



# Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Divisi Produksi PT Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya)

**Abdi Mutahari Atilah**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Arga Sutrisna**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

**Barin Barlian**

Program Studi Manajemen Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Alamat: Jl. PETA No. 177 Kahuripan Kecamatan Tawang Kota Tasikmalaya

Korespondensi penulis : [1902010076@unper.ac.id](mailto:1902010076@unper.ac.id)

**Abstract:** *This study aims to determine and analyze the influence of Leadership Style and Work Environment on Work Discipline of Production Division Employees at PT. Buana Niagamakmur Range, Tasikmalaya Branch. The population in this study were production division employees at PT. Range of Buana Niagamakmur Tasikmalaya Branch, totaling 50 people, quantitative method with a survey approach and data analysis techniques using multiple linear regression. Based on the data that has fulfilled the validity test, reliability test and classic assumption test, the test results show that simultaneously leadership style and work environment have a significant effect on work discipline. Partially, leadership style has a partially significant effect on work discipline, while the work environment has no partial effect on employee work discipline at PT. Buana Niagamakmur Range, Tasikmalaya Branch.*

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

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Divisi Produksi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya yang berjumlah 50 orang, metode kuantitatif dengan pendekatan survey dan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan Data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas dan uji asumsi klasik maka hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja, Sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

## LATAR BELAKANG

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. Sehingga tujuan suatu organisasi dapat terwujud apabila di tunjang oleh nilai kepribadian yang baik salah satunya dalam bentuk sikap disiplin kerja yang tinggi. Disiplin

kerja karyawan yang baik akan membantu mewujudkan proses aktivitas pekerjaan dalam suatu perusahaan berjalan dengan lebih maksimal, sedangkan disiplin kerja karyawan yang menurun akan menjadi kendala dan memperlambat perusahaan untuk mencapai tujuan.

Menurut (Andy & sutrisna, 2018, 22) menyatakan bahwa Disiplin yang dimaksud dalam bekerja ialah tidak terlambat dalam bekerja, menjalankan suatu peraturan, melaksanakan sebuah tugas dari atasan. 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. Candana (2021) memaparkan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti : kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Peningkatan disiplin kerja tidak semata-mata hanya memberikan konseling kepada karyawan, namun perlu juga memperhatikan dari segi yang lain seperti pemimpin yang mampu memberikan motivasi, serta memberikan contoh dan mengapresiasi setiap kinerja yang dilakukan bawahannya, pemberian insentif, gaji yang layak serta lingkungan kerja yang nyaman, sehingga karyawan merasa betah dan merasa dihargai pada saat karyawan tersebut sedang bekerja. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Insentif (Tunjangan dan Kesejahteraan) dan Keadilann mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan.

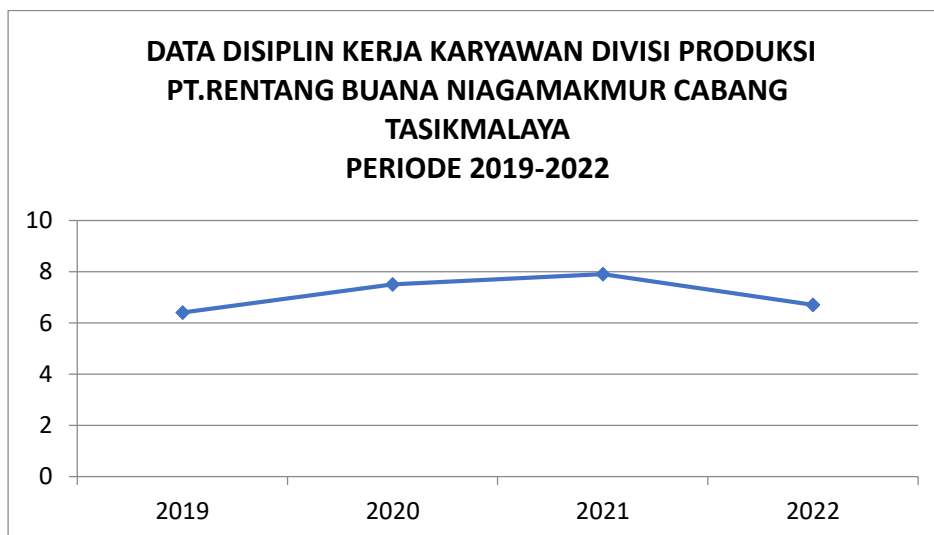
Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Suwatno & Priansa (2018). Kepemimpinan sangat erat hubungannya dalam membentuk karakter karyawan termasuk didalamnya disiplin kerja 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. Oleh karena itu, setiap pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin dengan baik. Dan dengan kepemimpinan yang penuh wibawa serta strategi yang baik tentunya mampu untuk mengkondisikan sikap disiplin kerja pada bawahan.

Pandangan di atas menggambarkan bahwa seluruh kemampuan kepemimpinan perlu dimanfaatkan seoptimal mungkin untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan pimpinan harus mempunyai kepandaian menganalisa situasi dan dapat diterima oleh karyawan. Semua yang dilaksanakan harusnya memberi penjelasan, saran, hubungan, motivasi, dan sebagainya. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus bisa menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Gaya

Kepemimpinan ialah perilaku yang diterapkan oleh seseorang pada saat orang tersebut hendak mempengaruhi perilaku orang lain. (Sudirno & Utama, 2017).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan baik atau tidaknya disiplin kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak positif dan baik bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

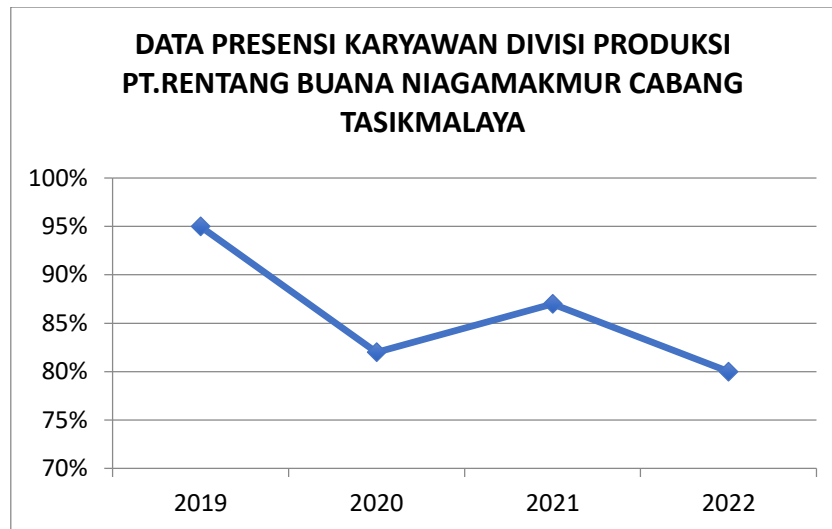
PT. Rentang Buana Niagamakmur adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur furniture perusahaan yang mampu bersaing dengan perusahaan lainnya yang sejenis. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan HRD PT. Rentang Buana Niagamakmur, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan PT. Rentang Buana Niagamakmur masih rendah, karyawan yang berkeja di PT. Rentang Buana Niagamakmur memiliki sifat dan perilaku yang berbeda, ada yang bersemangat dan penuh tanggung jawab, hal ini bisa terlihat dari tingkat kehadiran karyawan pada saat masuk kerja ada karyawan yang datang ke tempat kerja tepat waktu dan ada karyawan yang terlambat datang ke tempat kerja ada karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya itu tanpa datang ke tempat kerja ada karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya itu diandasi rasa tanggung jawab, hal tersebut bisa terlihat dari perilaku karyawan ketika bekerja. Selain itu, banyak karyawan yang tidak mematuhi perintah, sehingga jika kejadian tersebut tidak ditindak lanjuti akan sering terulang setiap harinya. Tingkat kedisiplinan karyawan tersebut bisa terlihat dari Gambar 1.1 berikut :



**Gambar 1.**

**Data Disipin Kerja Kartawan Divisi Produksi PT Rentang Buana Niagamakmur  
Cabang Tasikmalaya**

**Sumber:** PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya



**Gambar 2.**  
**Data Absensi Karyawan Divisi Produksi PT Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya**

**Sumber:** PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya

Dari Gambar 2. tersebut terlihat bahwa disiplin kerja serta presensi karyawan divisi produksi di PT. Rentang Buana Niagamakmur mengalami fluktuasi dan pada tahun 2022 terakhir data presensi mengalami penurunan dan perlu adanya perbaikan untuk meningkatkan kembali disiplin kerja. Disinilah peran pemimpin sangat dibutuhkan untuk mengubah keadaan tersebut, pemimpin merupakan motor penggerak bagi semua sumber daya perusahaan yang dituntut untuk mampu menggerakkan karyawan secara efektif, membina hubungan baik antar karyawan terciptanya suasana kondusif, bergairah, produktif dan kompak serta mampu melaksanakan perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasi terhadap berbagai kebijakan dan perubahan yang dilakukan secara efektif dan efisien yang sama diarahkan untuk menghasilkan produk atau out put yang berkualitas dan disiplin kerja yang bagus. Tetapi, berdasarkan hasil dari wawancara dengan karyawan yang ada di PT. Rentang Buana Niagamakmur pimpinan kurang berperan aktif untuk mengubah situasi itu, sehingga perilaku disiplin kerja karyawan tersebut tidak mengalami perubahan.

Menurut salah satu karyawan PT Rentang Buana Niagamakmur bahwa pemimpin belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya, pemimpin seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi serta disiplin kerja yang bagus. Diantaranya dengan memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan untuk melaksanakan tugas serta meningkatkan kedisiplinan mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan. Di samping itu untuk mewujudkan tingkat kedisiplinan yang baik, perlu adanya pemimpin yang memiliki kemampuan sesuai

tuntutan tugasnya. Untuk menjalankan tugas manajerial, dan juga merespon tuntutan yang terus berubah saat ini, pemimpin harus memiliki kepemimpinan yang kuat agar mampu melaksanakan program-program perusahaan yang mereka bina secara efektif.

Selain itu juga, berdasarkan observasi penulis, kondisi lingkungan kerja fisik di PT Rentang Buana Niaga Makmur cukup baik tetapi masih ada keluhan seperti adanya suara bising, kepanasan, toilet dan tempat kerja yang kurang bersih. Hal itu cukup banyak dirasakan oleh para karyawan dan cukup mengganggu aktifitas pekerjaan para karyawan. Untuk lingkungan kerja non fisik PT Rentang Buana Niagamakmur selalu berusaha menanamkan system kekeluargaan dalam hal berinteraksi berinteraksi antar karyawan maupun atasan dan bawahan. Namun, masih nampak masalah seperti adanya perselisihan antara sesama karyawan yang menimbulkan dampak turunnya disiplin kerja karyawan. Hal tersebut jika dibiarkan akan berdampak buruk dan mengganggu para karyawan. masalah seperti adanya perselisihan antara sesama karyawan yang menimbulkan dampak turunnya disiplin kerja karyawan. Hal tersebut jika dibiarkan akan berdampak buruk dan mengganggu para karyawan.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Kartono (2014:56) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan adalah tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semua dilakukan lewat perenanaan, penyelidikan, percobaan/*experiment*, analisis, *supervise*, dan pengembangan secara sistematis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul, agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya". Sedangkan menurut Tead dalam Kartono (2014:57) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka mau bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan". Dan menurut Wibowo (2013:281) mengemukakan bahwa "Kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaan melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi".

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Menurut Hasibuan (2016: 171) adapun indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Wewenang mutlak terpusat pada pimpinan
2. Keputusan selalu dibuat pimpinan
3. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran
4. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan
5. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
6. Bawahan bebas memberikan saran
7. Wewenang pimpinan tidak mutlak
8. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
9. Banyak kesempatan bagi bawahan Untuk menyampaikan saran dan pendapat.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Wibowo & Widiyanto (2019: 146) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah factor yang sangat penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik sebab lingkungan berpengaruh langsung terhadap para karyawan”. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam (Panjaitan 2017, 25) menyatakan bahwa “Lingkungan dalam kerja ialah seluruh peralatan, bahan dan perkakas yang ditemukan, serta lingkungan sekitar seorang karyawan kerja, metode bekerjanya, serta aturan kerjanya baik sebagai individu ataupun kelompok”. Dan menurut Nitisemito (2016:183) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Sementara itu menurut Sedarmayanti (2017:2) menyebutkan bahwa “Lingkungan kerja internal adalah keseluruhan alat perkakas bahan yang dihadapi lingkungan kerja dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaannya sehari-harinya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) beberapa indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu:

- 1). Penerangan, 2). Sirkulasi udara, 3). Ukuran ruang kerja, 4). Tata letak ruang kerja, 5). Privasi ruang kerja Kebersihan, 6). Kebersihan, 7). Suara bising, 8). Penggunaan warna, 9). Peralatan kerja

Indikator Lingkungan Kerja Fisik menurut PT Rentang Buana Niagamakmur: 1). Penerangan, 2). Sirkulasi udara, 3). Ukuran ruang kerja, 4). Kebersihan, 5). Suara bising, 6). Peralatan kerja

Menurut (Izzah, Rini, & Poernomo (2019) terdapat enam indikator lingkungan kerja non fisik yaitu: 1). Prosedur kerja, 2). Standar kerja, 3). Tanggung jawab atasan , 4). Kejelasan tugas, 5). Sistem reward, 6). Hubungan antar pegawai

Indikator Lingkungan Kerja Non fisik menurut PT Rentang Buana Niagamakmur: 1). Prosedur kerja, 2). Standar kerja, 3). Tanggung jawab, 4). Hubungan antar karyawan

### **Disiplin Kerja**

Menurut Andy & sutrisna (2018: 22) menyatakan bahwa “Disiplin yang dimaksud dalam bekerja ialah tidak terlambat dalam bekerja, menjalankan suatu peraturan, melaksanakan sebuah tugas dari atasan”. Sedangkan menurut Edy Sutrisno dalam (Saleh and Utomo 2018:86) menyatakan bahwa “Disiplin merupakan suatu sikap taat terhadap suatu peraturan perusahaan yang berlaku, yang berada didalam seorang karyawan, yang harus membuat seorang karyawan menyeimbangkan dirimereka dengan sebuah aturan dan ketetapan organisasi”. Dan menurut Siagian (2014) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan”. Sementara itu menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:194) menyatakan bahwa “Disiplin adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya”.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis.

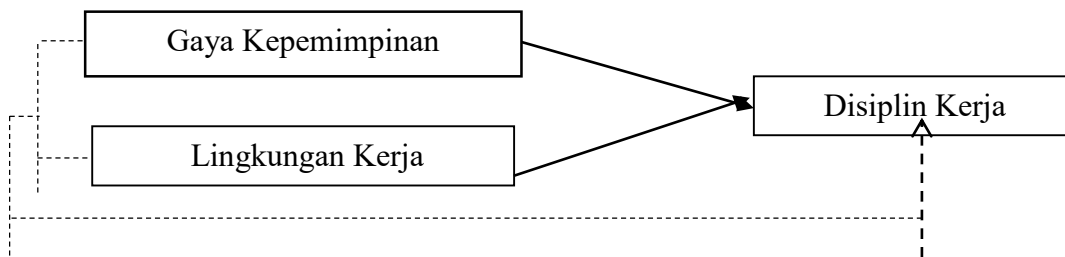
Menurut (Hasibuan, S.P, 2014) indicator disiplin kerja ada lima yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

### **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Keterangan:

Pengaruh Parsial : \_\_\_\_\_

Pengaruh Simultan : - - - - -

**Gambar 3.**  
**Kerangka Pemikiran**

### **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.
2. Diduga terdapat Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.
3. Diduga terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.



## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Objek pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Adapun subjek penelitiannya yaitu karyawan divisi produksi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya yang beralamat Jl. Raya Ciawi KM. 08 RT/RW 003/005 Kampung Cidadap Desa Jatihurip Kecamatan Cisayong Kabupaten Tasikmalaya, Tlp (0265) 320381.

### **Metode Penelitian**

Metode yang digunakan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap disiplin kerja karyawan pada karyawan divisi produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur adalah metode kuantitatif.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya yaitu sebanyak 50 orang. Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 orang maka dalam penelitian ini peneliti akan menggunakan semua populasi untuk dijadikan responden penelitian dengan demikian metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh atau sensus.

### **Pengujian Data dan Analisis Data**

Pengujian data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, dan Uji Asumsi Klasik. Sedangkan untuk alat analisis yang digunakan meliputi Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Pengujian Data**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas gaya kepemimpinan diperoleh dengan perbandingan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan keseluruhan pernyataan dinyatakan valid.

Uji validitas lingkungan kerja diperoleh dengan perbandingan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka hasil uji validitas variabel lingkungan kerja 17 pernyataan dinyatakan valid dan 6 pernyataan dinyatakan tidak valid yaitu pada indikator penerangan, sirkulasi udara, kebersihan, prosedur kerja, tanggung jawab atasan dan hubungan antar karyawan. Maka dari itu tidak diikuti

sertakan dalam kuesioner penelitian pada variabel lingkungan kerja, tetapi masih ada pernyataan yang mewakili pada indikator tersebut.

Uji validitas disiplin kerja diperoleh dengan perbandingan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Maka hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari seluruh pernyataan dinyatakan valid.

## **2. Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas dari keseluruhan variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), dan disiplin kerja (Y) dengan membandingkan cronbach alpha  $>$  0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

## **3. Uji Asumsi Klasik**

### **Uji Normalitas**

Berdasarkan hasil pengujian pada Grafik Histogram dianggap normal ketika data tersebar berbentuk lonceng, tidak miring ke kiri atau tidak condong ke kanan (Santoso, 2015:43). Grafik histogram diatas membentuk lonceng, tetapi nyata tidak miring ke kanan atau kiri sehingga grafik histogram tersebut berdistribusi normal.

### **Uji Multikolinearitas**

Hasil pengujian SPSS versi 25 mendapatkan hasil pada kolom VIF menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $1,162 < 10$ ) dan lingkungan kerja ( $1,162 < 10$ ). Kemudian pada kolo tolerance menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ( $0,861 > 0,10$ ) dan lingkungan kerja ( $0,861 > 0,10$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak terjadi multikolinearitas sehingga uji multikolinearitas terpenuhi.

### **Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan Gambar dari Scatterplot terdapat titik-titik menyebar sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### **Uji Autokorelasi**

Dari output SPSS yang sudah di uji, hasil uji autokorelasi menunjukkan nilai dari D-W sebesar 2,365 nilai tersebut sesuai dengan  $DU < D-W < 4-DU$  dimana  $1,6283 < 2,365 < 2,3717$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

#### 4. Analisis Data

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 1. sebagai berikut:

**Tabel 1.**  
**Hasil Regresi Linear Berganda**

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |                         |       |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Collinearity Statistics |       |
| Model |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Tolerance               | VIF   |
| 1     | (Constant)        | 20273.488                   | 6869.994   |                           | 2.951 | .005 |                         |       |
|       | Gaya Kepemimpinan | .272                        | .191       | .201                      | 1.426 | .160 | .861                    | 1.162 |
|       | Lingkungan Kerja  | .327                        | .139       | .330                      | 2.344 | .023 | .861                    | 1.162 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 20273,488 + 0,272X_1 + 0,327X_2 + e$$

Interpretasi:

1. Jika diasumsikan nilai variabel X1 (Gaya Kepemimpinan) dan X2 (Lingkungan Kerja) adalah konstan atau sama dengan nol, maka nilai variabel Y (Disiplin Kerja) adalah 20273,488.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,272 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1 satuan, maka Gaya Kepemimpinan akan bertambah atau meningkat sebesar 0,272. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila Gaya Kepemimpinan mengalami peningkatan, maka akan meningkat Disiplin Kerja.
3. Variabel Lingkungan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0,327 yang artinya jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Lingkungan Kerja akan bertambah atau meningkat sebesar 0,327. Dengan catatan bahwa variabel lain tetap satu konstan. Apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkat Disiplin Kerja.

Berdasarkan *output* SPSS pada Tabel *Model Summary* pada Tabel 2. sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi**

| <b>Model Summary<sup>b</sup></b> |                   |          |                   |                            |               |  |
|----------------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|--|
| Model                            | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |  |
| 1                                | .446 <sup>a</sup> | .199     | .165              | 5826.11684                 | 2.365         |  |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepeimpinan  
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa koefisien korelasi simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja sebesar 0,446. Nilai korelasi tersebut termasuk dalam kategori cukup kuat. Dalam arti akan dikatakan, semakin baik suatu gaya kepeimpinan dan lingkungan kerja maka disiplin kerja karyawan divisi produksi di PT. Rentang Buana Niagamakmur pun akan semakin tinggi. Nilai korelasi atau hubungan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai positif artinya gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan *output* SPSS, koefisien determinasi *R-Square* adalah sebesar 0,199 atau 19,9% artinya besarnya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan sebesar 19,9% terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 80 merupakan faktor lain atau pengaruh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian, seperti Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan lain-lain.

Berdasarkan uji hipotesis *output* SPSS pada Tabel ANOVA sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Secara Simultan**

| <b>ANOVA<sup>a</sup></b> |            |                |    |               |       |                   |
|--------------------------|------------|----------------|----|---------------|-------|-------------------|
| Model                    |            | Sum of Squares | Df | Mean Square   | F     | Sig.              |
| 1                        | Regression | 395380634.097  | 2  | 197690317.049 | 5.824 | .005 <sup>b</sup> |
|                          | Residual   | 1595350959.903 | 47 | 33943637.445  |       |                   |
|                          | Total      | 1990731594.000 | 49 |               |       |                   |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepeimpinan

Diketahui bahwa nilai Sig.F sebesar  $0,005 < 0,05$ , artinya  $H_a$  diterima ( $H_0$  ditolak) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Artinya secara bersama-sama gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasi bahwa ketika perusahaan meningkatkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama

maka akan meningkatkan disiplin kerja, sebaliknya apabila perusahaan menurunkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama, maka akan menurunkan disiplin kerja karyawan.

### Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 3. sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja**

|       |                   | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |              |         |      |
|-------|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|       |                   | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      | Correlations |         |      |
| Model |                   | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant)        | 20273.488                   | 6869.994   |                           | 2.951 | .005 |              |         |      |
|       | Gaya Kepemimpinan | .272                        | .191       | .201                      | 1.426 | .160 | .324         | .204    | .186 |
|       | Lingkungan Kerja  | .327                        | .139       | .330                      | 2.344 | .023 | .405         | .324    | .306 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS versi 25 diperoleh koefisien korelasi parsial antara gaya kepemimpinan dengan disiplin kerja sebesar 0,204 yang menunjukkan terdapat hubungan yang sangat rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa gaya kepemimpinan dapat meningkatkan disiplin kerja. Maka besar pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja secara parsial adalah sebesar 4,16% [ $Kd = (0,204)^2 \times 100\%$ ]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh gaya kepemimpinan secara parsial terhadap disiplin kerja dilihat dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Hasil perhitungan Gaya kepemimpinan mempunyai nilai probabilitas sebesar 0,160 > sig. 0,05. Dengan demikian  $H_0$  diterima ( $H_a$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja.

Artinya gaya kepemimpinan memiliki kontribusi yang kecil terhadap disiplin kerja karyawan divisi produksi PT. Rentang Buana Niagamakmur. Gaya kepemimpinan di PT. Rentang Buana Niagamakmur belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya, namun hal tersebut tidak menjadikan disiplin kerja menurun.

## Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil SPSS versi 25 dari Tabel *Coefficients* Tabel 3. sebagai berikut:

**Tabel 3.**  
**Hasil Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Disiplin Kerja**

|       |                  | <b>Coefficients<sup>a</sup></b> |            |                           |       |      |              |         |      |
|-------|------------------|---------------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|
|       |                  | Unstandardized Coefficients     |            | Standardized Coefficients |       |      | Correlations |         |      |
| Model |                  | B                               | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. | Zero-order   | Partial | Part |
| 1     | (Constant)       | 20273.488                       | 6869.994   |                           | 2.951 | .005 |              |         |      |
|       | Gaya Kepeimpinan | .272                            | .191       | .201                      | 1.426 | .160 | .324         | .204    | .186 |
|       | Lingkungan Kerja | .327                            | .139       | .330                      | 2.344 | .023 | .405         | .324    | .306 |

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi parsial antara Lingkungan kerja dengan Disiplin kerja sebesar 0,324 yang menunjukkan terdapat hubungan yang rendah. Nilai koefisien korelasi tersebut bernilai positif yang mengandung arti bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan disiplin kerja. Maka besar pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja secara parsial adalah sebesar 10,49% [ $Kd = (0,324)^2 \times 100\%$ ]

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap disiplin kerja mempunyai nilai probabilitas sebesar  $0,023 < sig. 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima ( $H_0$  ditolak), maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja di PT. Rentang Buana Nigamakmur Cabang Tasikmlaya baik. Pembagian ruangan, pembagian dan penataan peralatan kerja disepakati dengan cara yang menciptakan kenyamanan dan keamanan di tempat kerja. Selain itu, hubungan kerja sama antara rekan kerja, karyawan dan atasan semuanya berjalan baik. Hal ini disebabkan karyawannya telah memahami bahwa keberhasilan organisasi tidak bergantung padan individu, melainkan interaksi semua karyawan yang berada di dalamnya.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Divisi Produksi di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya, maka dibuat simpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya terqualifikasi dengan kategori baik, untuk Lingkungan Kerja di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya di katakan baik, serta untuk Disiplin Kerja di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya pun berada dalam klasifikasi baik.
2. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Disiplin Kerja di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya. Semakin baik Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja maka semakin meningkat pula Disiplin Kerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.
4. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya.

### **Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan diatas, peneliti memberikan beberapa saran kepada PT. Rentang Buana Niagamakmur Cabang Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinannya pada PT. Rentang Buana Niagamakmur sudah baik, namun pada indikator keputusan yang di buat selalu konsisten dan pemimpin selalu mengambil keputusan dengan tepat memiliki nilai yang rendah. Maka disarankan kepada perusahaan untuk lebih konsisten dalam pembuatan keputusan agar keputusan yang diambil pun cepat dan tepat.
2. Lingkungan kerja pada PT. Rentang Buana Niagamakmur sudah baik, namun pada indikator kurangnya penerangan ditempat kerja. Maka disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan ruangan para karyawannya. Karyawan akan merasa nyaman apabila memiliki ruang kerja yang sesuai dengan jumlah karyawannya dengan ruang dengan penerangan yang cukup agar dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Disiplin kerja pada PT. Rentang Buana Niagamakmur sudah baik, namun pada indikator saya menyarankan ide baru dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan memiliki nilai yang rendah. Maka disarankan kepada perusahaan untuk lebih memberikan ruang saran kepada karyawannya untuk menyampaikan ide yang baik untuk perusahaan, hal tersebut juga menjadi dorongan semangat agar karyawan tersebut lebih meningkatkan kinerjanya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andy & sutrisna. 2018. "Analisis Pengaruh Kedisiplinan, Prestasi Dan Semangat Kerja Terhadap Pemberian Bonus Karyawan Pada PT. Reka Sukses Adipratama." *Primanomics : Jurnal Ekonomi & Bisnis* 16(1):18. doi: 10.31253/pe.v16i1.51.
- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Candana, D. M. 2021. Determinasi Prestasi Kerja Dan Kepuasan Kerja: Etos Kerja Dan Disiplin Kerja (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 544–561. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.471>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P, M. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Bumi Aksara Jakarta.
- Izzah, N., Rini, N., & Poernomo, B. 2019. The Influence Of Non-Physical Work Environment And Job Characteristics On Employee Performance At Pt . Daliatex Kusuma In Bandung. *International Journal Of Social Sciences Perspectives*, 4(1), 22–37. <https://doi.org/10.33094/7.2017.2019.41.22.37>
- Kartono, K. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kumala, H. R., & Agustina, T. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, II(1)
- Nitisemito. 2016. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Panjaitan, Maludin. 2017. "Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan." *Jurnal Manajemen* 3(2):1–5.
- Saleh, Abdul Rachman, dan Hardi Utomo. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang." *Among Makarti* 11(1):28–50. doi: 10.52353/ama.v11i1.160.
- Sedarmayanti, 2011, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju



- Sedarmayanti. 2017. Bedah Buku Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. In Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagan, S. P. 2014. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara. Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan kesebelas, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Sudaryono. 2016. Manajemen Pemasaran Teori dan Implementasi. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sugiyono. 2012. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Bandung.