yang mendukung.

Perumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh PT Bina San Prima di Semarang adalah tingkat ketidakhadiran yang masih tinggi, oleh karena itu masalah penelitian yang diajukan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan melalui Disiplin kerja

yang di pengaruhi oleh variable motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan. Hal tersebut memunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang?
2. Apakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang ?
3. Apakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang.
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang.
3. Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima Semarang
5. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang ?

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan (Sulistiyorini, 2001:60).

Fatah, (2001:173) Menegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu pekerjaan.

2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Sedarmayanti (2007), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi.

2.3 Pengertian disiplin

Simamora (2005), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Rivai (2004)

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Saydam (2005) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mantaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Simamora (2005) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau norma. M

2.4 Pengertian motivasi

Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai,Hasibun, 2009). Siagian, (2006) sebagai “keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis

2.5 Pengertian gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat dirumuskan sebagai suatu pola perilaku yang dibentuk untuk diselaraskan dengan kepentingan-kepentingan organisasi dan karyawan untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

(Nasution 1994). Sedangkan Kepemimpinan menurut Terry dalam Davis (1985) *“Leadership is the relationship in which one person, or the leader, influences others to work together willingly on related tasks to attain that which the leader desires”*, kepemimpinan adalah proses mendorong dan membantu orang lain untuk bekerja dengan antusias guna mencapai tujuan.

baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

2.6 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito, (2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan, Menurut Sedarmayati, (2001) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Simamora (2005) menyatakan lingkungan kerjamerupakan tempat dimana pekerja melakukan kegiatannya dan segala sesuatu yang dapat membantunya didalam pekerjaan. Supardi (2003) menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja

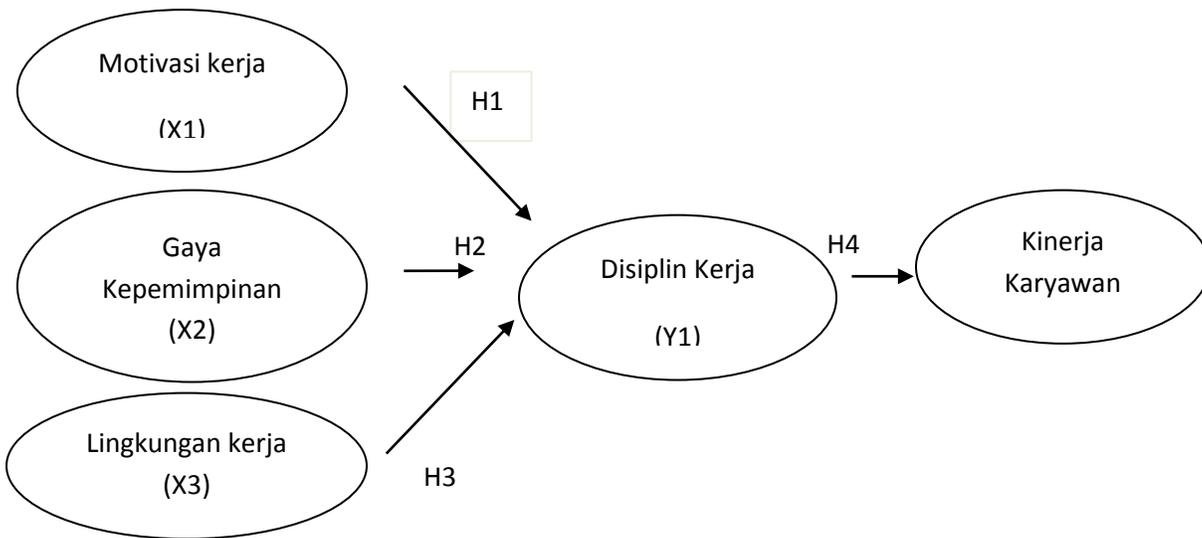
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Variabel	Hasil	Nama Peneliti
1	Pengaruh Gaya Kepemimpina, Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar	Gaya Kepemimpinan (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (Y1)	Secara bersama-sama dan parsial kedua variable tersebut mempunyai pengaruh Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt Bank Tabungan Negara (Persero), Tbk Cabang Denpasar.	Ida Ayu Putu Septy Diantari 1 Ni Made Yuniari2 (2012)
2	Pengaruh Gaya	Gaya	Gaya	Iswara. Sudhirma (2012).

	Kepemimpina, Budaya dan lingkungan kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan Dan Hortikultura Kota Depasar.	Kepemimpinan, (X1), Budaya Organisasi (X2) lingkungan kerja Fisik (X3) Disiplin Kerja (Y)	Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.	
3	Pengaruh Gaya Kepemimpina, Budaya dan Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Perusahaan Daerah Parkir Kota Denpasar	Gaya Kepemimpinan, (X1), Budaya Organisasi (X2) Komunikasi (X3) Disiplin Kerja (Y)	Ketiga variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai	Suniastuti, Suana, 2011.
4	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpina, Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang	Motivasi kerja, (X1), Gaya Kepemimpinan, (X2), Disiplin Kerja (Y1) Kinerja (Y2)	Kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Dampaknya terhadap kinerja pegawai	Tri Widodo, 2010.
5	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kompetensi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Adet Daerah Kabupaten Rokan Hulu	Karakteristik Pekerjaan (X1) Kompetensi (X2) Disiplin Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	Kedua variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin pegawai Dampaknya terhadap kinerja pegawai	Ahok Alpa Beta, 2015.
6	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pe	Kepemimpinan (X1) Budaya organisasi (X2)	Semakin baik kepemimpinan, dapat mendorong semakin baik disiplin kerja personil di Ke	Artina, H.B.Isyandi, Sri Indarti, 2014.

	Personil Polda Riau	Lingkungan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y1) Kinerja Karyawan (Y2)	polisian Daerah Riau. Keberadaan kepemimpinan memiliki arti penting tertinggi disiplin kerja dalam Kategori peran antara medium dan besar, tetapi cenderung ke besar. Hal ini terutama karena kemampuannya mempengaruhi orang lain atau bawahan.	
--	---------------------	--------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

2.8 Kerangka pemikiran



2.9 Hipotesis

- 1.H1. Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang
- 2.H2. Ada pengaruh positif dan signifikan Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang
- 3.H3. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang

- 4.H3. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima di Semarang

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) variabel independen dan 2 (satu) variabel dependen. Sebagai variabel

independen adalah motivasi kerja (X_1).Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3).Sedangkan variabel dependen adalah Disiplin kerja, (Y_1) dan kinerja karyawan (Y_2).

3.2 Populasi dan sampel

Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga Singarimbun, (1997). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT Bina San Prima di Semarang yaitu sebesar 35 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil untuk diselidiki Umar (2003).Sampel adalah himpunan dari unsur-unsur yang sejenis atau universum.Pada penelitian ini jumlah Sampel yang diambil keseluruhan dari jumlah populasi atau sensus sampling.

3.3Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Adalah data yang langsung dan segera diperoleh dari sumber data oleh peneliti untuk tujuan yang khusus.Data primer yang diperoleh meliputi identitas responden, tanggapan responden dan sejarah singkat, lokasi, dan bentuk usaha.

b. Data Sekunder

Adalah data yang dikumpulkan dan dilaporkan oleh orang di luar diri peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya data yang asli.Data sekunder dipeoleh dari berbagai brosur dan literatur ilmiah yang berhubungan dengan penelitian.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan

panduan kuesioner yang berisi pertanyaan berdasarkan indikator yang diajukan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Artinya dengan kuesioner akan diperoleh data berupa angka - angka dari responden yang selanjutnya data yang diperoleh tersebut diolah dengan korelasi untuk mencari nilai pengaruh dari variabel motivasi (X_1) Gaya kepemimpinan (X_2) dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja (Y_1) kinerja pegawai (Y_2).

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah :

a.Kuesioner

Dalam mengadakan kuesioner penulis mengajukan beberapa pertanyaan secara tertulis kepada responden yaitu pegawai PT Bina San Prima di Semarang.

b.Studi Pustaka

Menggali dari buku-buku pustaka yang berhubungan dengan penelitian terkait.

3.4 Metode Analisa Data

3.4.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas (r)

Suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen.Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Suharsini Arikunto, (2009: 98) Pengujian validitas indikator ini menggunakan Korelasi Product Moment Terhadap rumus : (Arikunto, 2009).

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n..(\sum x^2) - (\sum x)^2)(n..(\sum y^2) - (\sum y)^2)}}$$

dimana :

r_{xy} : koefisien korelasi

- n : jumlah sampel
- x : score / nilai indikator
- y : total score / nilai indikator

Secara statistik, angka korelasi harus dibandingkan dengan angka kritik Tabel Korelasi nilai - r. Apabila nilai $r < r\text{-kritik}$, maka yang digunakan sebagai alat pengukur tidak valid, dan apabila nilai $r > r\text{-kritik}$, maka indikator dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach. Kriteria pengujian yang digunakan untuk menentukan reliabilitas didasarkan pada hasil koefisien reliabilitas dengan probabilitas 0,5 pada taraf signifikansi 5%. Dengan rumus : Imam Ghozali (2012:225)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \times \left[1 - \frac{\sum S_j^2}{S^2} \right]$$

- Keterangan :
- α = koefisien alpha
 - k = belahan banyaknya butir pertanyaan
 - S_j^2 = varians belahan j
 - S^2 = varians skor test

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah didalam sebuah model regresi, variabel *dependent*, variabel *independent* atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi

yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Suatu data dikatakan normal dilihat dari penyebaran data pada sumbu diagonal dari grafik (Ghozali, 2006). Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. (2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas = 0 (Ghozali, 2006).

Jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka ini indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas karena dapat disebabkan juga adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel-variabel independen (Ghozali, 2006).

Multikolinieritas dapat pula dilihat dari nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh

variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) nilai *cut off* yang umum di pakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai $tolerance > 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2006).

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda di sebut uji heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas (Ghozali,2006).

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (*dependen/ ZPRED*) dengan residualnya *SRESID*. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat di lakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dengan dasar analisis sebagai berikut : (1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu *y*, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.4.3 Analisa Data

1. Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menganalisis hubungan

antara independen variabel motivasi kerja (X_1) dan Gaya kepemimpinan (X_2) terhadap dependen variabel Disiplin kerja (Y_1) kinerja pegawai (Y_2)

Model penelitian yang diajukan adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \mu$$

$$Y = \beta_0 + \beta_3 Y_1$$

Dimana :

Y_1 = Disiplin kerja

Y_2 = Kinerja karyawan

X_1 = Gaya

Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja

X_3 = Lingkungan rja

β_0 = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$, = Koefisien regresi parsial variabel penelitian.

μ = Faktor penelitian lain yang tidak terdeteksi

2. Uji t (Uji signifikasi parsial)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui pengaruh independen variabel (motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (disiplin kerja dan kinerja karyawan). Menggunakan, Sugiyono, (2014):

Ada penHa : ada pengaruh yang positif dan signifikan antara independen variabel (gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (disiplin kerja).

Ho : Hipotesis nol (Ho) : Tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara independen variabel (disiplin kerja) terhadap dependen variabel (kinerja karyawan)

Hipotesis alternatif (Ha) :

Ada pengaruh yang positif dan signifikan antara independen variabel (disiplin kerja) terhadap dependen variabel (kinerja karyawan).

Kriteria :

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak.

Apabila t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3. F (Kelayakan Model)

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Augusty, 2013). antara independen variabel (Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja) terhadap dependen variabel (disiplin kerja) digunakan rumus : (Sugiyono, 2014). Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sample

uji kelayakan model tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara

independen variabel (motivasi kerja, Gaya kepemimpinan,) terhadap dependen variabel (disiplin kerja).

Hipotesis alternatif (H_a) :

Uji kelayakan model ada pengaruh yang positif dan signifikan antara independen variabel (Motivasi kerja, gaya kepemimpinan,) terhadap dependen variabel (disiplin kerja)

Kriteria :

Apabila F hitung $>$ F tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Apabila F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji R^2 yaitu suatu uji untuk mengukur kemampuan variabel – variabel bebas dalam menerapkan variabel tidak bebas. Dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar R^2 (mendekati 1) maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel tidak bebas, dengan kata lain model tersebut dianggap baik.

$$R^2 = r^2 \times 100 \%$$

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas Indikator

Variabel dengan Indikatornya	r hit	>/<	r tabel	Ket.
Motivasi kerja (X1)				
- X1-1	.832		0.344	Valid
- X1-2	.900		0.344	Valid
- X1-3	.930		0.344	Valid
- X1-4	.934		0.344	Valid
Gaya Kepemimpinan(X2)				
- X2-1	0.889		0.344	Valid
- X2-2	0.818		0.344	Valid
- X2-3	0.919		0.344	Valid
- X2-4	0.660		0.344	Valid

Lingkungan kerja(X3)				
- X3-1	0.626		0.344	Valid
- X3-2	0.630		0.344	Valid
- X3-3	0.725		0.344	Valid
- X3-4	0.668		0.344	Valid
Disiplin kerja (Y1)				
- Y1-1	0.502		0.344	Valid
- Y1-2	0.832		0.344	Valid
- Y1-3	0.792		0.344	Valid
- Y1-4	0.651		0.344	Valid
Kinerja karyawan (Y2)				
- Y2-1	0.847		0.344	Valid
- Y2-2	0.835		0.344	Valid
- Y2-3	0.830		0.344	Valid
- Y2-4	0.732		0.344	Valid

Sumber :Diolah dari data primer

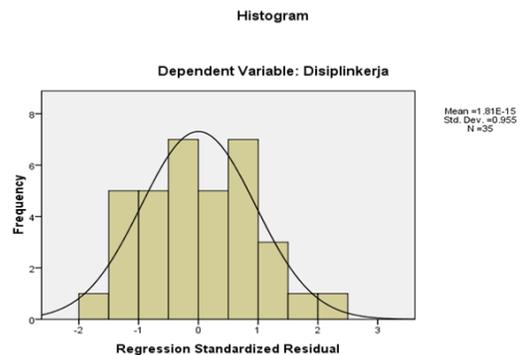
Uji reliabilitas

Variabel	Koefisien	>/<	tabel	Ket
Motivasi kerja (X1)	0,920	>	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,843	>	0,60	Reliabel
Lingkungan kerja (X3)	0,673	>	0,60	Reliabel
Disiplin kerja (Y1)	0,650	>	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y2)	0,827	>	0,60	Reliabel

Sumber : data Primer yang diolah

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien alpha variabel Motivasi kerja (X1), Gaya Kepemimpinan (X2)Lingkungan kerja (X3)Disiplin kerja (Y1) dan kinerja karyawan (Y) diatas 0,60 sehingga keseluruhan variabel benar-benar reliable.

4.2 Uji Normalitas



Berdasarkan output SPSS diatas, terlihat bahwa bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderung imbang, baik pada sisi kiri maupun kanan dan kurva berbentuk

menyerupai lonceng yang hampir sempurna, tidak condong ke kiri maupun ke kanan, namun cenderung di tengah dan berbentuk seperti lonceng. Kurva variable motivasi kerja, Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja telah memenuhi asumsi normalitas,

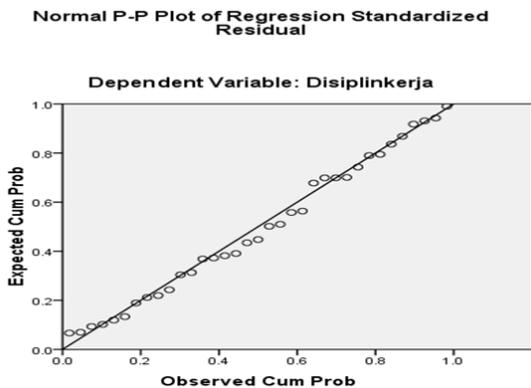
4.3 Uji Multikolinieritas

Variance Inflation Factor

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.988	1.012
.681	1.468
.685	1.460

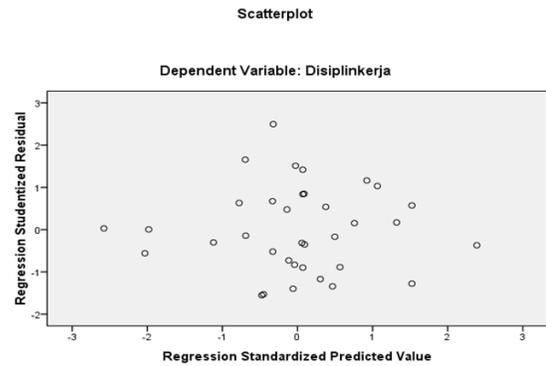
Sumber data primer diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil yang diperoleh variabel motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan dan lingkungan memiliki nilai tolerance tidak kurang dari 0,1 dan nilai VIF tidak lebih dari 10. Hal ini berarti bahwa model regresi terbebas dari masalah multikolinieritas.



Gambar di atas dapat diketahui bahwa grafik membentuk suatu garis lurus diagonal. Dengan demikian maka residual berdistribusi normal (memenuhi asumsi normalitas).

4.4 Uji heterokedastisitas



tampak bahwa tidak terdapat pola khusus pada titik-titik dalam grafik. Semua titik-titik menyebar secara acak baik di atas nol maupun di bawah nol. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas dalam persamaan.

Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	.464	2.828		.164	.871
	Motivasi	.266	.099	.339	2.695	.011
	Gy.Kepemimpinan	.365	.151	.365	2.412	.022
	Lingkungan kerja	.375	.182	.311	2.061	.048

a. Dependent Variable: Disiplinkerja

Model persamaan regresi linier berganda hasil penelitian yang didapat

$$Y = 0.464 + 0.266X_1 + 0.365X_2 + 0.375X_3 + \mu$$

Berdasarkan persamaan tersebut di atas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0.464, jika motivasi (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2) dan lingkungan (X_3) sama dengan 0 (nol) maka disiplin kerjakaryawan (Y) tetap meningkat.
- 2) Apabila variabel X_1 (Motivasi) dianggap konstan maka 1 satuan variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, menaikkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,266.

3) Apabila variabel X_2 (gaya kepemimpinan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel motivasi, lingkungan kerja menaikkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,365.

4) Apabila variabel X_3 (Lingkungan) dianggap konstan maka 1 satuan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja menaikkan disiplin kerjakaryawan sebesar 0,375.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel di bawah ini dapat dijelaskan pengaruh variabel disiplin kerja (Y_1) terhadap kinerja karyawan (Y_2).

Koefisien Regresi Pengaruh Variabel Y_1 terhadap Y_2 .
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.309	1.427		4.421	.000
	Disiplinkerja	.653	.086	.797	7.591	.000

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa koefisien regresi (beta) atau $\beta_3 = 0,705$, selanjutnya dari angka-angka tersebut dapat disusun model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = \beta_3 Y_1 + e_2$$

$$Y_2 = 0,653 Y_1 + e_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dilakukan interpretasi terhadap koefisien regresi (beta) $\beta_3 = 0,653$, karena bertanda

positif (+) maka meningkatnya disiplin kerja (Y_1) akan dapat meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y_2).

4.5 Uji-t (Pengujian Hipotesis)

Pengujian koefisiensi regresi parsial

- 1) Koefisien regresi parsial antara motivasi kerja (X_1) terhadap disiplin kerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_1 (2.695) > t_{tabel}$

(2,04), maka H_0 ditolak dan H_a diterima kesimpulan variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

- 2) Koefisien regresi parsial antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap disiplin

kerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (2,412) > t_{tabel} (2,04)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Koefisien regresi parsial lingkungan kerja (X_3) kerja karyawan. Setelah dianalisis diperoleh nilai $t_{hitung} X_2 (2,061) > t_{tabel} (2,04)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak kesimpulan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan (sig. = 0,011) terhadap disiplin kerja kerjakaryawan, sehingga hipotesis 1 (H_1) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan (sig. = 0,022) terhadap disiplin kerja kerja karyawan, sehingga hipotesis 2 (H_2) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya gaya kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan disiplin kerja kerja Karyawan pada PT Bina San Prima Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Iswara. Sudhirma (2012), penelitian Suniastuti, Suana, (2011), dan penelitian Tri Widodo, (2010) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (sig. = 0,048) terhadap disiplin kerja karyawan, sehingga hipotesis 3 (H_3) terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan

Berdasarkan hasil uji “t” dari masing-masing variabel independen (Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja) diketahui bahwa “t” hitung untuk variabel Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja $>$ “t” tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara individual ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (disiplin kerja karyawan) dan serta disiplin kerja kerja karyawan terhadap kinerja karyawan hipotesis penelitian diterima.

semakin baik motivasi kerja maka akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Bina San Prima Semarang. Hal ini sesuai dengan hasil

dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT Bina San Prima Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Artina, H.B. Isyandi, Sri Indarti, (2014), dan penelitian Marwoto, Nugroho, (2014). yang menemukan adanya pengaruh positif dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Disiplin kerja kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan (sig. = 0,000). terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis 4 (H_4) terbukti dan dapat meningkatkan kinerja Karyawan pada PT Bina San Prima Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ahok Alpa Beta, (2015), penelitian Widodo, (2010), yang menemukan adanya pengaruh positif dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

4.6 Hasil Uji F Pengaruh Variabel $X_{1,2,3}$ terhadap Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.341	3	34.114	10.989	.000 ^a
	Residual	96.231	31	3.104		
	Total	198.571	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Motivasi, GayaKepem

b. Dependent Variable: Disiplinkerja

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 10.989 > F tabel = 2,91 ($df_1 = k = 3$ dan $df_3 = n - k - 1 = 35 - 3 - 1 = 31$, $\alpha = 0.05$),

dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

4.7 Hasil Uji F Pengaruh Variabel Y_1 terhadap Y_2 ,

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	84.548	1	84.548	57.618	.000 ^a
	Residual	48.424	33	1.467		
	Total	132.971	34			

a. Predictors: (Constant), Disiplinkerja

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung = 57.618 > F tabel = 4,03 ($df_1 = k = 1$ dan $df_3 = n - k - 1 = 35 - 1 - 1 = 51$, $\alpha = 0.05$),

dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ (signifikan), sehingga model ini layak digunakan.

4.8 Koefisien determinasi

Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.515	.468	1.762

a. Predictors: (Constant), Lingkungankerja, Motivasi, GayaKepem

b. Dependent Variable: Disiplinkerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat bantu program statistik *SPSS 17.0 for windows* dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) adalah sebesar 0,468 atau 46,8 %. Hal ini berarti bahwa independen variabel (Motivasi, Gaya

kepemimpinan dan Lingkungan) secara bersama – sama mempengaruhi dependen variabel (Disiplin kerja karyawan) sebesar 46,8 %. Sedangkan sisanya sebesar 53,2%. Dipengaruhi faktor lain yang tidak ada di penelitian ini.

BAB V : PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Nilai t hitung dari pengaruh variabel motivasikerjaterhadap Disiplin kerja karyawan sebesar 2.695,> t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = $0,011 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipoteis 1 (H1) bahwa ada pengaruh variabel motivasikerjaterhadap Disiplin kerja karyawan pada PT Bina San Prima terbukti.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung dari pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 2,412> t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = $0,022 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipoteis 2 (H2) bahwa ada pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima terbukti.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa nilai Variabel Lingkungan (x_3) (t hitung = 5,187> t tabel 2,04) dengan angka signifikansi = $0,048 < \alpha = 0,05$ sehingga (signifikan). Dengan demikian hipoteis 3 (H3) bahwa ada pengaruh variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan pada terbukti secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT Bina San Prima terbukti. Dan apabila Lingkungan kerja pada PT Bina San Prima. Baik maka disiplin kerja pun juga akan membaik
4. Nilai t hitung dari pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 7.591> t tabel = 2,04 dengan angka signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$ sehingga signifikan. Dengan demikian hipoteis 4 (H4) bahwa ada pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bina San Prima terbukti.

5.2 Saran

1. Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan dan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Bina San Prima Implikasi dari hal tersebut adalah perlunya upaya – upaya untuk meningkatkan motivasi diantaranya dengan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, selalu memperhatikan umpan balik yang diberikan teman dan pimpinan anda serta berorientasi pada pencapaian tujuan. Adanya motivasi kerja karyawan yang semakin tinggi diharapkan akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja yang berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan pada PT Bina San Prima tersebut.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Bina San Prima. Hal ini berimplikasi pada perlu menjaga dan meningkatkan Gaya Kepemimpinan dengan selalu memberikan perintah secara jelas, memberikan bimbingan dan menjalin komunikasi dengan bawahan serta memberikan penghargaan kepada bawahan yang berprestasi. Dengan demikian akan meningkatkan kepuasan karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan .
3. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan yang selanjutnya akan berdampak pada kinerja karyawan pada PT Bina San Prima. Hal ini berimplikasi pada perlu menjaga dan meningkatkan lingkungan kerja dengan selalu memberikan hubungan yang baik antar karyawan penataan ruang dengan desain interior yang memikat, serta sirkulasi udara yang bebas maka ruangan tersebut walaupun tidak ber AC, maka udaranya pun akan nyaman

juga. Dengan demikian akan meningkatkan disiplin kerja karyawan dalam bekerja yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 35 orang karyawan dan alat analisis yang digunakan analisis regresi bertahap, agar hasil analisis yang lebih lengkap maka penelitian yang akan datang perlu menambahkan sampel dan menggunakan alat analisis yang lebih komprehensif misalnya Analisis Jalur (*Path Analysis*) Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai variabel intervening, agar lebih variatif maka penelitian yang akan datang perlu menambahkan variabel lain yang relevan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, 2006, *Analisis pengaruh motivasi, komitmen organisasi dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah* JRBI Volume 2, Nomor 2 Juli 2006 ; 165 - 180
- Arikunto, Suharsimi. 2009. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek**. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cahyono. Cahyo,(2012), Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen Dan Karyawan Di Universitas Pawayatan Daha Kediri, Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 1, Juni 2012
- Edgar H. Schein, 1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Oxford Josesey – Bass Publisher.
- Hasan M. Iqbal.2002, *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia – edisi revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hartanto. Agus, Utami. Sri. Setyaningsih,(2010) **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar**, Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia Vol. 4 No. 1 Juni 2010: 58 – 67, Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta
- Ghozali, Imam. 2005.**Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2006. “Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- J. Supranto, 2001, Statistik Teoridan Aplikasi, Jilid Kedua, EdisiKeenam, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Nicko Permana Putra. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang. Dokumen Karya

ilmiah. Universitas Dian Nuswantoro
Semarang.

Pabundu Tika. Moh, 2010, ***Budaya
Organisasi dan Peningkatan Kinerja
Perusahaan***, Penerbit PT. Bumi
Aksara, Jakarta.

Purnomo, Agus, (2012), ***Pengaruh
kompensasi, Motivasi, Lingkungan
kerja dan Kepeimpinan terhadap
kenerja karyawan PT. ADI MITRA
PRATAMA Semarang***, Jurnal
Dinamika Manajemen Vol. 1 No. 5
Juli 2012

Sukmasari. Hentry, (2011) Pengaruh
Kepemimpinan, Motivasi, Insentif,
Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas
Pengelolaan Keuangan Dan Aset
Daerah Kota Semarang Jurnal Tesis
UDINUS Semarang,

Sutrisno, Edy, 2009, ***Manajemen Sumber
Daya Manusia***, Penerbit Kencana
Prenada Media Group, Jakarta.