

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

(Studi Pada PT. Mitra Andalan Security Surabaya)

Oleh :

Wahyu Akbar Firmansyah *)

Abd. Kodir Djaelani**)

M. Ridwan Basalamah***)

Email : *wahyu.akbar780@gmail.com

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Malang

ABSTRACTION

This research was conducted at PT. Mitra Andalan Security Surabaya. The type of research used is explanatory research (quantitative research). The purpose of this study was to determine the effect of leadership style and work environment on work discipline. The independent variables used are leadership style and work environment, while the dependent variable is work discipline. The sample used in this study was 54 respondents who were members of PT. Mitra Andalan Security. Data collection techniques using a questionnaire. The analytical method used is the instrument test, normality test, multiple linear regression analysis, classic assumption test, using the help of SPSS computer software. The results of this study indicate that the leadership style and work environment simultaneously influence the work discipline, partially the leadership style has a positive and significant effect on work discipline, the work environment has a positive and significant influence on the work discipline.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Leadership Style.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu komponen utama penggerak aktivitas usaha dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia harus dalam keadaan baik demi tercapainya tujuan dan menjaga kondisi suatu perusahaan semakin meningkat. Karyawan harus dalam keadaan baik untuk menjaga dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada suatu perusahaan. Potensi sumber daya manusia yang maksimal dalam suatu perusahaan dapat terwujud, ditunjang oleh nilai kepribadian yang baik salah satunya dalam bentuk sikap disiplin kerja yang tinggi. Umumnya disiplin kerja dipicu oleh berbagai penyebab termasuk diantaranya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang mendukung sehingga melatarbelakangi karyawan dalam bersikap disiplin kerja.

Disiplin kerja dalam sumber daya manusia merupakan bentuk *attitude* yang berkaitan tentang taat dan patuh terhadap tanggung jawab untuk dilaksanakan sesuai prosedur. Disiplin kerja karyawan yang baik akan membantu mewujudkan proses aktivitas pekerjaan dalam suatu perusahaan berjalan dengan lebih maksimal, sedangkan disiplin kerja karyawan yang merosot akan menjadi kendala dan memperlambat perusahaan untuk mencapai tujuan, karena proses karyawan dalam menjalankan pekerjaan berjalan kurang maksimal akibat hambatan

yang timbul dari permasalahan disiplin kerja. Sehingga dengan demikian disiplin dapat disimpulkan sebagai fungsi operatif manajemen.

Sutrisno (2009:86) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Mentaati semua peraturan dapat dikaitkan dengan kesediaan dalam mematuhi perintah dan larangan dari pimpinan, sedangkan mentaati norma-norma yang berlaku termasuk di dalamnya situasi dan kondisi yang ada dalam lingkungan kerja. Kepemimpinan yang baik dan lingkungan kerja yang mendukung mendorong karyawan untuk bersikap disiplin menyesuaikan pemimpin sebagai panutan dan lingkungan kerja sebagai komponen interaksi sosial yang ada dalam suatu perusahaan.

Rivai (2005) memaparkan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Dari kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

PT. Mitra andalan security merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang layanan jasa keamanan outsourcing di apartemen waterplace residence surabaya. Terdiri dari hunian berkonsep apartemen waterplace residence Surabaya tentunya memerlukan kualitas keamanan yang berstandar tinggi. Sehingga anggota personil keamanan PT. mitra andalan security dituntut untuk disiplin tinggi dalam rangka mewujudkan rasa aman dan nyaman penghuni ascott waterplace Surabaya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan yang bekerja di PT. mitra andalan security ditemukan adanya permasalahan utama di PT. mitra andalan security yaitu kedisiplinan kerja pegawai. Fenomena kurangnya kedisiplinan kerja pegawai PT. mitra andalan security tercermin dari tindakan indisipliner pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan. Tindakan indisipliner karyawan PT. mitra andalan security tercermin dari masih sering terjadi adanya karyawan yang menerima punishment, datang terlambat saat bekerja, dan juga masih ditemui adanya karyawan yang tidur di saat jam bekerja.

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disiplin kerja disebabkan adanya dorongan dari dalam diri seorang karyawan maupun dari pengaruh hasil interaksi karyawan tersebut dengan lingkungan kerja. Hasibuan (2006:214) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain: 1) tujuan dan kemampuan, 2) teladan pimpinan, 3) balas jasa, 4) keadilan, 5) pengawasan melekat, 6) sanksi hukuman, 7) ketegasan, 8) hubungan kemanusiaan.

Dari permasalahan indisipliner yang masih terjadi di PT. mitra andalan security, berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti, tindakan indisipliner terjadi karena gaya kepemimpinan dari pemimpin PT. mitra andalan security, yang terkesan kurang tegas, sehingga para bawahannya masih bisa melakukan tindakan indisipliner yang menyebabkan peran pimpinan menjadi kurang efektif. Menurut Hasibuan (2012) setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dari kepemimpinan yang penuh wibawa serta strategi yang baik tentunya mampu untuk mengkondisikan sikap disiplin kerja pada bawahan.

Kepemimpinan sangat erat hubungannya dalam membentuk karakter karyawan termasuk didalamnya disiplin kerja agar operasional dalam perusahaan berjalan secara optimal, yang

nantinya dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan pemimpin dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Samsudin (2010) kepemimpinan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Secara umum kepemimpinan diartikan sebagai sikap dari pemimpin dalam aktivitas mengelola seluruh sumber daya untuk tercapainya tujuan, kepemimpinan banyak menjadi perhatian sebagai objek penelitian terlebih kaitannya dalam mengelola karyawan yang ada dibawah naungan, agar bekerja secara optimal dalam perusahaan.

Pemimpin suatu perusahaan sering dihadapkan Permasalahan dalam proses mengelola sumber daya yang ada dalam perusahaan, mengingat baground sumber daya manusia yang ada di bawah naungan berbeda-beda, kemungkinan terjadinya berbagai permasalahan dapat ditimbulkan oleh sumber daya manusia tersebut sangat mungkin terjadi. “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. Hasibuan (2002). Maka dari itu seorang pemimpin harus mampu menjaga hubungan yang harmonis dengan bawahan untuk menyelesaikan segala urusan yang bersangkutan dengan karyawan. Namun yang sering pula dijumpai permasalahan dalam kepemimpinan ditimbulkan oleh sikap dari seorang pemimpin tersebut yang memanfaatkan posisinya sebagai pemimpin secara mutlak dengan mengabaikan karyawan yang dipimpinya.

Selain gaya kepemimpinan yang kurang tegas, tindakan indisipliner yang terjadi di PT. mitra andalan security, juga disebabkan oleh lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan PT. mitra andalan security, yang terkesan masih melakukan tindakan indisipliner secara bersama-sama, sehingga lingkungan kerja yang tercipta terkesan negatif. Di mana lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menentukan situasi kerja yang melibatkan sumber daya manusia, hubungan harmonis antar karyawan tentunya akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta menjadi kesatuan support system bagi tiap karyawan terhadap karyawan lainnya. Menurut Sedarmayanti (2011:2) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dalam suatu perusahaan mendorong sikap seorang karyawan dalam bertindak menyesuaikan kondisi lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dibahas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Mitra Andalan Security Surabaya**”.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap disiplin kerja Karyawan pada PT. Mitra Andalan Security Surabaya.

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah: Mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap disiplin kerja Karyawan pada PT. Mitra Andalan Security Surabaya.

Manfaat Penelitian

- a. Diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan informasi bagi pembaca dan dapat menjadi rujukan penelitian terdahulu bagi peneliti selanjutnya.

- b. Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan pertimbangan PT. Mitra Andalan *Security* dalam menjaga serta meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, agar karyawan dari perusahaan tetap memiliki disiplin kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.
- c. Dapat menambah sebuah literasi dan pengalaman nyata penulis tentang cara memperoleh disiplin kerja dari karyawan melalui gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Tinjauan Teori

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan bentuk implementasi realisasi tugas dan tanggung jawab Menurut Setyaningdyah (2013:145) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2013:94), ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

Gaya Kepemimpinan

Husnan (2002:224) berpendapat Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Gibson dalam Pradana (2015:27) Menjelaskan ada beberapa indikator tentang gaya kepemimpinan sebagai berikut:

- a. Kepemimpinan secara suportif (supportive leadership)
- b. Kepemimpinan direktif (directive leadership)
- c. Kepemimpinan partisipatif (participative leadership)
- d. Kepemimpinan berorientasi prestasi (achievement-oriented leadership)

Lingkungan Kerja

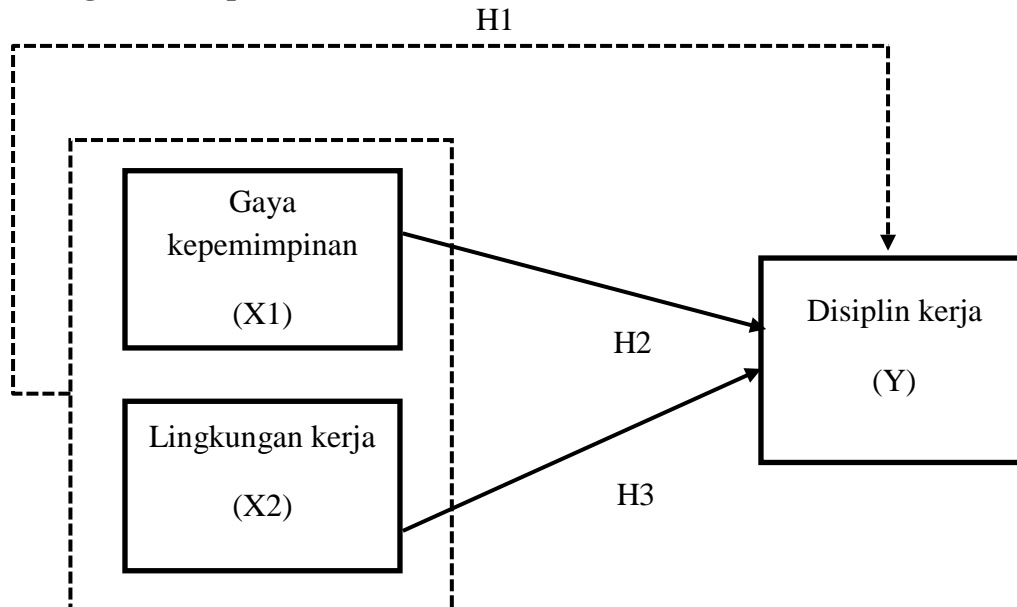
Sunyoto (2012:91) Lingkungan kerja adalah segala hal yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, misalnya untuk hal ini ialah kebersihan, penerangan, music, dan lain-lain.

Indikator Lingkungan Kerja



Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito dalam pratama (2019:77) yaitu sebagai berikut:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan dengan rekan kerja
- c. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan
- d. Tersedianya fasilitas kerja

Kerangka Konseptual



Keterangan :

-  : Secara simultan
-  : Secara parsial

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan pada anggota personil keamanan PT. Mitra Andalan *Security* yang beralamatkan di *Tower Waterplace residence* Jl. Pakuwon Indah Lontar Timur, Kec. Lakarsantri, Kota. Surabaya Jawa Timur. Waktu dilaksanakan bulan Mei 2020 sampai Juli 2020.

Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2015), “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi penelitian pada Pada penelitian ini yang digunakan adalah personil keamanan PT. Mitra Andalan *Security* yang berjumlah 54.

Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi anggota personil keamanan PT. Mitra Andalan *Security* yang berjumlah 54.

Hasil Dan Pembahasan Penelitian

Klasifikasi *Gender*

Table
Gender responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	54	100%
2.	Perempuan	0	0%
Jumlah		54	100%

Sumber : PT. Mitra Andalan Security

Jumlah responden secara keseluruhan laki-laki. menunjukkan karyawan di PT. Mitra Andalan *Security* Rata-rata berjenis kelamin laki-laki. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan dalam mewujudkan keamanan membutuhkan kemampuan fisik dan mental yang umumnya dimiliki laki-laki.

Klasifikasi Usia

Tabel
Usia Responden

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	20 – 29 tahun	22	41%
2.	30 – 39 tahun	26	48%
3.	40 – 50 tahun	6	11%
Jumlah		54	100%

Sumber : di PT. Mitra Andalan Security

PT. Mitra Andalan *Security* Usia 30 - 39 tahun sebanyak 26 responden dengan persentase sebesar 48% . Dari data yang diperoleh dapat dikatakan bahwa responden dengan rentang usia tersebut memiliki kematangan emosi serta fisik yang mumpuni, hal ini berarti usia responden masih tergolong energik untuk mengemban tugas dan tanggung jawab dalam menjaga keamanan.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator instrumen dalam variabel komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Instrumen dikatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel. Berikut merupakan hasil perhitungan uji validitas:

Tabel
Uji Validitas

Variabel	Angka Korelasi	r Tabel	Keterangan
X1.1	0,799	0,2632	V A L I D
X1.2	0,768	0,2632	
X1.3	0,830	0,2632	
X1.4	0,845	0,2632	
X2.1	0,771	0,2632	
X2.2	0,812	0,2632	
X2.3	0,851	0,2632	
X2.4	0,767	0,2632	
Y1.1	0,821	0,2632	
Y1.2	0,856	0,2632	
Y1.3	0,788	0,2632	
Y1.4	0,830	0,2632	

Sumber: Data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.6 diatas menunjukkan seluruh pernyataan item mempunyai nilai r Hitung $>$ 0,2632 maka hasil uji validitas diatas dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu alat untuk mengukur sejauh mana indikator variabel yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Dikatakan reliabel jika ukuran tersebut menghasilkan nilai yang konsisten. Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode Cronbach Alpha. Dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,60. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas.

Tabel
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,825	RELIABEL
Lingkungan Kerja	0,812	
Disiplin kerja	0,842	

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh variabel mempunyai hasil yang reliabel. Dapat dikatakan reliabel dibuktikan dengan nilai Cronbach Alpha > 0,60.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah proses analisis data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diolah dalam sebuah penelitian berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai probabilitas (asymp.sig) > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika < 0,05 maka data tersebut dinyatakan tidak berdistribusi normal. Berikut hasil dari uji normalitas:

Tabel
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.32658146
Most Extreme Differences	Absolute	.163
	Positive	.138
	Negative	-.163
Kolmogorov-Smirnov Z		1.196
Asymp. Sig. (2-tailed)		.114

Sumber: Data Primer diolah 2020

Berdasarkan data Tabel 4.8 Menyatakan bahwa hasil Asymp. Sig 0,114 > 0,05 yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut merupakan hasil pengolahan data regresi linier berganda :

Tabel
Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.853	1.298		.657	.514
Gaya kepemimpinan	.314	.118	.310	2.650	.011
Lingkungan kerja	.631	.125	.591	5.051	.000

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat dijelaskan melalui rumus berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 0,853 + 0,314X_1 + 0,631X_2 + e$$

Keterangan :

Y = disiplin kerja

a = Konstanta

b₁ = koefisien regresi X₁

b₂ = koefisien regresi X₂

X₁ = gaya kepemimpinan

X₂ = lingkungan kerja

e = error

Dari persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 0,853 maka variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja nilainya dianggap konstan jadi disiplin kerja karyawan nilainya sebesar 0,853.
- Nilai koefisien regresi (b₁) variabel gaya kepemimpinan menunjukkan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa jika ada peningkatan gaya kepemimpinan, maka disiplin kerja akan meningkat.
- Nilai koefisien regresi (b₂) variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai positif. Ini dapat diartikan bahwa jika lingkungan kerja yang diterapkan semakin baik (meningkat) maka disiplin kerja akan meningkat.

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

Uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya problem multikolinieritas atau tidak. Model regresi dalam penelitian ini dapat memenuhi syarat apabila tidak terjadi multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi antar variabel. Untuk mengetahui gejala multikolinieritas pada sebuah model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai Tolerance > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka model regresi tersebut terbebas dari problem multikolinieritas. Dapat dilihat pada tabel 4.10

Tabel
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
Gaya Kepemimpinan	.380	2.632
Lingkungan Kerja	.380	2.632

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat disimpulkan bahwa nilai Tolerance variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja > 0,10 dan nilai VIF < 10 yang berarti tidak terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah varian tidak homogen. Model regresi yang baik adalah yang memenuhi syarat homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Model dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas lebih besar dari taraf signifikansi 5%. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas :

Table
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel bebas	Sig	Keterangan
X1	0,561	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
x2	0,179	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi > dari 5%. Hasil tersebut menunjukkan tidak ditemukan masalah Heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji F

Uji F merupakan uji yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat pengaruh antar variabel terikat. Dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut merupakan hasil dari uji F :

Tabel
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	258.063	2	129.031	70.554	.000 ^a
Residual	93.270	51	1.829		
Total	351.333	53			

Berdasarkan Tabel 4.12 Diketahui bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja.

Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y atau tidak. Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil perbandingan nilai signifikansi t dengan nilai alpha (α). Variabel independen pembentuk model regresi dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika nilai signifikansi $t < \alpha 0,05$.

**Tabel
Hasil Uji t**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.853	1.298		.657	.514
X1	.314	.118	.310	2.650	.011
X2	.631	.125	.591	5.051	.000

Sumber : Data Primer diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.13 Hasil uji t diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel X1 memiliki nilai statistik uji t sebesar 2,650 dan nilai signifikansi $t_{0,011} > 0,05$. Pengujian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel X2 memiliki nilai statistik uji t sebesar 5,051 dan nilai signifikansi $t_{0,000} < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui pengaruh seberapa kemampuan model untuk menerangkan variasi dependen. Nilai R² yang mendekati nilai 1 dinyatakan variabel independen membagikan mencapai seluruh informasi yang diperlukan memprediksi variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi adalah nilai Adjusted R square, karena lebih bisa dipercaya dalam mengevaluasi model regresi.

**Tabel
Uji Koefisien Determinasi (R²)**

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.857 ^a	.735	.724	1.352

Sumber: Data Primer Diolah 2020

Dari tabel 4.17 diketahui seluruh nilai *Adjusted R square* yaitu komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan memiliki kontribusi secara bersamaan sebesar 72,4% terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Sedangkan sisanya 27,6% dijelaskan oleh variabel lain yang diluar dari penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Gambaran Umum Perusahaan

a. Profil PT. Mitra Andalan Security

PT. Mitra Andalan Security merupakan perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa keamanan yang bertugas di apartemen waterplace residence Surabaya. PT. Mitra Andalan Security Berdiri pada tahun 2014 telah bekerja sama dengan pihak manajemen waterplace residence hingga 2020, dalam tanggung jawab menjaga keamanan.

b. Visi PT. Mitra Andalan Security

Terwujudnya perusahaan jasa keamanan yang profesional dan terpercaya

c. Misi PT. Mitra Andalan Security

1. Membangun tenaga terampil yang profesional dalam bidang keamanan.
2. Menegakkan keamanan secara profesional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum.
3. Membuka lapangan pekerjaan serta berusaha memberikan kesejahteraan bagi anggota personil.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Mitra Andalan Security

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja maka semakin baik juga pula disiplin kerja karyawannya.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Mitra Andalan Security

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan melalui uji hipotesis memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Andalan Security. Hasil penelitian menunjukkan dengan semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawannya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Mitra Andalan Security

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja melalui uji t memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja pada PT. Mitra Andalan Security. Hasil penelitian menunjukkan dengan semakin baiknya lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawannya.

Simpulan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan Security maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan Security.

- b. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan *Security*. Artinya semakin baik gaya kepemimpinan maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan *Security*. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan

Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

- a. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya berjumlah 54 responden
- b. Penelitian ini dilakukan dalam kondisi *pandemic* covid-19 sehingga peneliti tidak dapat terjun ke lapang secara langsung dalam melakukan penelitian.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa ada beberapa saran sebagai berikut:

- a. Kepada pihak PT. Mitra Andalan *Security* disarankan untuk memperbaiki gaya kepemimpinan, utamanya pimpinan harus lebih bersahabat serta melakukan diskusi dengan karyawan dalam pengambilan keputusan melalui komunikasi yang baik di PT. Mitra Andalan *Security* untuk lebih meningkatkan disiplin kerja.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengembangkan penelitian ini diharapkan untuk menyempurnakan variabel pada penelitian ini, dengan cara menambah variabel seperti *reward*, motivasi kerja atau variabel lain. yang berkemungkinan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Mitra Andalan *Security*.

Daftar Pustaka

- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Rivai, veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Murai Kencana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah Edisi Revisi*, Bumi Aksara:Jakarta
- Hasibuan, Malayu SP. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung. CV. Mandar Maju
- Setyaningdyah, E., Nimran, K. U., & Thoyib, A. 2013. *The effects of human resource competence, organisational commitment and transactional leadership on work discipline, job satisfaction and employee's performance. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(4), 140-153.
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Husnan dkk. 2002. Manajemen Personalialia*, Badan Penerbit. Fakultas Ekonomi (BPFE), Yogyakarta.
- Pradana, M. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Karyawan di Ganesha Operation, Bandung. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 24-39.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Buku Seru. 24-39.



Pratama, H. A. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Kebosanan Kerja karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY). *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 17(2), 75-85.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.

Wahyu Akbar Firmansyah *) Adalah Alumni Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

Abd. Kodir Djaelani**) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma

M. Ridwan Basalamah***) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unisma