

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TATA NIAGA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh
Vironica Erwina
150910135**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TATA NIAGA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat guna
memperoleh gelar Sarjana**



**Oleh
Vironica Erwina
150910135**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2019**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Vironica Erwina
NPM/NIP : 150910135
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TATA NIAGA DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun.

Batam, 06 Agustus 2019

Materai 6000

Vironica Erwina

150910135

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TATA NIAGA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh
Vironica Erwina
150910135**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 06 Agustus 2019

**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Setiap perusahaan harus memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan-tujuan ini dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia memainkan peran penting dalam suatu perusahaan. Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap sebagai hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Keduanya dianggap mempengaruhi disiplin kerja karyawan. PT Aneka Tata Niaga adalah salah satu perusahaan distributor yang menyuplai bahan-bahan makanan berupa sayur-sayuran, makanan beku dan lain sebagainya. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada 133 karyawan PT Aneka Tata Niaga. Sumber data yang dipakai merupakan sumber data primer dengan metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sampling* jenuh. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan model analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan metode analisis data statistik menggunakan SPSS versi 25. Dari hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t gaya kepemimpinan diketahui 10,872 dan hasil uji t lingkungan kerja 4,037 yang dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung untuk masing-masing variabel lebih besar dari nilai t tabel dengan nilai signifikan 0,00. Hasil uji F menunjukkan nilai 160,675 dengan nilai signifikan 0,00. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja

ABSTRACT

Every company must have a goal or target to be achieved. These goals can be achieved by utilizing various resources within the company. Employees or human resources play an important role in a company. Leadership and work environment are considered as very important things for the survival of a company. Both are considered to affect employee work discipline. PT Aneka Tata Niaga is one of the distributor companies that supply food ingredients in the form of vegetables, frozen food and so on. This study uses data obtained from the results of questionnaires to 133 employees of PT Aneka Tata Niaga. The data source used is the primary data source with the sampling method used is the saturated sampling method. This research is quantitative research with multiple linear regression analysis models. This study uses statistical data analysis methods using SPSS version 25. From the results of hypothesis testing it can be seen that the three hypothesis in this study were accepted. This is evidenced from the results of the t test of leadership style known to be 10,872 and the results of the t test work environment 4,037 which can be concluded that the value of t count for each variable is greater than the value of t table with a significant value of 0,00. The results of the F test showed a value of 160,675 with a significant value of 0,00. The results of this study are leadership style has a partially significant effect on work discipline. Work environment has a partially significant effect on work discipline. Leadership and work discipline simultaneously have a significant effect on work discipline.

Keywords: leadership, work environment, work discipline

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor di Universitas Putera Batam.
2. Ibu Dr. Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora di Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu dan wawasannya kepada penulis melalui materi pendidikan.
6. Seluruh karyawan PT Aneka Tata Niaga yang sudah bekerja sama dalam pengumpulan data untuk keperluan penelitian.
7. Orang tua peneliti yang senantiasa memberikan dukungan, semangat, dan perhatian yang luar biasa sangat berarti peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada seluruh teman-teman yang namanya tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis baik berupa saran maupun kritik.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin.

Batam, 06 Agustus 2019

Vironica Erwina

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah.....	7
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis	9
1.6.2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1. Teori Dasar	10
2.1.1. Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	10
2.1.1.2. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan.....	11
2.1.1.3. Sifat-Sifat Kepemimpinan.....	13
2.1.1.4. Fungsi Kepemimpinan.....	13
2.1.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan	15
2.1.2. Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja	16
2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja	16
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	17
2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja.....	18
2.1.3. Disiplin Kerja.....	20
2.1.3.1. Pengertian Disiplin	20
2.1.3.2. Sifat-Sifat Disiplin.....	21
2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.4. Manfaat Disiplin Kerja	24
2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.2. Penelitian Terdahulu.....	25
2.3. Kerangka Pemikiran	27
2.4. Hipotesis Penelitian.....	28

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 . Desain Penelitian.....	29
3.2. Operasional Variabel.....	29
3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)	31
3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)	32
3.3. Populasi dan Sampel	33
3.3.1 Populasi	33
3.3.2. Sampel	33
3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	34
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	34
3.4.2. Alat Pengumpulan Data.....	36
3.5. Metode Analisis Data	37
3.5.1. Analisis Deskriptif	37
3.5.2. Uji Kualitas Data.....	38
3.5.2.1. Uji Validitas	38
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	40
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	40
3.5.3.1. Uji Normalitas	41
3.5.3.2. Uji Multikolinearitas	41
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas	42
3.5.4. Uji Pengaruh	42
3.5.4.1. Regresi Linier Berganda	43
3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)	43
3.5.5. Uji Hipotesis	44
3.5.5.1. Uji t (Parsial).....	45
3.5.5.2. Uji F (Simultan)	46
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	48
3.6.1. Lokasi Penelitian	48
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	48
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Profil Responden	50
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	51
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	52
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
4.2. Hasil Penelitian	54
4.2.1. Analisa Deskriptif	55
4.2.1.1. Gaya Kepemimpinan	55
4.2.1.2. Lingkungan Kerja.....	56
4.2.1.3. Disiplin Kerja	57
4.2.2. Uji Kualitas Data.....	58
4.2.2.1. Hasil Uji Validitas	58
4.2.2.2. Uji Reliabilitas	60
4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik	60

4.2.3.1. Uji Normalitas	60
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas	63
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas	64
4.2.4. Uji Pengaruh	65
4.2.4.1. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda	65
4.2.4.2. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	67
4.2.5. Uji Hipotesis	68
4.2.5.1. Hasil Uji-t (Parsial)	68
4.2.5.2. Hasil Uji F (Simultan)	69
4.3. Pembahasan.....	70
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	73
5.1. Kesimpulan	73
5.2. Saran	75
DAFTAR PUSTAKA.....	xv

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Gambar 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	52
Gambar 4.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Gambar 4.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	54
Gambar 4.5. Diagram <i>Histogram</i>	61
Gambar 4.6. Diagram <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual</i> ...	62
Gambar 4.7. Diagram <i>Scatterplot</i>	65

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Data Fasilitas Lingkungan Kerja Pada PT Aneka Tata Niaga Tahun 2019	3
Tabel 1.2. Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT Aneka Tata Niaga Tahun 2019	4
Tabel 1.3. Daftar Absensi Karyawan Pada PT Aneka Tata Niaga Tahun 2019.	5
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1. Operasional Variabel	32
Tabel 3.2. Skala <i>Likert</i>	37
Tabel 3.3. Rentang Skala	38
Tabel 3.4. Jadwal Penelitian	49
Tabel 4.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2. Profil Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel 4.3. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4. Profil Responden Berdasarkan Masa Kerja	53
Tabel 4.5. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan	55
Tabel 4.6. Indikator Variabel Lingkungan Kerja	56
Tabel 4.7. Indikator Variabel Disiplin Kerja	57
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan	58
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	59
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	59
Tabel 4.11. Hasil Uji Realibilitas	60
Tabel 4.12. Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	63
Tabel 4.13. Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 4.14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	64
Tabel 4.15. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.16. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	67
Tabel 4.17. Hasil Uji t (Parsial)	68
Tabel 4.18. Hasil Uji F (Simultan)	69

DAFTAR RUMUS

Rumus 3.1. Rentang Skala.....	37
Rumus 3.2. Uji Validitas Data.....	39
Rumus 3.3. Uji Reliabilitas.....	40
Rumus 3.4. Regresi Linier Berganda	43
Rumus 3.5. Uji Koefisien Determinasi	44
Rumus 3.6. Uji t (Parsial)	45
Rumus 3.7. Uji F (Simultan)	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 - Kuesioner
- Lampiran 2 - Hasil Kuesioner
- Lampiran 3 - Hasil Uji SPSS 25
- Lampiran 4 - Tabel R
- Lampiran 5 - Tabel t
- Lampiran 6 - Tabel F
- Lampiran 7 - Daftar Riwayat Hidup
- Lampiran 8 - Surat Permohonan Izin Penelitian Universitas Putera Batam
- Lampiran 9 - Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian PT Aneka Tata Niaga

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan atau target yang ingin dicapai. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dalam perusahaan. Karyawan atau sumber daya manusia sangat berperan penting pada suatu perusahaan. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya di lihat dari besarnya profit yang diperoleh oleh perusahaan tersebut, namun ada beberapa faktor pendukung lain salah satunya yaitu kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai seorang pelaku dalam suatu organisasi yang berperan penting dalam keefektifan berjalannya kegiatan di dalam perusahaannya. Disiplin yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap setiap tugas yang diberikan, sehingga memungkinkan suatu perusahaan dapat terus berkembang dan menjaga eksistensinya. Untuk menghasilkan sumber daya manusia yang baik perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantara lainnya adalah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

PT Aneka Tata Niaga adalah perusahaan distributor yang berdiri sejak tahun 2009 yang berlokasi di Batu Ampar. PT Aneka Tata Niaga bergerak pada bidang perdagangan besar yang menyuplai bahan-bahan makanan berupa sayur-sayuran,

frozen food dan lain sebagainya kepada agen, toko atau *retail*, pasar, dan juga kepada *user* (konsumen langsung). Perusahaan distributor makanan dianggap memegang peranan penting dan akan selalu ada dalam memenuhi kebutuhan konsumen karena pada dasarnya setiap masyarakat membutuhkan makanan dalam hidup. PT Aneka Tata Niaga selalu berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik untuk meningkatkan pelanggan dan mempertahankan pelanggan yang lama dan baru. Maka dari itu perhatian terhadap sumber daya manusia diperlukan agar tujuan suatu perusahaan dapat tercapai dan beroperasi secara jangka panjang.

Dari hasil wawancara pada beberapa orang karyawan perusahaan tersebut terdapat permasalahan gaya kepemimpinan karena kurang peduli terhadap kepentingan karyawan dan hanya responsif terhadap kepentingan pribadi selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dikontribusikan karyawan terhadap perusahaan. Biasanya dapat menyebabkan perasaan terbebani atau waswas karyawan terhadap atasan yang artinya harus bekerja sesuai ekspektasi atasan agar bisa mendapatkan imbalan yang setimpal. Pada sisi lain, karyawan juga tidak diberikan kepercayaan dan keterlibatan dalam pembuatan keputusan, sehingga banyak yang bekerja hanya menunggu perintah dari atasan sehingga tugas masing-masing karyawan dan pelayanan terhadap masyarakat terkadang terhambat karena atasannya sedang berhalangan.

Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan, karena untuk merealisasikan tujuan pemimpin harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan baik kepada bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Pada masa kini kepemimpinan merupakan kemampuan dari kekuatan seseorang

untuk mempengaruhi pikiran (*mindset*) orang lain agar mau dan mampu mengikuti kehendaknya, dan memberi inspirasi kepada pihak lain untuk merancang sesuatu yang lebih bermakna (Yuniarsih & Suwatno, 2011: 165-166).

Selain kepemimpinan, faktor lain yang menentukan sikap disiplin kerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah kerja. Jika lingkungan sekitar tempat kerja memberikan kesan yang tidak nyaman, karyawan merasa malas untuk bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kebutuhan seseorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan dapat meningkatkan kedisiplinan seorang karyawan saat melakukan kegiatan sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan (Puspitasari, Nuraina, & Utomo, 2017: 147-148).

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dilihat hasil wawancara terhadap karyawan mengenai fasilitas yang ada pada PT Aneka Tata Niaga sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Fasilitas Lingkungan Kerja Pada PT Aneka Tata Niaga Tahun 2019

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi	
			Baik	Kurang Baik
1	Komputer	22	✓	
2	Telepon	12	✓	
3	Jaringan Internet	1		✓
4	AC (<i>Air Conditioner</i>)	4	✓	
5	Printer	8	✓	
6	Toilet	2		✓
7	Mushola	-		✓
8	Kantin	-		✓
9	Kendaraan Dinas	3		✓

Sumber : PT Aneka Tata Niaga Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.1 PT Aneka Tata Niaga belum menyediakan semua fasilitas kebutuhan karyawan seperti kantin dan mushola sedangkan dilihat dari sisi kualitas masih terdapat fasilitas dengan kondisi kurang baik yaitu jaringan internet, toilet dan kendaraan dinas yang kurang baik menjadi penyebab karyawan mengalami ketidaknyamanan dalam melakukan aktivitasnya.

Tabel 1.2. Data Kondisi Lingkungan Kerja Pada PT Aneka Tata Niaga Tahun 2019

No	Keterangan	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Penerangan/cahaya		√
2	Temperatur/suhu udara	√	
3	Kebisingan		√
4	Tata warna ruang kerja	√	
5	Dekorasi di ruang kerja	√	
6	Kebersihan		√
7	Keamanan	√	
8	Ruang gerak yang diperlukan		√
9	Hubungan kerja:		
	a. Hubungan antara atasan		√
	b. Hubungan antara karyawan		√

Sumber : PT Aneka Tata Niaga Tahun 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di PT Aneka Tata Niaga belum terpenuhi dengan baik. Lingkungan kerja yang tidak terpenuhi dengan baik dapat menimbulkan ketidaknyamanan kerja bagi karyawan sebaliknya lingkungan kerja yang terpenuhi dengan baik dapat meningkatkan performa karyawan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh untuk dapat memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan optimal sehingga terpenuhinya disiplin kerja karyawan.

Kedisiplinan seorang karyawan suatu instansi atau perusahaan dapat dilihat dari bagaimana cara mematuhi semua peraturan yang berlaku serta melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya baik secara sukarela penuh kesadaran maupun terpaksa karena tuntutan atasan ataupun tuntutan pekerjaan. Disiplin dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan untuk mematuhi semua hukum yang berlaku dan norma sosial. Jika disiplin pekerjaan diterapkan dengan baik, itu akan menjadi dukungan untuk mempercepat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin kerja yang diterapkan oleh perusahaan untuk meningkatkan performa karyawan adalah dengan menerapkan persamaan hak dan kewajiban di antara karyawan sesuai dengan posisi mereka. Melalui cara ini, karyawan akan lebih disiplin dalam bekerja dan akan berdampak pada pencapaian tujuan (Utami, Saleh, & Antoko, 2018: 103).

Tabel 1.3. Daftar Absensi Karyawan Pada PT. Aneka Tata Niaga Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen	Terlambat
Januari	137	6	20
Februari	135	3	22
Maret	135	6	24
April	134	10	18
Mei	133	5	20
Juni	133	12	26
Total		42	130

Sumber : Manajer Personalia PT Aneka Tata Niaga Tahun 2019

Pada tabel 1.3 menunjukkan data absensi karyawan dari bulan Januari 2019 hingga Juli 2019, pada bulan Januari terdapat 6 orang yang absen sampai pada bulan Juni absen semakin meningkat mencapai 12 orang. Sedangkan keterlambatan karyawan juga mengalami kenaikan, pada bulan Januari karyawan yang terlambat terdapat 20 orang sampai pada bulan Juni semakin meningkat mencapai 26 orang.

Dari data tabel 1.3 diatas mengidentifikasi disiplin kerja karyawan PT Aneka Tata Niaga mengalami penurunan, terbukti meningkatnya absen kerja karyawan, jumlah karyawan yang berkurang, dan terlambat kerja dari jam kerja yang ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor pengendali perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Perusahaan harus menyadari hal ini dalam mencapai dan merealisasikan tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT ANEKA TATA NIAGA DI KOTA BATAM”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kepedulian atasan terhadap kepentingan karyawan kurang.
2. Karyawan merasa tidak puas terhadap cara pimpin atasan.
3. Adanya rasa ketidaknyamanan karyawan dengan fasilitas dan kondisi lingkungan kerja.
4. Terdapat beberapa karyawan yang absen atau terlambat ke tempat kerja.

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis membatasi masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini menggunakan dua variabel independen yaitu gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2).
2. Penelitian ini menggunakan satu variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y).
3. Penelitian dilakukan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah ditemukan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Secara teori, penelitian ini berfungsi sebagai pelengkap teori yang ada. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat dipergunakan oleh beberapa pihak yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan input atau masukan bagi perusahaan untuk mengetahui seberapa berpengaruh disiplin kerja karyawan beserta variabel-variabel dalam penelitian ini sehingga perusahaan dapat mengambil keputusan dan menerapkan kebijakan yang tepat dalam rangka meningkatkan disiplin kerja.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Sebagai referensi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti

Agar dapat lebih mengembangkan wawasan peneliti serta sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Gaya Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutarto & Wijono (2018: 4) kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat mempengaruhi, mendukung dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang diinginkan baik secara individu maupun organisasi.

Jaya & Adnyani (2015: 2704) menyatakan kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan. Pemata & Mujiati (2017: 2282) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mengenali dan setuju tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana melakukannya, dan juga proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Effendy & Putra (2018: 195) kepemimpinan setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung dalam wadah tertentu untuk

mencapai tujuan yang ditetapkan. Hasanah (2018: 70), kepemimpinan diartikan sebagai suatu ilmu sekaligus seni yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.1.2. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut Toha & Darmanto (2014: 125) tipe kepemimpinan suatu organisasi atau kelompok masyarakat dalam penggunaan wewenang dapat digolongkan dalam tiga tipe sebagai berikut:

1. Gaya otokratik
 - a. Menitikberatkan penggunaan system imbalan dan hukuman terhadap para pengikutnya.
 - b. Memberikan komando tanpa pertanyaan lebih lanjut dari bawahan.
 - c. Arus komunikasi kebanyakan dari atas, dan sangat sedikit dari bawah.
 - d. Semua kegiatan ditentukan oleh atasan, termasuk pengawasan yang ketat.
2. Gaya demokratik atau partisipatif.
 - a. Menekankan pada cara konsultasi dengan bawahan tentang kegiatan mendatang, pengambilan keputusan dan mendorong tumbuhnya peran serta bawahan.
 - b. Semua kegiatan diputuskan bersama-sama bawahan.
 - c. Arus komunikasi berlangsung dalam dua arah (atas-bawah dan bawah-atas).
 - d. Pemimpin memberikan komitmen kepada bawahan terhadap kinerja.

3. Gaya bebas (*Free-rein*)
 - a. Menggunakan sedikit kewenangannya terhadap bawahan.
 - b. Semua keputusan diserahkan kepada bawahan.
 - c. Bergantung kepada bawahan dalam hal pengambilan keputusan, penetapan tujuan, dan cara mencapainya.
 - d. Pemimpin tidak berdaya mengendalikan para bawahannya.

Menurut Hasibuan (2012: 167) terdiri dari dua tipe gaya kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional lebih berorientasi pada karakter bisnis lama yang fokus pada keuntungan finansial jangka pendek, sehingga saat memformulasi strategi sering mengabaikan dampak lingkungan dan merusak kinerja jangka panjang. Disamping itu dalam membangun hubungan kerja sama sering mengandalkan kekuasaan atau memotivasi dengan memberikan imbalan dan hukuman sehingga kinerja kurang optimal karena tidak menggali potensi para pekerja tetapi hanya sekedar memenuhi harapan pemimpin.

2. Kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional berpusat pada karakter bisnis baru yang memiliki visi jangka panjang dalam memformulasi strategi guna mempertahankan kelangsungan usaha. Dalam membangun hubungan kerja sama, hal tersebut diwujudkan dengan membangkitkan kepedulian

dalam upaya menggali potensi karyawan melalui pembangunan rasa fanatisme terhadap tata nilai organisasi.

2.1.1.3. Sifat-Sifat Kepemimpinan

Menurut Yuniarsih & Suwatno (2011: 170) sifat kepemimpinan mencerminkan pribadi yang sebagaimana tampak dalam perilaku kesehariannya, yaitu:

1. Jujur, tidak pernah berbohong ataupun berpura-pura.
2. Selalu mengajak kepada kebaikan dan menyampaikan hal-hal yang benar.
3. Sederhana, tidak berlebihan.
4. Rendah hati dan lemah lembut, tidak menyombongkan diri.
5. Selalu menepati janji, dan tidak pernah ingkar.
6. Bijaksana dan tidak pilih kasih.
7. Penuh kasih sayang dan tidak pemaarah.

2.1.1.4. Fungsi Kepemimpinan

Timotius (2016: 23-26) menyatakan bahwa secara garis besar fungsi kepemimpinan terdiri dari 4 macam, yaitu sebagai berikut:

1. Sebagai koordinator

Salah satu fungsi pemimpin adalah untuk melakukan koordinasi, menjaga ketertiban dan disiplin serta pencapaian visi/misi tujuan organisasi. Koordinasi dapat menjaga stabilitas tetapi juga mendorong perubahan

yang diperlukan, dapat menjaga tradisi tetapi juga mengarah pada kemajuan.

2. Sebagai pemandu

Seorang pemimpin memotivasi dan menciptakan arah perubahan, dari apa yang ada menjadi apa yang dapat menjadi. Pemimpin melakukan sesuatu yang baru dan bila perlu mengubah visi yang kurang tepat, melakukan perubahan organisasi, perubahan perilaku dan motivasi pengikut.

3. Sebagai otak organisasi

Pemimpin harus menjaga, membangun dan mengembangkan hubungan-hubungan dalam setiap aspek kehidupan organisasi. Seorang pemimpin juga harus bisa menjaga rumah tangga organisasi dengan baik, tidak memaksa para pengikutnya melainkan mengembangkan hubungan dalam keluarga.

4. Sebagai panutan dan guru

Peran pemimpin seharusnya tidak melakukan hal-hal besar dengan kekuatannya sendiri, melainkan mengembangkan orang-orang lain untuk melakukan perkara besar. *“A leader is only as good as what he or she can achieve through other people”*. Seorang pemimpin tidak hanya ingin mengembangkan manusia tetapi juga mengembangkan orang lain yang dapat mengembangkan orang-orang lain.

2.1.1.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Toha & Darmanto (2014: 112) indikator gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kemampuan memimpin

Seorang pemimpin harus memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam.

2. Kemampuan memotivasi

Daya pendorongan yang mengakibatkan bawahan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dalam rangka pencapaian tujuan.

3. Kemampuan berkomunikasi

Kemampuan tersebut diwujudkan dalam bentuk menyampaikan gagasan kepada bawahan dan menerima umpan balik yang dapat digunakan untuk mengambil keputusan dengan lebih baik lagi.

4. Kemampuan mengambil keputusan

Suatu pendekatan sistematis terhadap hakikat yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2.1.2. Lingkungan Kerja

2.1.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Asriel, dkk (2016: 184) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya di dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan menjadi pusat kegiatan administrasi dan tempat pengendalian kegiatan informasi. Malik (2016: 165) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Rahman (2017: 49), lingkungan kerja didefinisikan sebagai keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan. Sugiyatmi et al. (2016: 5) menyatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.1.2.2. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Rahman (2017: 47-48) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kagetori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Herjanto (2015: 180-181) menjelaskan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu:

1. Temperatur atau kelembaban, hasil kerja dapat optimal apabila memperoleh kondisi temperatur yang dianggap nyaman bagi pekerja.
2. Ventilasi, diperlukan untuk menjaga lingkungan kerja dengan udara yang bersih dan segar.

3. Pencahayaan, tersedianya penerangan dari cahaya matahari maupun lampu sebaiknya disesuaikan dengan jenis pekerjaan merupakan persyaratan pertama bagi persepsi visual yang menyenangkan.
4. Warna, menghasilkan efek emosi dan psikologi yang mempengaruhi suasana kerja.
5. Suasana bising atau ribut, dapat mengganggu atau mengacaukan pekerjaan yang dapat menyebabkan kesalahan, kecelakaan bahkan merusak pendengaran.
6. Keselamatan, rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan.

2.1.2.4. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut pendapat Sudaryo, dkk (2018: 51-59) indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Pewarnaan

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna

mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

3. Kebersihan

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka perlu di jaga kebersihan di tempat kerja. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja.

4. Pertukaran udara

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Pemakaian “*air conditioner*” yang tepat menjadi salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Suara atau kebisingan

Salah satu polusi yang sukar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

6. Keamanan

Dalam upaya menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Keamanan kerja meliputi keamanan fisik, informasi, finansial, komputer. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

7. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan semua keadaan yang terjadi, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

2.1.3. Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Disiplin

Effendy & Putra (2018: 195) mengungkapkan disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Permadi, dkk (2018: 47) menjelaskan disiplin adalah sikap, perilaku dan perbuatan sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Sutrisno (2017: 97) disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Afandi (2016: 1) mendefinisikan disiplin merupakan suatu tata tertib, nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban seseorang yang membuat seseorang tahu membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak sepatutnya dilakukan.

2.1.3.2. Sifat-Sifat Disiplin

Budhi (2017: 6-10) menjelaskan terdapat tiga macam kedisiplinan, yaitu:

1. Preventif.

Yang dimaksud kedisiplinan preventif adalah tindakan agar terdorong untuk menaati standar dan peraturan, sehingga tidak terjadi pelanggaran atau bersifat mencegah, tanpa ada yang memaksakan. Pada akhirnya, kedisiplinan preventif akan menciptakan disiplin diri. Tujuan pokok dari hal di atas adalah mendorong guna memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran dari para pemimpin suatu organisasi tidak terlampau berat. Untuk mencapai tujuan tersebut, beberapa metode yang perlu dilakukan, adalah:

- a. Pegawai mengetahui serta memahami standar yang berlaku. Mengerti standar sudah tentu menjadi dasar dalam peningkatan disiplin.
- b. Standar aturan haruslah jelas, misalnya diminta untuk berpakaian lengkap. Yang dimaksud dengan berpakaian lengkap itu apakah harus memakai sepatu, celana panjang, baju ataukah memakai sepatu, celana panjang, baju lengan panjang, dasi serta jas.
- c. Melibatkan pegawai dalam menyusun standar kedisiplinan. Para pegawai lebih memungkinkan akan mendukung standar yang mereka susun bersama. Sebab dengan diikuti-sertakannya mereka dalam menentukan peraturan, mereka diharapkan akan mempunyai komitmen yang lebih baik terhadap apa yang telah dibuat bersama.

- d. Standar atau aturan harus dinyatakan secara positif, bukan negatif. Patokan yang positif misalnya dinyatakan antara lain, "mengutamakan keselamatan bersama" bukan dengan pernyataan negatif, seperti "jangan ceroboh".
- e. Standar aturan dilakukan secara komprehensif yaitu melibatkan semua elemen yang ada dalam organisasi dan yang terkait dalam organisasi (terpadu). Meningkatkan disiplin menyangkut pembenahan aspek-aspek lain yang terkait, seperti system *reward* dan *punishment* yang tepat, dan penyediaan fasilitas yang mendukung dalam pemenuhan standar yang sudah ditentukan.
- f. Menyatakan bahwa standar dan aturan yang dibuat tidak semata-mata untuk kepentingan orang yang membuat peraturan, namun lebih ke arah kebaikan dan kepentingan bersama.

2. Korektif

Tindakan kedisiplinan korektif merupakan tindakan yang dilakukan setelah terjadi pelanggaran terhadap sebuah standar atau peraturan. Tindakan tersebut dimaknai guna mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan dalam hal ini biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa dinamakan tindakan penegakan disiplin, seperti pemberian surat peringatan, skors, bahkan yang terberat, diikuti oleh proses pemecatan (pemutusan hubungan kerja atau PHK). Hal-hal ini bersifat mendidik guna memperbaiki perilaku, sekaligus mencegah orang lain melakukan

tindakan yang serupa, hubungan akan terkena sanksi yang serupa. Dengan demikian terdapat efek psikologis guna meredam pekerja lainnya bertindak atau melakukan hal yang salah, karena akan terkena ganjaran yang sama.

Bentuk disiplin korektif, yaitu tindakan yang dilakukan untuk mencegah supaya tidak terulang kembali sebuah peristiwa yang bersifat indisipliner, tidak terjadi pelanggaran pada waktu-waktu berikutnya. Hal ini bertujuan untuk:

- a. Memperbaiki perilaku yang melanggar aturan.
- b. Mencegah orang lain melakukan tindakan serupa (perilaku yang melanggar aturan).
- c. Mempertahankan standar panutan kelompok secara konsisten dan efektif.

3. Progresif

Yang dimaksud kedisiplinan progresif merupakan tindakan disiplin berulang kali, berupa hukuman yang semakin berat dengan tujuan agar yang melanggar dapat memperbaiki diri sebelum hukuman yang lebih berat lagi dijatuhkan. Pendisiplinan progresif berusaha memecahkan masalah dengan menerapkan sanksi sesuai dengan pelanggaran yang terjadi.

2.1.3.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Marsuki (2014: 1-2), beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Pendidikan dan latihan.
2. Sikap.
3. Aktivitas kerja.
4. Motivasi,
5. Masa kerja,
6. Gizi dan kesehatan.
7. Tingkat penghasilan.
8. Jaminan sosial.
9. Lingkungan kerja.
10. Teknologi dan sarana produksi.
11. Kesempatan kerja.
12. Kebutuhan untuk berprestasi.

2.1.3.4. Manfaat Disiplin Kerja

Iskandar & Yuhansyah (2018: 45) mengungkapkan disiplin kerja yang berupa ketepatan waktu dalam kerja dan ketaatan terhadap tugas-tugas yang diberikan memberikan manfaat seperti meningkatkan semangat dan kegairahan kerja karyawan yang tinggi, hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja secara lebih produktif sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

2.1.3.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Utami, dkk (2018: 105) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Mengenakan seragam yang tepat.

Memakai pakaian ataupun perlengkapan yang rapi dan formal sesuai ketentuan perusahaan.

2. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur, juga ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas sesuai *deadline* yang sudah ditentukan.

3. Tanggung jawab.

Kesanggupan karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan tanggung jawab atas hasil kerja serta penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

4. Ketaatan pada peraturan kerja.

Karyawan yang taat pada peraturan kerja, tidak melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yaitu penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya dan sudah dicoba menggunakan alat ukur. Berikut terdapat beberapa penelitian terdahulu yang sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

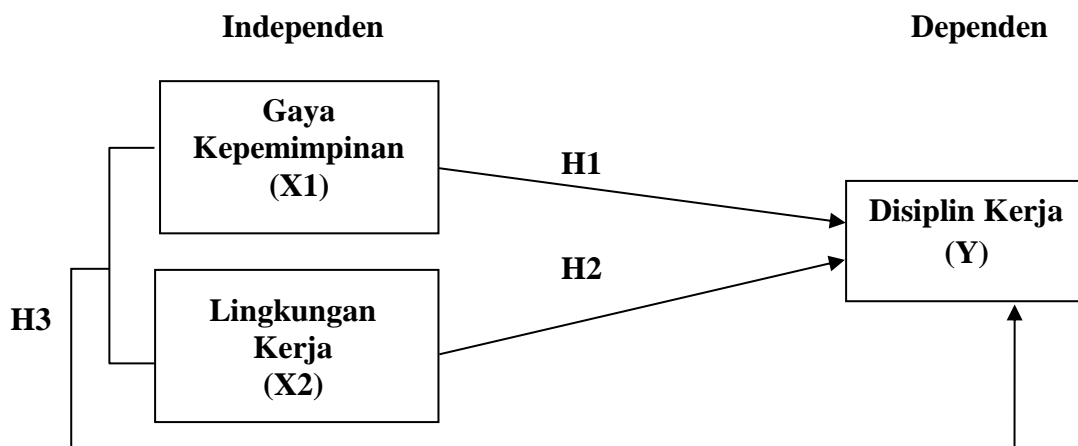
No	Peneliti dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil
1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali (Permata & Mujiati, 2017)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja Fisik Y: Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	X1 terhadap Y: positif dan signifikan. X2 terhadap Y: positif dan signifikan. X1 dan X2 terhadap Y: secara simultan berpengaruh positif.
2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Puspitasari et al., 2017)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kompensasi X3: Lingkungan Kerja Y: Disiplin Kerja	Regresi Linear Berganda	X1 terhadap Y: positif dan signifikan. X2 terhadap Y: positif dan signifikan X3 terhadap Y: positif dan signifikan. X1,X2 dan X3 terhadap Y: secara simultan berpengaruh positif.
3	Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di PT Bina San Prima (Sugiyatmi et al., 2016)	X1: Motivasi X2: Gaya Kepemimpinan X3: Lingkungan Kerja Y: Disiplin kerja	Regresi Linear Berganda	X1 terhadap Y: positif dan signifikan. X2 terhadap Y: positif dan signifikan. X3 terhadap Y: positif dan signifikan. X1,X2 dan X3 terhadap Y: secara simultan berpengaruh positif.

Lanjutan Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu

4	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Bank Sumut Cabang Sukaramai (Effendy & Putra, 2018)	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Lingkungan Kerja X3: Budaya Organisasi Y: Disiplin kerja	Regresi Linear Berganda	X1 terhadap Y: positif dan signifikan. X2 terhadap Y: positif dan signifikan. X3 terhadap Y: positif dan signifikan. X1,X2 dan X3 terhadap Y: secara simultan berpengaruh positif.
5	<i>The Impact Of Leadership, Punishment and Non-Physical Work Environment On Work Discipline</i> (Utami et al., 2018)	X1: Leadership X2: Punishment X3: Non-Physical Work Environment Y: Work Discipline	Regresi Linear Berganda	X1 terhadap Y: positif dan signifikan. X2 terhadap Y: positif dan signifikan. X3 terhadap Y: positif dan signifikan. X1,X2 dan X3 terhadap Y: secara simultan berpengaruh positif.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen meliputi gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Berdasarkan latar belakang masalah dan landasan teori yang ada, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2016: 64). Dari kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam.

H3 : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian dengan desain penelitian analisis deskriptif dan pendekatan kuantitatif. Hamdi dan Bahrudin (2012: 5) mendeskripsikan desain deskriptif adalah suatu metode penelitian yang ditujukan untuk menggambarkan fenomena-fenomena yang ada dan berlangsung pada saat ini atau saat yang lampau.

Menurut Sugiyono (2016: 8) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2. Operasional Variabel

Secara teoritis variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016: 38). Pada penelitian dengan melihat pengaruh suatu perlakuan dikategorikan ke dalam variabel bebas atau independen variabel (X), sedangkan variabel tidak terikat atau dependen variabel (Y). Menurut hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.2.1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang menyebabkan adanya suatu perubahan terhadap variabel lain (Swarjana, 2015: 45). Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Indikator gaya kepemimpinan (X1) yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan memimpin
2. Kemampuan berkomunikasi
3. Kemampuan mengambil keputusan

Indikator lingkungan kerja (X2) yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan
2. Kebersihan
3. Suara atau kebisingan
4. Hubungan kerja

3.2.2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang mengalami perubahan sebagai akibat dari perubahan variabel independen (Swarjana, 2015: 45-46). Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikat adalah disiplin kerja (Y).

Indikator disiplin kerja (Y) yang dipakai dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengenakan seragam yang tepat
2. Ketepatan waktu
3. Ketaatan pada peraturan kerja

Tabel 3.1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Gaya Kepemimpinan (X1) (Toha & Darmanto, 2014)	Perilaku yang dilakukan dan ditunjukkan oleh pemimpin di dalam memberikan pengarahan terhadap bawahannya juga membuat bagaimana cara bekerja sama dengan bawahannya dalam mengambil keputusan, pembagian tugas dan wewenang agar tercapainya tujuan organisasi.	1. Kemampuan memimpin 2. Kemampuan berkomunikasi 3. Kemampuan mengambil keputusan	<i>Likert</i>
Lingkungan Kerja (X2) (Sudaryo et al., 2018)	Segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaan saat bekerja.	1. Penerangan 2. Kebersihan 3. Suara atau kebisingan 4. Hubungan kerja	<i>Likert</i>

Lanjutan Tabel 3.1. Operasional Variabel

Disiplin Kerja (Y) (Utami et al., 2018)	Ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang tersebut.	1. Mengenakan seragam yang tepat 2. Ketepatan waktu 3. Ketaatan pada peraturan kerja	<i>Likert</i>
--	---	--	---------------

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi mencakup keseluruhan pengamatan yang diperoleh dari percobaan atau penelitian (Christianus, 2010: 45). Populasi yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 133 orang yang merupakan semua karyawan yang bekerja pada PT Aneka Tata Niaga tahun 2019 di kota Batam.

3.3.2. Sampel

Sampel meliputi himpunan bagian dari populasi (Christianus, 2010: 46). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh yang artinya teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dalam penelitian.

3.4. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian antara lain terdiri dari data primer dan data sekunder, definisi dari data primer dan sekunder, yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer biasanya didapat dari subjek penelitian dengan cara melakukan pengamatan, percobaan wawancara. Cara untuk mendapatkan data primer biasanya melalui observasi atau pengamatan langsung, subjek diberi lembar yang berisi pertanyaan untuk diisi, pertanyaan yang ditujukan untuk responden (Yulianto et al., 2018: 45-46).

Menurut Azuar, dkk (2014: 69-70) terdapat tiga teknik yang dilakukan untuk memperoleh data primer dalam sebuah penelitian, yaitu:

a. Wawancara

Wawancara adalah dialog langsung antara peneliti dengan responden penelitian. Wawancara biasa dibedakan menjadi 2 bentuk:

- 1) Wawancara terstruktur atau terpimpin, ada pedoman wawancara yang disiapkan oleh peneliti.
- 2) Wawancara tidak terstruktur atau tidak terpimpin, peneliti tidak mempersiapkan pedoman wawancara.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah pertanyaan atau pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Kuesioner dibagi menjadi 2 bentuk:

- 1) Kuesioner terbuka, pilihan jawaban tidak disediakan oleh peneliti, responden bebas menuliskan jawaban menurut persepsi atau pendapat mereka.
- 2) Kuesioner tertutup, telah tersedia pilihan jawaban dari peneliti kepada responden.

c. Pengamatan atau Observasi

Pengamatan adalah kegiatan melihat suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti. Pengamatan dibagi menjadi 2 bentuk:

- 1) Pengamatan terstruktur, menggunakan pedoman atau daftar pengamatan.
- 2) Pengamatan tidak terstruktur, tidak menggunakan pedoman atau daftar pengamatan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang telah dikumpulkan oleh pihak lain. Data sekunder dapat disimpan dalam media cetak dan disimpan rapi menurut klasifikasi tertentu sehingga mudah untuk ditemukan kembali (Yulianto et al., 2018: 37-38). Menurut Azuar, dkk (2014: 69-70) teknik yang dapat

dilakukan untuk memperoleh data sekunder dalam sebuah penelitian misalnya dokumentasi. Dokumentasi adalah teknik menyelidiki rekaman-rekaman data yang berlalu (*past*). Ada 2 bentuk pengumpulan dokumentasi:

a. Dokumen tertulis

Berupa buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian, jurnal dan laporan.

b. Dokumen elektronik

Berupa situs internet, foto, microfilm, disket, CD, kaset atau peralatan audio visual lainnya.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer yaitu data yang pertama kali di catat dan dikumpulkan oleh peneliti. Peneliti menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup dimana pertanyaan atau pernyataan beserta pilihan jawabannya telah disediakan oleh peneliti dan disebarkan kepada para responden untuk diisi.

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban dapat diberi skor misalnya:

Tabel 3.2. Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Bobot
1	Sangat setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak setuju	TS	2
5	Sangat tidak setuju	STS	1

Sumber : Sugiyono (2016: 94)

3.5. Metode Analisis Data

Untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis, diperlukan metode penelitian. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif. Aktivitas dalam analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah di ajukan dikemukakan oleh menganalisis data dalam menjawab kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi. Setelah mengumpulkan data, data akan diproses menggunakan program SPSS (*Statistical Package For the Social Science*) versi 25. Adapun beberapa pengujian yang akan di lakukan untuk mengetahui penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

3.5.1. Analisis Deskriptif

$$RS = \frac{N(M - 1)}{M}$$

Rumus 3.1. Rentang Skala

Sumber : (Umar 2009: 164)

Keterangan:

N = Jumlah Sampel

M = Jumlah alternatif item jawaban

RS = Rentang Skala

$$RS = \frac{133 (5-1)}{5}$$

RS= 106,4

Tabel 3.3. Rentang Skala

Rentang Skala	Kriteria
133 – 239,4	Sangat Tidak Setuju
239,5 – 345,8	Tidak Setuju
345,9- 452,2	Netral
452,3 – 558,6	Setuju
558,7 - 665	Sangat Setuju

Sumber : Peneliti, 2019

3.5.2. Uji Kualitas Data

Pada proses pengolahan hasil data penelitian, maka perlu dilakukan pengujian kualitas data sebelum diolah dan dianalisa. Untuk keperluan penelitian ini maka peneliti membutuhkan alat ukur atau skala untuk mengukur dan memakai apa yang akan diteliti. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

3.5.2.1. Uji Validitas

Menurut Hamdi & Bahruddin (2012: 66) validitas merupakan pendapat mengenai kesesuaian pengukuran untuk kesimpulan atau keputusan khusus yang berasal dari skor yang ada. Uji validitas data digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuesioner tersebut. Karena data penelitian menggunakan skala likert maka digunakan metode *pearson correlation* yaitu dengan cara menghitung korelasi antara skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor. Tingkat validitas kuesioner diukur berdasarkan uji signifikansi korelasi pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi terhadap skor item-total (Priyatno, 2010: 90).

Uji validitas yang digunakan dalam rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y^2)\}}}$$

Rumus 3.2. Uji Validitas Data

Sumber : (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi xy
 i : Skor item
 x : Skor total dari x
 n : Jumlah banyaknya subjek

Menurut kriteria diterima atau tidaknya suatu data yaitu jika:

1. Jika r hitung $>$ r tabel dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut. Item dinyatakan *valid*.
2. Jika r hitung $<$ r tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut. Item dinyatakan tidak *valid*.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Priyatno (2010: 97) mengatakan uji realibilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur tersebut dapat diandalkan dan konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Menurut (Noor, 2011 : 165) uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbanch's Alpha* > 0.60.

$$r_{ii} \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Rumus 3.3. Uji Reliabilitas

Sumber: (Noor, 2011: 169)

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Jumlah butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian baik atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinearitas.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61), uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan histogram *regression residual*, grafik normal *probability plots*, dan *kolmogorov-smirnov* dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Berdasarkan histogram *regression residual*, disimpulkan model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng (*bell shaped*).
2. Pada diagram normal P-P *plot regression standardized*, keberadaan titik-titik berada pada sekitar garis. Hal ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.
3. Penerapan pada uji *kolmogorov smirnov* adalah bila signifikansi di atas 0,05 berarti data tersebut berdistribusi normal.

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinearitas (Priyatno, 2010: 81).

Salah satu cara untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan menggunakan atau melihat tool uji yang disebut dengan *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *Tolerance*. Caranya dengan melihat nilai variabel bebas terhadap variabel terikatnya, berdasarkan nilai VIF tersebut, jika di bawah 10, maka variabel tersebut tidak mempunyai persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya. Jika

nilai *Tolerance* lebih dari 0,01 maka dapat diartikan tidak terdapat masalah multikolinearitas begitu juga dengan sebaliknya.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Suatu model dikatakan memiliki masalah heteroskedastisitas itu berarti ada atau terdapat varian variabel dalam model yang tidak sama. Gejala ini dapat pula diartikan bahwa dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada pengamatan model regresi tersebut. Prasyarat yang harus terpenuhi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas (Priyatno, 2010: 84).

Terdapat beberapa macam metode yang bisa digunakan diantaranya yaitu Uji *Spearman's rho*, Uji Glejser, Uji *Park* dan melihat pola grafik regresi. Pada uji heteroskedastisitas juga digunakan teknik *scatter plot*. Keberadaan titik-titik pada *scatter plot* menyebar secara acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu X dan Y, maka data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas. Tampilan ini menunjukkan bahwa model berdistribusi normal.

3.5.4. Uji Pengaruh

Uji pengaruh yang digunakan di dalam penelitian skripsi ini adalah sebagai berikut:

3.5.4.1. Regresi Linier Berganda

Menurut analisis regresi linier berganda pada dasarnya digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu antara gaya kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y). Selain itu juga untuk mengetahui sejauh mana besarnya pengaruh antara variabel terikatnya, baik secara simultan maupun parsial. Spesifikasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

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

Rumus 3.4. Regresi Linier Berganda

Sumber : (Sanusi, 2011 : 135)

Keterangan :

- Y = Disiplin kerja
- a = Nilai konstanta
- b = Nilai koefisien regresi
- X1 = Gaya kepemimpinan
- X2 = Lingkungan kerja
- E = Variabel pengganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas.

Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Jika R^2 sama dengan 0, maka tidak ada sedikit pun persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika R^2 sama dengan 1, maka persentase sumbangan pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen adalah sempurna.

Berikut diberikan contoh penerapan koefisien determinasi dengan menggunakan dua buah variabel independen:

$$R^2 = \frac{(ryx)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3.5. Uji Koefisien Determinasi

Sumber : (Priyatno, 2010: 66)

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi

ryx_1 = Korelasi Variabel x_1 dengan Y

ryx_2 = Korelasi Variabel x_2 dengan Y

rx_1x_2 = Korelasi Variabel x_1 dengan variabel x_2

3.5.5. Uji Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara simultan dengan *F-Test* dan secara individu (parsial) dengan *t-Test* dijabarkan sebagai berikut :

3.5.5.1. Uji t (Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen secara parsial. Rumus t hitung adalah :

$$t = \frac{R\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}} \quad \text{Rumus 3.6. Uji t (Parsial)}$$

Sumber : (Sanusi, 2011: 142)

Keterangan :

T = Nilai t

R = Koefisien korelasi

R^2 = Koefisien determinasi

n = Banyaknya sampel

Nilai t hitung ini akan dibandingkan dengan nilai t tabel dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini menurut Priyatno (2010: 69) adalah:

1. Apabila t hitung $>$ t tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh pada variabel dependen.
2. Apabila t hitung $<$ t tabel dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh pada variabel dependen.

Hipotesis variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja:

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai $sig < 0,05$ maka gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin PT Aneka Tata Niaga di kota Batam.
2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai $sig > 0,05$ maka gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* PT Aneka Tata Niaga di kota Batam.

Hipotesis variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja:

1. Jika nilai t hitung $> t$ tabel dan nilai $sig < 0,05$ maka lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja PT Aneka Tata Niaga di kota Batam.
2. Jika nilai t hitung $< t$ tabel dan nilai $sig > 0,05$ maka lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja PT Aneka Tata Niaga di kota Batam.

3.5.5.2. Uji F (Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom *sig (significance)*. Jika probabilitas nilai F atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Namun, jika probabilitas nilai F atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Rumus F hitung adalah :

$$F = \frac{(r_{y12})^2}{1 - (r_{y12})^2} \left[\frac{n - k - 1}{k} \right]$$

Rumus 3.7. Uji F (Simultan)

Sumber : (Sanusi, 2011)

Keterangan :

F = Nilai F

R^2 = Koefisien determinasi

K = Banyaknya variabel bebas

n = Banyaknya sampel

Hipotesis variabel gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja:

1. Jika nilai F hitung > F tabel dan nilai sig < 0,05 maka gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja PT Aneka Tata Niaga di kota Batam.
2. Jika nilai F hitung < F tabel dan nilai sig > 0,05 maka gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja PT Aneka Tata Niaga di kota Batam.

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan taraf kesalahan sebagai berikut:

1. Jika F hitung > F tabel dengan nilai signifikan kurang dari 0,05. maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti gaya kepemimpinan dan lingkungan

kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja PT Aneka Tata Niaga di kota Batam.

2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan nilai signifikan lebih dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah PT Aneka Tata Niaga di kota Batam yang berada pada Komplek Graha Permata Indah Blok A No. 7, Batu Ampar. Adapun kuesioner yang diberikan tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT Aneka Tata Niaga di Kota Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Jadwal penelitian yang digunakan untuk melakukan kegiatan penelitian untuk penulisan skripsi ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.4. Jadwal Penelitian

Keterangan	Maret				April				Mei				Juni				Juli			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul				■																
Penyusunan Latar Belakang					■	■														
Penyusunan Teori dan Rumus							■	■												
Perumusan Hipotesis									■	■										
Pembagian Kuesioner											■	■								
Pengolahan Data													■	■						
Menarik Kesimpulan															■	■				
Penutup																	■	■		
Penyusunan Daftar Pustaka																			■	■
Penyusunan Daftar Isi																			■	■
Penulisan Abstrak																			■	■
Penyerahan Hasil Penelitian																				■

Sumber : Peneliti, 2019