

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV. Bumi Delta Makmur

Gusti Agung Anantabhoga Prubovsky Utameyasa¹, Bowo Santoso²

^{1,2} Program Studi Manajemen, FEB, UPN "Veteran" Jawa Timur

18012010307@student.upnjatim.ac.id manajemen.boow@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of analyzing the influence of leadership, motivation, and work environment on the work discipline of employees of CV. Prosperous Delta Earth. This research approach is included in quantitative research. The research population used is CV employees. Bumi Delta Makmur with a total of 32 respondents with a sampling technique using a saturated sample which makes the entire population the sample in the study. The source of research data comes from primary data which is directly obtained from respondents, namely employees of CV. Bumi Delta Makmur through the distribution of questionnaires. Data analysis techniques to process research data using data processing software Partial Least Square (PLS). Based on research data, it is revealed that leadership has no influence on employee work discipline, motivation has an influence on employee work discipline, and the work environment has an influence on employee work discipline at CV Bumi Delta Makmur.

Keywords: Leadership; Motivation; Work environment; Work Discipline

ABSTRAK

Riset ini dijalankan dalam rangka guna melangsungkan penganalisisan terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur. Pendekatan dalam riset ini tergolong ke dalam penelitian kuantitatif. Populasi pada riset yang dipakai ialah karyawan CV. Bumi Delta Makmur dengan jumlah 32 responden menggunakan teknik penentuan sampel jenuh yang menjadikan seluruh populasi sebagai sampel dalam riset. Sumber data pada riset ini bersumber dari data primer dimana secara langsung didapatkan dari responden yakni karyawan CV. Bumi Delta Makmur dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data untuk mengolah data penelitian menggunakan software olah data *Partial Least Square* (PLS). Bersumber pada olah data penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh kepada disiplin kerja karyawan, motivasi mempunyai pengaruh kepada disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh kepada disiplin kerja karyawan CV Bumi Delta Makmur.

Kata kunci: Kepemimpinan; Motivasi; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kualitas tinggi ialah poin penting yang diperlukan saat ini. Tiap organisasi maupun perusahaan mengharapakan sumber daya manusia dapat bekerja secara baik dan benar agar perusahaan bisa berkompetisi pada sektor bisnis yang kian ketat. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan yang optimal, sumber daya manusia memiliki peranan yang aktif pada aktivitas di dalam perusahaan dikarenakan manusia merupakan pihak yang merencanakan, melakukan, dan menentukan tujuan. Terdapat sejumlah faktor yang bisa mengakibatkan timbulnya suatu imbas pengaruh kepada keberhasilan maupun kegagalan

perusahaan yaitu, faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kepemimpinan ialah peran penting dan dominan dalam meningkatkan prestasi kerja. Dikarenakan kesuksesan yang diperoleh perusahaan ketika mewujudkan tujuan pun berkaitan terhadap seorang pemimpin, tentunya kepemimpinan sangatlah memiliki suatu imbas pengaruh guna mewujudkan tujuan dari perusahaan. Kepemimpinan dinilai berhasil jika para pemimpin perusahaan dapat melakukan pengelolaan atau pengaturan terhadap organisasi yang ada dengan efektif dan dapat memotivasi para bawahannya untuk memperbaiki dan meningkatkan tingkat disiplin kerja.

Motivasi kerja ialah daya pendorong dimana menyebabkan seorang individu yang merupakan anggota organisasi memiliki kemauan dan kerelaan guna mengeluarkan semua kemampuannya pada wujud keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu yang dimilikinya guna melangsungkan sejumlah aktivitas yang merupakan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada dirinya pada tujuan mewujudkan tujuan dan sejumlah sasaran dari organisasi dimana sudah perusahaan tentukan. Dalam memberi motivasi pada sebuah perusahaan sangat dibutuhkan dalam rangka mendorong para karyawan supaya memiliki kemauan untuk bekerja keras dan semangat dengan melimpahkan seluruh kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan.

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat di sekitar pekerja dimana bisa mengakibatkan timbulnya suatu pengaruh kepada diri pekerja tersebut ketika melakukan tugas yang diamanahkan kepada dirinya. Lingkungan kerja bisa membentuk gairah kerja dimana bermanfaat bagi karyawan dan perusahaan berwujud upaya untuk meningkatkan prestasi kerja dan produktifitas.

Disiplin kerja bisa diuraikan sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan yang perusahaan tetapkan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dan memiliki kesanggupan dalam menjalankannya dan tidak menghindar saat menerima sanksi jika dirinya melakukan pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang sudah dilimpahkan kepada dirinya (Samura et al., 2017). Persoalan itu bisa memberikan dorongan kepada semangat kerja, dan terwujudnya tujuan dari perusahaan. Disiplin kerja merupakan sebuah wujud Tindakan dalam patuh dan menjalankan suatu hal yang sejalan terhadap aturan yang diamanahkan sebagai tanggung jawab yang dilimpahkan kepada dirinya (Husain, 2020).

CV. Bumi Delta Makmur ialah perusahaan yang bergerak pada sektor jasa kontruksi proyek dan bangunan yang terletak di Kota Sidoarjo, Jawa Timur. Bersumber pada hasil observasi dan wawancara pada CV. Bumi Delta Makmur bahwa terdapat permasalahan dimana berhubungan terhadap sumber daya manusia di perusahaan yakni karyawan yang kurang mempunyai kedisiplinan saat berkerja. Penurunan disiplin kerja dari karyawan CV. Bumi Delta Makmur tersebut dapat ditunjukkan melalui bukti laporan keterlambatan dan absensi kehadiran bahwa masih banyak karyawan yang melanggar aturan dengan tidak datang tepat waktu atau terlambat. Hal tersebut yang mengindikasikan adanya masalah disiplin kerja

karyawan CV. Bumi Delta Makmur.

Adanya permasalahan disiplin kerja yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya ialah motivasi. Terdapat masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja yakni rendahnya kesadaran karyawan untuk bekerja secara profesional di CV. Bumi Delta Makmur. Terjadi penurunan semangat bekerja atau motivasi karyawan dalam bekerja sesuai hari yang telah ditetapkan yang ditunjukkan dari absensi kehadiran karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan beragam alasan dari sakit, izin, hingga tanpa keterangan atau alpa. Maka diduga rendahnya motivasi kerja atau semangat bekerja dari karyawan sehingga mempengaruhi disiplin kerja CV. Bumi Delta Makmur.

Tidak hanya faktor motivasi, juga terdapat faktor kepemimpinan yang mampu memberikan pengaruh terhadap penurunan disiplin kerja karyawan. Penerapan kepemimpinan di CV. Bumi Delta Makmur dirasa masih kurang di sisi ketegasan pimpinan dan motivasi yang diberikan pimpinan dalam memberikan arahan kepada karyawan ketika menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan dan ditetapkan oleh perusahaan. permasalahan tersebut yang kemudian mengindikasikan faktor kepemimpinan menyebabkan penurunan tingkat disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur.

Adapun terdapat faktor lainnya yang mampu mengakibatkan timbulnya pengaruh kepada disiplin kerja yakni lingkungan kerja (Puspitasari et al., 2017). Lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat menimbulkan perasaan nyaman dan semangat bagi karyawan saat melakukan pekerjaannya yang secara sendirinya akan membangkitkan kedisiplinan diri karyawan di perusahaan (Nurazizah, 2020). Namun, lingkungan kerja di CV. Bumi Delta Makmur dalam kategori yang kurang baik yang dapat dilihat melalui fasilitas dan lingkungan kerja yang tersedia masih belum terpenuhi dengan baik. Melalui kondisi lingkungan kerja tersebut menyebabkan karyawan merasakan kurang nyaman ketika bekerja sehingga mempengaruhi terjadinya penurunan disiplin kerja dari karyawan CV. Bumi Delta Makmur. Masalah yang dapat dirumuskan adalah ialah:

1. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur?
2. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur?
3. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur?

Bersandar kepada masalah yang sudah dirumuskan tersebut, tentunya tujuan yang hendak diwujudkan pada riset ini ialah:

1. Guna menganalisis pengaruh kepemimpinan kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur.
2. Guna menganalisis pengaruh motivasi kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur.
3. Guna menganalisis pengaruh lingkungan kerja kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur.

TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Kartono dalam Nurazizah (2020), kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pemandu, penuntun, pembimbing, pembangun, pemberi motivasi, kontrol organisasi, membangun interaksi berupa komunikasi yang baik dan juga mengarahkan karyawan terhadap target yang sudah dibentuk sejalan terhadap ketentuan waktu dan perencanaan. Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh James M. Black dalam (Nazar (2017)) Kepemimpinan ialah kemampuan dalam menaruh keyakinan dan menggerakkan individu lain supaya memiliki kemauan dalam menjalin kerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai satu tim guna mewujudkan suatu tujuan.

Riset ini mempergunakan lima indikator antara lain: kemampuan analitis, keterampilan berkomunikasi, keberanian, kemampuan mendengar, dan ketegasan.

Motivasi

Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) menguraikan bahwa motivasi ialah aktivitas yang menyebabkan, menjadi penyalur, dan menjaga perilaku yang diperlihatkan oleh manusia. Motivasi ini ialah subjek yang penting menurut pemimpin, dikarenakan pemimpin diharuskan bekerja dengan dan melalui individu lain. Di samping hal tersebut, motivasi ialah sebuah dorongan dari individu lain ataupun dari diri sendiri guna menjalankan sebuah pekerjaan secara penuh kesadaran dan bersemangat guna mewujudkan suatu target. Bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Saputra (2016) menguraikan bahwa motivasi kerja yang terdapat di dalamnya, kesuksesan dan keberhasilan hidup dari seorang individu bisa diperkirakan. Seseorang yang bersemangat umumnya senantiasa memperlihatkan sikap yang optimis dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan yang dimikinya ketika menjalankan suatu hal.

Riset ini mempergunakan lima indikator diantaranya: tingginya tingkat cita-cita, orientasi tugas/sasaran, usaha untuk maju, ketekunan, rekan kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati dalam (Samura et al. (2017)) lingkungan kerja merupakan semua adat, sarana, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang mana seorang individu dalam bekerja, metode kerja yang digunakannya, dan juga pengaturan kerja yang diterapkannya baik sebagai perseorangan ataupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja ialah suatu hal yang terdapat di sekitar para pekerja dan menjadi hal yang mengakibatkan timbulnya suatu imbas pengaruh kepada dirinya ketika mengerjakan sejumlah tugas yang dilimpahkan kepada dirinya. Menurut Herawati & Ranteallo (2019) Lingkungan kerja ialah semua hal yang terdapat di sekitar karyawan dimana bisa memberikan suatu imbas pengaruh kepada diri karyawan ketika melangsungkan tugas yang dilimpahkan oleh perusahaan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan dimana keadaan dan suasana para karyawan tersebut menjalankan tugas dan pekerjaan yang dilimpahkan kepada dirinya secara

maksimal.

Penelitian ini menggunakan empat indikator antara lain: fasilitas, kebisingan, sirkulasi udara, dan lingkungan kerja.

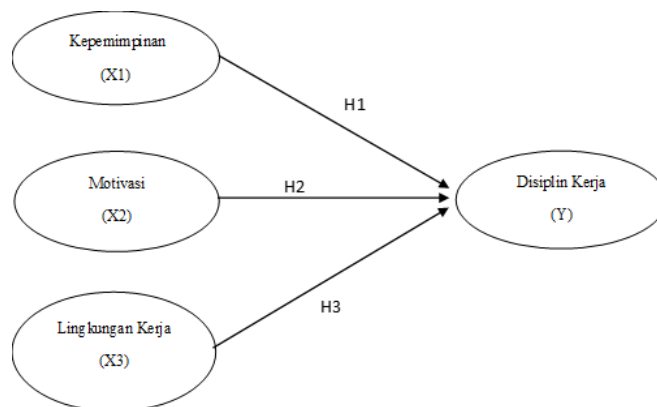
Disiplin Kerja

Menurut Liyas (2017) menguraikan bahwa disiplin bisa didefinisikan sebagai pelaksana manajemen yang ada pada perusahaan untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Malayu & Hasibuan (2012) kedisiplinan ialah kesadaran dan kemauan yang dimiliki seorang individu untuk taat kepada seluruh peraturan di dalam perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Pada kehidupan sehari-hari, manusia membutuhkan peraturan dan ketentuan dimana akan menjadi pengatur dan pembatas terhadap tiap aktivitas dan perilaku yang dijalankannya.

Penelitian ini menggunakan empat indikator diantaranya: ketepatan waktu, menggunakan peralatan kerja dengan baik, tanggung jawab, ketaatan.

Kerangka Penelitian

Di dalam riset ini, penulis hendak melangsungkan pengkajian berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur. Kerangka penelitian yang merupakan dasar dari riset ini penulis gambarkan seperti di bawah:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Berdasarkan pada kajian dan permasalahan yang sudah penulis uraikan, tentunya hipotesis pada riset ini ialah:

- H1: terdapatnya dugaan bahwa kepemimpinan menimbulkan pengaruh yang positif kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur.
- H2: Diduga bahwa motivasi menimbulkan pengaruh positif kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur.
- H3: Diduga bahwa lingkungan kerja menimbulkan pengaruh positif kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur.

Penelitian Terdahulu

1. Riset yang dijalankan oleh Jeli Nata Liyas (2017) berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah

Mandiri". Simpulan yang diperoleh melalui hasil yang didapatkan pada riset ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan menimbulkan pengaruh positif dan signifikan kepada disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Duri.

2. Riset yang dijalankan oleh Trio Saputra (2016) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau". Simpulan yang diperoleh melalui hasil yang didapatkan pada riset ini memperlihatkan bahwa motivasi kerja menimbulkan pengaruh kepada disiplin kerja pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Riau.
3. Riset yang dijalankan oleh Ibnu Sina Samura (2020) berjudul "Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu". Simpulan yang diperoleh melalui hasil yang didapatkan pada riset ini memperlihatkan bahwa pengawasan dan lingkungan kerja secara bersama-sama menimbulkan pengaruh kepada disiplin kerja pegawai pada Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian Dan Pengukuran Variabel

Pada riset ini pendekatan atau metode yang dipergunakan ialah kuantitatif. Pengukuran variabel pada riset ini mempergunakan skala ordinal, melalui penerapan terhadap tipe skala Likert. Skala ini mudah dipergunakan dalam penelitian yang terfokus pada responden dan objeknya.

Populasi Dan Sampel

Populasi yang dipergunakan pada riset ini ialah karyawan CV. Bumi Delta Makmur dengan jumlah karyawan 32 orang. Pada riset ini tahapan yang digunakan dalam mengambil sampel adalah sampel jenuh. Sampel jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan bila seluruh anggota populasi yang digunakan pada penelitian cenderung kecil atau riset yang hendak membentuk regeneralisasi terhadap kesalahan yang sangatlah kecil.

Tempat dan Teknik Pengumpulan Data

Tempat untuk pengumpulan data penelitian ini diambil langsung di CV Bumi Delta Makmur yang berlokasi di Perumahan Kemiri Indah A3-11 Sidoarjo, Jawa Timur. Pada riset ini, penulis melangsungkan riset lapangan terhadap CV. Bumi Delta Makmur mempergunakan kuisioner guna mendapatkan data dari karyawan. Riset ini mempergunakan kuisioner tertutup yang mana mengakibatkan responden dapat menentukan jawaban dengan melakukan check list (√) pada kolom pertanyaan yang telah tersedia. Di samping hal tersebut, pengumpulan data turut didapatkan melalui literatur, dan buku bacaan yang berkaitan dengan masalah pada penelitian.

Teknik Analisis Data Dan Uji Hipotesis

Riset ini mempergunakan metode analisis Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) ini menggunakan metode analisis yang powerfull dikarenakan tidak bersandar kepada banyak asumsi. Keunggulan dari metode Partial Least Square (PLS) ini ialah tidak wajib memiliki distribusi normal multivariat, ukuran sampel tidak wajib besar, dan Partial Least Square (PLS) tidak dapat dipergunakan dalam melakukan konfirmasi terhadap teori belaka, namun bisa dipergunakan dalam menguraikan terdapat atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Partial Least Square (PLS) bisa melakukan penganalisisan terhadap konstruk yang pembentukannya dilakukan menggunakan indikator reflektif dan indikator formatif. Dalam menguji hipotesis dijalankan melalui peninjauan terhadap nilai probabilitas. Bagi nilai probabilitas, nilai p-value dengan alpha 5% ialah $< 0,05$. Apabila p-value $< 0,05$ tentunya menerima hipotesis, akan tetapi jika pvalue $> 0,05$ tentunya tidak menerima hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas Konvergen

Uji ini melangsungkan pengukuran terhadap seberapa besar korelasi antar konstruk menggunakan variabel laten. Pengujian validitas konvergen tampak melalui loading factor di setiap indikator konstruk. Nilai loading factor $> 0,7$ ialah nilai ideal, dimana mengartikan indikator itu dinilai valid guna melangsungkan pengukuran terhadap konstruk yang peneliti buat. Pengujian ini dijlnakan guna memperlihatkan seberapa nyata sebuah pengujian guna melangsungkan pengukuran terhadap apa yang seyogyanya diukur. Dalam penelitian ini, variabel konstruk dinilai melalui pemanfaatan konvergen dan validitas diskriminan.

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen

| | Kepemimp | Motivasi | LingKerj | DispKerj | Type (as defined) | SE | P value |
|------|----------|----------|----------|----------|-------------------|-------|---------|
| X1.1 | (0.696) | -0.303 | 0.154 | -0.146 | Reflective | 0.127 | <0.001 |
| X1.2 | (0.699) | -0.164 | -0.306 | 0.527 | Reflective | 0.126 | <0.001 |
| X1.3 | (0.594) | 0.338 | -0.311 | -0.188 | Reflective | 0.133 | <0.001 |
| X1.4 | (0.784) | -0.211 | -0.107 | 0.249 | Reflective | 0.121 | <0.001 |
| X1.5 | (0.709) | 0.410 | 0.530 | -0.495 | Reflective | 0.126 | <0.001 |
| X2.1 | -0.359 | (0.838) | 0.049 | -0.036 | Reflective | 0.118 | <0.001 |
| X2.2 | -0.378 | (0.852) | 0.130 | 0.298 | Reflective | 0.117 | <0.001 |
| X2.3 | -0.072 | (0.831) | 0.022 | 0.206 | Reflective | 0.119 | <0.001 |
| X2.4 | 0.544 | (0.759) | 0.054 | -0.378 | Reflective | 0.123 | <0.001 |
| X2.5 | 0.343 | (0.791) | -0.268 | -0.137 | Reflective | 0.121 | <0.001 |
| X3.1 | -0.018 | -0.118 | (0.925) | -0.093 | Reflective | 0.113 | <0.001 |
| X3.2 | -0.023 | 0.197 | (0.900) | -0.013 | Reflective | 0.115 | <0.001 |
| X3.3 | 0.040 | -0.072 | (0.941) | 0.104 | Reflective | 0.112 | <0.001 |
| Y.2 | -0.281 | -0.006 | 0.189 | (0.860) | Reflective | 0.117 | <0.001 |
| Y.3 | 0.281 | 0.006 | -0.189 | (0.860) | Reflective | 0.117 | <0.001 |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Bersandar kepada tabel berikut, seluruh indikator memiliki nilai factor loding melebihi 0,5 dan P-Value di bawah 0,001 sehingga dapat dikatakan valid atau bisa dikatakan terpenuhi convergen validity.

Uji Validitas Diskriminan

Bagi riset yang memiliki sifat confirmatory dan nilai factor antara 0,6 – 0,7 bagi riset yang memiliki sifat exploratory masih bisa diterima dan juga nilai Average Variance Exstracted (AVE) wajib melebihi 0,5. Akan tetapi, bagi riset tahap awal dari tindakan dalam mengembangkan skala pengukuran nilai loading factor 0,5 – 0,6 masih dinilai cukup. Cara mengukur validitas diskriminan menggunakan indikator refleksi yakni melalui peninjauan terhadap cross loading bagi tiap variabel wajib > 0,07.

Tabel 2. Uji Validitas Diskriminan

| | Kepemimp | Motivasi | LingKerj | DispKerj |
|------|----------|----------|----------|----------|
| X1.1 | (0.908) | -0.303 | 0.154 | -0.146 |
| X1.2 | (0.755) | -0.164 | -0.306 | 0.527 |
| X1.3 | (0.629) | 0.338 | -0.311 | -0.188 |
| X1.4 | (0.897) | -0.211 | -0.107 | 0.249 |
| X1.5 | (0.291) | 0.410 | 0.530 | -0.495 |
| X2.1 | -0.359 | (1.129) | 0.049 | -0.036 |
| X2.2 | -0.378 | (0.922) | 0.130 | 0.298 |
| X2.3 | -0.072 | (0.759) | 0.022 | 0.206 |
| X2.4 | 0.544 | (0.497) | 0.054 | -0.378 |
| X2.5 | 0.343 | (0.736) | -0.268 | -0.137 |
| X3.1 | -0.018 | -0.118 | (1.033) | -0.093 |
| X3.2 | -0.023 | 0.197 | (0.837) | -0.013 |
| X3.3 | 0.040 | -0.072 | (0.895) | 0.104 |
| Y.2 | -0.281 | -0.006 | 0.189 | (0.967) |
| Y.3 | 0.281 | 0.006 | -0.189 | (0.754) |

Note: Loadings and cross-loadings are oblique-rotated.

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Tabel tersebut memperlihatkan bahwa data mempunyai sifat yang valid. Persoalan ini sejalan terhadap hasil yang diperoleh melalui pengujian bahwa nilai loading factor (dalam kurung) pada setiap indikator lebih besar dibanding dengan loading factor indikator variabel lainnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 3.1 Composit Reliability

| | Kepemimpinan | Motivasi | Lingkungan Kerja | Disiplin Kerja |
|----------------------|--------------|----------|------------------|----------------|
| CompositeReliability | 0,826 | 0,908 | 0,945 | 0,841 |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Tabel 3.2 Cronbach's Alpha

| | Kepemimpinan | Motivasi | Lingkungan Kerja | Disiplin Kerja |
|------------------|--------------|----------|------------------|----------------|
| Cronbach's Alpha | 0,736 | 0,873 | 0,912 | 0,649 |

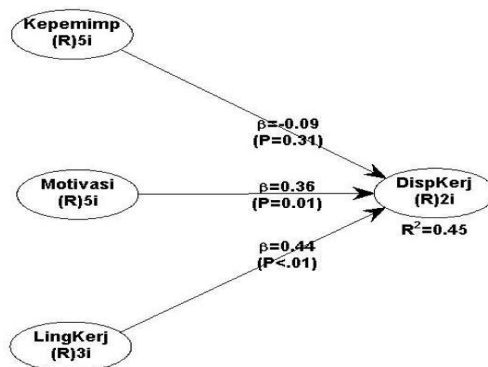
Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Bersandar kepada tabel tersebut, composite reliability memperlihatkan tiap

nilai variabel melebihi 0,7 dan cronbach alpha turut memperlihatkan nilai variabel melebihi 0,7. Bersandar kepada nilai yang ada tersebut, memperlihatkan bahwa konsistensi dan stabilitas instrumen yang dipergunakan sangatlah tinggi dan bisa dibentuk ke dalam suatu simpulan bahwa memenuhi reliability instrumen.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bisa dijalankan dengan mengamati tingkat signifikansi dan parameter path antara variabel laten. Hipotesis yang peneliti ajukan guna memperoleh informasi terkait hubungan tiap konstruk yang menjadi hipotesis dalam riset ini.



Gambar 4.1 Korelasi antar Variabel

Dari gambar diatas dapat dilihat nilai koefisien dan nilai P-value antar variabe pada arah hubungan kausalitas, selain itu pengambilan keputusan dari uji hipotesis bersandar kepada arah hubungan dan signifikansi dari model pengujian dan korelasi antar konstruk (variabel) dimana diperlihatkan dalam tabel di bawah:

Tabel 4.2 Path Coefficients dan P-Value

| Path coefficients | | | | |
|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| | Kepemimp | Motivasi | LingKerj | DispKerj |
| Kepemimp | | | | |
| Motivasi | | | | |
| LingKerj | | | | |
| DispKerj | -0.085 | 0.358 | 0.440 | |

| P values | | | | |
|----------|----------|----------|----------|----------|
| | Kepemimp | Motivasi | LingKerj | DispKerj |
| Kepemimp | | | | |
| Motivasi | | | | |
| LingKerj | | | | |
| DispKerj | 0.309 | 0.011 | 0.002 | |

Sumber : Data primer yang diolah tahun 2022

Bersandar kepada tabel tersebut, bisa diambil keputusan uji hipotesis antara lain:

- H1. Terdapatnya dugaan bahwa kepemimpinan menimbulkan suatu pengaruh yang positif kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur tidak bisa diterima, dengan path coefficients sejumlah $-0,085$, dan nilai P-values sejumlah $0,309 > 0,05$, tentunya dinilai Non Signifikan (negatif).
- H2. Diduga bahwa Motivasi menimbulkan suatu pengaruh positif kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur bisa diterima, dengan path coefficients sebesar $0,358$, dan nilai P-values sejumlah $0,011 < 0,05$, tentunya bisa dikatakan Signifikan (positif).
- H3. Diduga bahwa Lingkungan Kerja menimbulkan suatu pengaruh positif kepada disiplin kerja karyawan CV. Bumi Delta Makmur dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah $0,440$, dan nilai P-values sejumlah $0,002 < 0,05$, maka dapat dikatakan Signifikan (positif).

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Bersandar kepada hasil yang diperoleh melalui uji hipotesis pada riset ini memperlihatkan bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh kepada disiplin kerja karyawan. Yang manabisa dibentuk ke dalam suatu simpulan bahwa tidak diterimanya atau ditolakny H1. Dikarenakan hal tersebut, hipotesis kesatu dimana menguraikan bahwa terdapatnya pengaruh positif kepemimpinan kepada disiplin kerja tidak dapat dibuktikan dalam riset ini. Bersandar kepada pengolahan data dari riset ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh kepada disiplin kerja karyawan persoalan tersebut dimungkinkan dikarenakan karyawan di CV Bumi Delta Makmur kurangnya kepercayaan pemimpin terhadap karyawan mengakibatkan pemimpin tidak mampu memotivasi karyawan dalam situasi sulit ataupun menyenangkan. Persoalan ini seharusnya dijadikan sebagai perhatian oleh pimpinan guna lebih memotivasi karyawan sehingga dapat meningkatkan kedisiplinan saat bekerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja

Bersandar kepada hasil yang diperoleh melalui uji hipotesis pada riset ini memperlihatkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh kepada disiplin kerja karyawan. Yang mana bisa dibentuk ke dalam suatu simpulan bahwa menerima H2. Tentunya kesimpulan dari hasil yang diperoleh pada riset bahwa motivasi menimbulkan suatu pengaruh positif dan signifikan kepada disiplin kerja. Dikarenakan hal tersebut, hipotesis kedua dimana menguraikan bahwa adanya pengaruh positif motivasi kepada disiplin kerja bisa dibuktikan dalam riset ini. Bersandar kepada pengolahan data dari riset ini memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh kepada disiplin kerja karyawan persoalan tersebut dimungkinkan sebab karyawan di CV Bumi Delta Makmur semakin memiliki motivasi yang tinggi karyawan akan disiplin terhadap aturan yang terdapat di perusahaan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Bersandar kepada hasil yang diperoleh melalui uji hipotesis pada riset ini memperlihatkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh kepada disiplin kerja karyawan. Yang mana bisa dibentuk ke dalam suatu simpulan bahwa menerima H3. Tentunya simpulan dari hasil yang diperoleh pada riset ini bahwa lingkungan kerja menimbulkan suatu pengaruh positif dan signifikan kepada disiplin kerja. Dikarenakan hal tersebut, hipotesis ketiga dimana menguraikan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja kepada disiplin kerja dapat dibuktikan dalam riset ini. Bersandar kepada pengolahan data dari riset ini memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan persoalan tersebut dimungkinkan sebab karyawan di CV Bumi Delta Makmur semakin baik lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan karyawan bisa merasa nyaman sehingga memiliki berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Bersandar kepada hasil yang diperoleh melalui analisis dan pembahasan yang sudah dipaparkan terkait kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja kepada disiplin kerja karyawan CV Bumi Delta Makmur, tentunya bisa dibentuk ke dalam suatu simpulan:

1. Hasil yang diperoleh pada riset memperlihatkan bahwa kepemimpinan yang ada pada CV Bumi Delta Makmur tidak mampu mendukung atau tidak berdampak kepada disiplin kerja karyawan.
2. Hasil yang diperoleh pada riset memperlihatkan bahwa motivasi yang terdapat di CV Bumi Delta Makmur mampu memberikan nilai tambah kepada disiplin kerja karyawan.
3. Hasil yang diperoleh pada riset memperlihatkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat di CV Bumi Delta Makmur mampu memberikan nilai tambah terhadap disiplin kerja karyawan.

Saran

Adapun saran yang akan disampaikan adalah dengan adanya penelitian ini diharapkan CV. Bumi Delta Makmur bisa menggunakan riset ini sebagai bahan pertimbangan ketika mengambil keputusan guna untuk mendorong terjadinya peningkatan terhadap kualitas karyawannya. Misalnya dengan tetap menjaga komunikasi antara pimpinan dengan karyawan yang ada sehingga dapat menunjang keberhasilan yang diinginkan perusahaan agar mencapai target.

Bagi CV Bumi Delta Makmur supaya lebih meningkatkan kedisiplinan terhadap karyawan. Salah satunya dengan meningkatkan motivasi kerja yang maksimal. Dengan mempunyai tingkat motivasi yang tinggi karyawan dapat memiliki semangat kerja yang tinggi pula otomatis karyawan akan menjadi disiplin saat melakukan pekerjaannya.

CV. Bumi Delta Makmur diharapkan meningkatkan fasilitas yang ada untuk bekerja di kantor agar karyawan merasa nyaman dan aman saat melakukan

pekerjaannya sehingga akan menjadikan pekerjaan tersebut lebih efektif dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1-14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Jurnal Akrab Juara*, 4(2), 27-41.
- Husain, B. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Strategic Pestcontrol Tebet Jakarta Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 277-285.
- Liyas, J. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BANK Syariah Mandiri. *JEBI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam)*, 2(2), 121-129.
- Malayu, H., & Hasibuan, H. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. *PT Bumi Aksara. Jakarta.*
- Nazar, A. F. N. (2017). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Posmetro Mandau Duri. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil: JWEM*, 7(2), 237-244.
- Nurazizah, S. F. (2020). *Strategi kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja dan kedisiplinan guru: Penelitian di Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Bani Syaibah Bandung dan Sekolah Dasar Nurul Amal Islam (SD Sedunia) Bandung.* UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Puspitasari, A. T., Nuraina, E., & Utomo, S. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi - Universitas PGRI Madiun*, 5(1), 146-160.
- Samura, I. S., Nuryanti, N., & Rama, R. (2017). *Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Rokan Hulu.* Riau University.
- Saputra, T. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau. *Jurnal Niara*, 8(2), 50-60.