

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN DAMPAKNYA TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI KPRI BAHARI MAKMUR POLTEKPEL SURABAYA

RIZKY DIAN PATWIDASARI

NIM : 14210132

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan tidak langsung pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi karyawan dampaknya terhadap kedisiplinan karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah (nonprobability sampling) teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan menjadi sampel dengan jumlah sampel 50 responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis jalur atau path analysis yang berfungsi untuk membuktikan hipotesis penelitian data-data yang telah memenuhi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,279 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan (X1) melalui variabel motivasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,598 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,145 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X2) melalui variabel motivasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,476 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.

I. PENDAHULUAN

KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya adalah Perkumpulan Koperasi Pegawai Negeri Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran Dasar Surabaya "Primkodik Perla" di Surabaya dengan nama singkat KPN "PRIMKODIK PERLA" didirikan pada Tanggal 20 Desember 1990 dengan nomer : 6885/BH/II/90. Didirikan atas kuasa rapat pada tanggal 7 Maret 1990 berkedudukan di Jl.Hang Tuah No.5 Kecamatan Semampir Kotamadya Surabaya Propinsi Jawa Timur, daerah kerja koperasi ini meliputi Kantor Balai Pendidikan dan Latihan Pelayaran Dasar (BPLPD) Surabaya. Bidang usaha koperasi terdiri dari permakanan, toko, kantin, unit layanan diklat, penyedia map dan formulir pendaftaran, jasa foto taruna dan peserta diklat, penyedia perlengkapan taruna, dll. Dan usaha koperasi sudah mulai meluas dengan adanya Minimarket yang bekerjasama dengan Omi yang diberi nama "Bahari Mart". Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan KPRI Bahari Makmur Poltekpel Surabaya, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya

ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

II. LANDASAN TEORI

1. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Kepemimpinan didefinisikan ke dalam ciri-ciri individual, kebiasaan, cara mempengaruhi orang lain, interaksi, kedudukan dalam organisasi dan persepsi mengenai pengaruh yang sah. Menurut House dalam Gary Yukl, (2014:4) mengatakan bahwa, Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memegang peranan penting dalam perusahaan, Karena secara tidak langsung lingkungan kerja dapat mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Lingkungan adalah totalitas faktor-faktor fisik serta sosial yang bersifat ekstern dalam sebuah batas sistem yang dipertimbangkan dalam perilaku pengambilan keputusan pada setiap individu didalam sistem yang bersangkutan (Sumadji et al.2012: 285). Setiap perusahaan mempunyai persyaratan lingkungan fisik yang harus diperhatikan dan diatur sebaik-baiknya oleh setiap manajer. Kenyamanan dengan lingkungan kerja mereka yang bersih, aman, dan tertata dengan rapi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dapat mendorong karyawan giat bekerja. Kegairahan kerja akan tercipta dengan sendirinya yang pada akhirnya akan mendorong kenaikan kinerja karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2013:183).

3. Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak. Berdasarkan pada kata dasarnya motif, motivasi yang ada pada seseorang merupakan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuannya (Hasibuan,

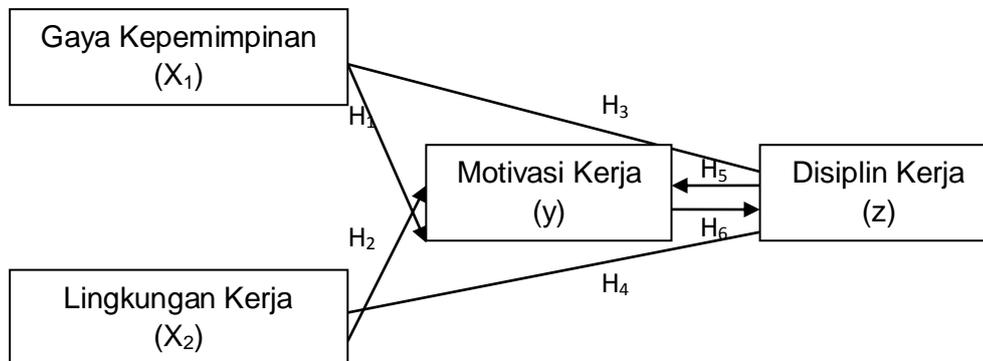
2012:92). Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia.

4. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan bentuk ketaatan atau kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut. Kedisiplinan sebagaimana yang dikemukakan Singodimedjo dalam Sutrisno (2012:86), mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Sukarno dalam Sutrisno (2012:96), bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.

5. Kerangka Konseptual

Berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis.



Gambar Kerangka Konseptual

6. Hipotesis

H1: Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.

H2: Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel motivasi kerja karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.

H3: Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.

H4: Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.

H5: Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.

H6: Variabel gaya kepemimpinan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan melalui variabel motivasi kerja karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.

H7: Variabel gaya lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap variabel kedisiplinan karyawan melalui variabel motivasi kerja karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.

III. METODOLOGI PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Pendekatan deskriptif berusaha menggambarkan fakta yang terjadi dalam penelitian. Pendekatan ini digunakan untuk melihat objek penelitian dan profil responden. Sedangkan pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk mengukur hubungan dan pengaruh diantara variabel yang diuji baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penggalan data menggunakan data melalui kuisiner, wawancara, observasi, maupun data dokumentasi. Deskripsi dari studi kasus tergantung dari keadaan kasus tetapi tetap mempertimbangkan waktu. Penelitian ini dilakukan terhadap semua karyawan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto dalam Dimas (2016:173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pria dan wanita yang berada di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya, dengan jumlah populasi semua karyawannya yang saat ini berjumlah sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampelnya menggunakan teknik *sampling jenuh*, karena populasi yang digunakan relatif kecil. Menurut Sugiyono (2014:85) "teknik penentuan sampel ini bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel". Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang atau berjumlah minimal 30 responden dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Menurut Arikunto dalam Dimas (2016:174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2014:81) berpendapat sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

3. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data primer untuk dapat diteliti. Data primer adalah data yang langsung didapatkan penulis dari apa yang akan diteliti. Sumber data primer merupakan sumber data yang didapat dan diolah secara langsung dari subjek yang berhubungan langsung dengan penelitian. Data primer ini diantaranya didapat dari hasil observasi langsung dan data hasil pengisian kuisisioner. Selain data primer dalam penelitian dibutuhkan data sekunder untuk melengkapi penelitian, data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen-dokumen yang ada.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi, wawancara jajak pendapat dari individu atau kelompok (orang), penelitian lapangan (*Field Research*), observasi dan dengan metode kuisisioner. Dalam penelitian ini dilakukan dengan cara memberikan instrument penelitian yaitu kuisisioner yang diberikan kepada responden, pengamatan langsung, serta studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan skala *likert* dan kuisisioner tertutup yaitu responden dapat memilih jawaban yang telah disediakan dalam kuisisioner. "Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang *fenomena social*".

4. Uji Analisis Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur. Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai koefisien korelasi (r) diatas 0,05 (Sugiyono, 2013). Untuk menguji tingkat validitas empiris instrumen, peneliti mencobakan instrumen tersebut pada sasaran dalam penelitian. Langkah tersebut biasa disebut dengan kegiatan uji coba (*try out*) instrumen. Apabila data yang didapat dari uji coba ini sudah sesuai dengan seharusnya, maka instrumen sudah baik atau sudah *valid*. Untuk mengetahui ketepatan data ini diperlukan teknik uji validitas. Ada dua cara uji validitas yang sesuai dengan cara pengujiannya yaitu validitas eksternal dan validitas internal (Arikunto dalam Erwin, 2016:212).

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu *instrument* cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan

bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang *reliable* akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Dalam penelitian ini pengukuran reliabilitas menggunakan model *ALPHA Chronbach* yang dihasilkan dari pengolahan data melalui *SPSS*. Pengujian instrumen ini dilakukan dengan metode belah dua (*split-half*) dengan cara menghitung jumlah skor untuk setiap subyek (x), dan juga skor genap dari setiap subyek (y), sehingga masing-masing subyek memiliki dua skor. Hasil korelasi tersebut kemudian dimasukkan kedalam formula *Spearman Brown*.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam satu variabel penelitian yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan adalah data yang memiliki distribusi atau sebaran normal normalitas data dapat dilihat melalui *plot* pada *graph p-plot* berbentuk linier tertumpu disekitar garis diagonal *p-plot* (Ghozali dan Suhud dalam Erwin, 2016:64).

2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model yang baik seharusnya tidak terjadi adanya korelasi antar variabel bebas. Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan cara menganalisis nilai *tolerance* dan *variance inflation faktor (VIF)* > 1.0 dan nilai *tolerance* < 1.0 (Cooper dan Schinder dalam Erwin, 2016:53) menyatakan batasan nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0.1.

3. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang beruntun sepanjang waktu berkaitan satu sama lain untuk mendeteksi korelasi ini dapat dilakukan dengan uji Durbin Watson. Pendeteksian dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-Watson (Uji D-W) (Alghifari dalam Agus, 2012:97).

4. Uji Heteroskedastisitas

Jamila et.al dalam Erwin (2016:153) mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser, yaitu dengan melihat tingkat signifikansi dari hasil regresi nilai *absolute residual* sebagai

variabel terkait dengan variabel bebas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat juga dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) pada grafik plot (*scatterplot*) antara prediksi variabel terkait (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

d. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam penelitian, baik langsung maupun tidak langsung, pada penelitian ini digunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel terikatnya tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung. Menurut Muhidin dan Abdurahman dalam Nadya Jeanasis (2012:37) analisis jalur (*path analysis*) adalah alat analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan kausal antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung, baik secara serempak maupun secara sendiri-sendiri beberapa variabel penyebab terhadap sebuah variabel akibat.

e. Uji Hipotesis t

Hipotesis kedua menggunakan uji t yaitu untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel dan menentukan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat.

Apabila hasil perhitungannya menunjukkan:

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada taraf $\alpha = 0,05$ atau probabilitas $\geq 0,05$ maka H_0 diterima artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan 95%.

IV. Hasil Dan Pembahasan

1. Pengujian Data

a. Uji Validitas

Tabel Pengujian Validitas

No.	Variabel	Korelasi	r Tabel	Keterangan
1.	Gaya Kepemimpinan			
	X1.1	0,604	0,285	Valid
	X1.2	0,721	0,285	Valid
	X1.3	0,655	0,285	Valid
	X1.4	0,816	0,285	Valid
	X1.5	0,575	0,285	Valid

2	Lingkungan Kerja			
	X2.1	0,703	0,285	Valid
	X2.2	0,816	0,285	Valid
	X2.3	0,703	0,285	Valid
3	Motivasi Kerja Karyawan			
	Y1.1	0,679	0,285	Valid
	Y1.2	0,720	0,285	Valid
	Y1.3	0,579	0,285	Valid
	Y1.4	0,721	0,285	Valid
	Y1.5	0,816	0,285	Valid
4	Disiplin Kerja Karyawan			
	Z1.1	0,703	0,285	Valid
	Z1.2	0,620	0,285	Valid
	Z1.3	0,547	0,285	Valid
	Z1.4	0,721	0,285	Valid
	Z1.5	0,692	0,285	Valid

Sumber: olah data

Nilai kritis (r_{tabel}) yang diperoleh sebesar 0,285 yaitu dengan melihat pada tabel korelasi dengan menggunakan taraf kepercayaan 95%, jumlah sampel $(50) - 4 = 46$. R Tabel pada DF 46 Probabilitas 0,05 adalah 0,2854. Dari tabel diatas hasil uji validitas dalam instrumen penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai kritis (r_{tabel}), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrumen penelitian sudah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Chronbach's</i>	<i>N of Item</i>	Nilai kritis	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (x_1)	0,794	5	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (x_2)	0,833	3	0,6	Reliabel
Motivasi Karyawan (y)	0,788	5	0,6	Reliabel
Kedisiplinan Karyawan (z)	0,799	5	0,6	Reliabel

Sumber: olah data

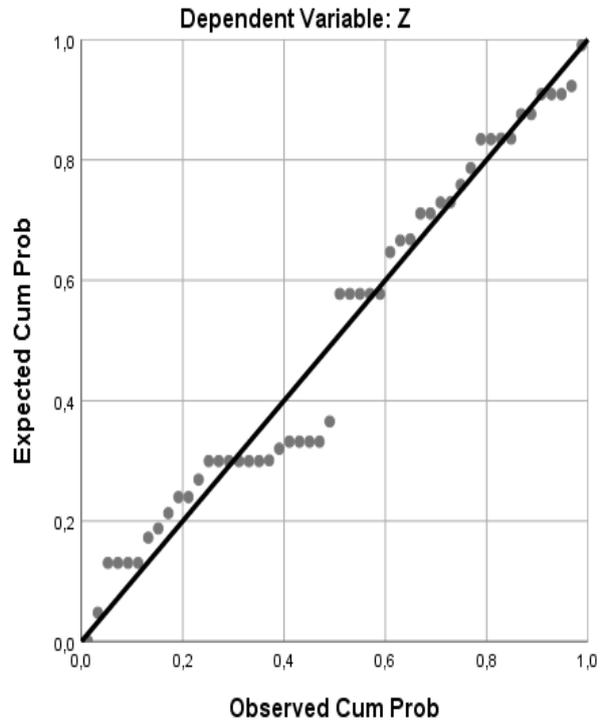
Berdasarkan hasil diatas diketahui bahwa masing-masing variabel mempunyai nilai *Alpha Chronbach's* $>0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner terhadap responden memiliki konsistensi internal baik atau reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. Uji Multikolinearitas

Tabel Pengujian Multikolinearitas

Coefficients^a

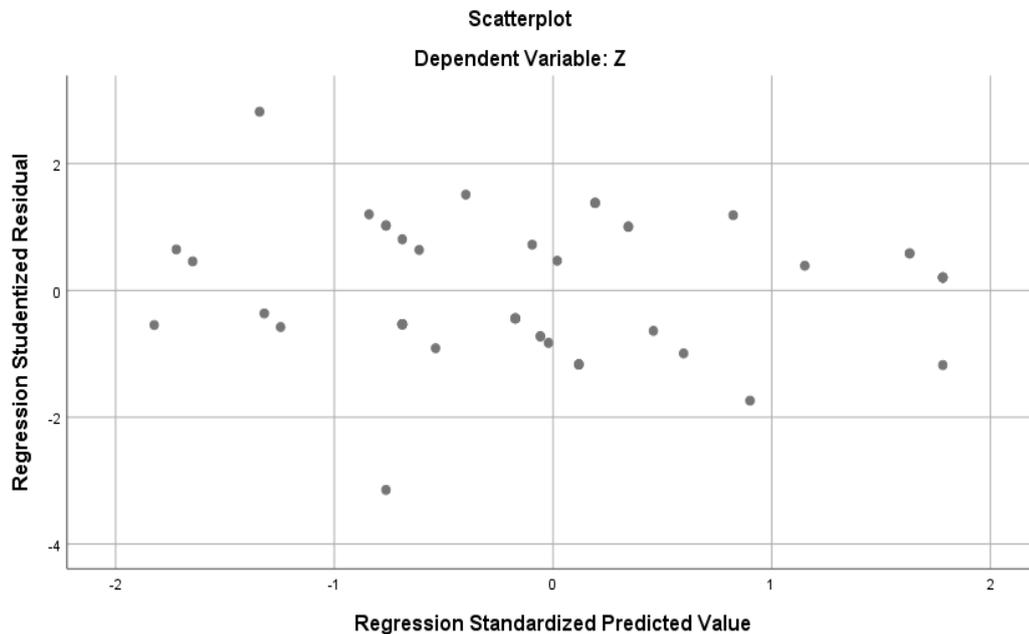
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,584	1,182		2,186	,034		
	X1	,274	,138	,279	1,980	,000	,156	6,390
	X2	,244	,127	,356	1,680	,000	,421	2,376
	Y	,657	,123	,706	5,353	,000	,178	5,619

a. Dependent Variable: Z

Sumber: olah data

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian heterokedastisitas



4. Uji Autokorelasi

Tabel Pengujian autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,926 ^a	,858	,848	,758	2,633

a. Predictors: (Constant), Y, X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Sumber: olah data

Berdasarkan output diatas diketahui bahwa nilai DW 2,633 selanjutnya nilai ini akan kita bandingkan dengan nilai table signifikansi 5%, jumlah sampel $N=50$ dan jumlah variabel Independen 3 ($k=3$) = 3. 50 diperoleh nilai DU 1,667. Nilai DW 2,633 lebih besar dari batas atas (DU) yakni 1,667 dan kurang dari batas (4-DU) 4 - 1,667 sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.5.1 Uji Analisis Jalur (*Direct Effect/DE and Indirect Effect/IE*)

a. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (x_1) dan variabel lingkungan kerja (x_2) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (y). Nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan yaitu dapat dilihat pada tabel berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	,918	1,397		,657	,514
	Gaya Kepemimpinan	,895	,199	,848	,805	,000
	Lingkungan Kerja	,100	,126	,675	,797	,000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Karyawan

Sumber: olah data

Model Summary

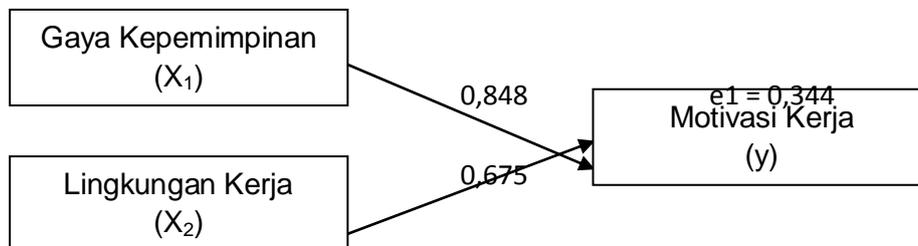
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,907 ^a	,822	,814	,900

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: olah data

Diketahui dari tabel 4.14 Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,882 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y adalah sebesar 88,2% sementara sisanya 11,8% merupakan kontribusi dari variabel yang tidak ada dalam penelitian ini. Nilai e₁ diperoleh dari $e_1 = \sqrt{1 - 0,882} = 0,344$ dengan demikian diperoleh analisis koefisien jalur model struktur 1 berikut ini

Berikut ini gambar analisis jalur struktur model 1 sebagai berikut.



Gambar 4.3

b. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (x₁), variabel lingkungan kerja (x₂) dan variabel motivasi kerja karyawan (y) terhadap variabel kedisiplinan kerja karyawan (z). Nilai *Standardize Coefficients* (Beta) yang didapatkan yaitu dapat dilihat pada tabel berikut.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2,584	1,182		2,186	,034
	Gaya Kepemimpinan	,274	,138	,279	1,980	,004
	Lingkungan Kerja	,138	,107	,145	1,580	,000
	Motivasi Kerja Karyawan	,657	,123	,706	5,353	,000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja Karyawan

Sumber: olah data

Dari Tabel 4.15 tersebut diketahui bahwa *Standardize Coefficients* (Beta) untuk variabel gaya kepemimpinan (x_1) sebesar 0,279 dan variabel lingkungan kerja (x_2) sebesar 0,145 dan variabel motivasi kerja karyawan (y) sebesar 0,706 terhadap variabel kedisiplinan kerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga memiliki pengaruh yang signifikan.

Model Summary

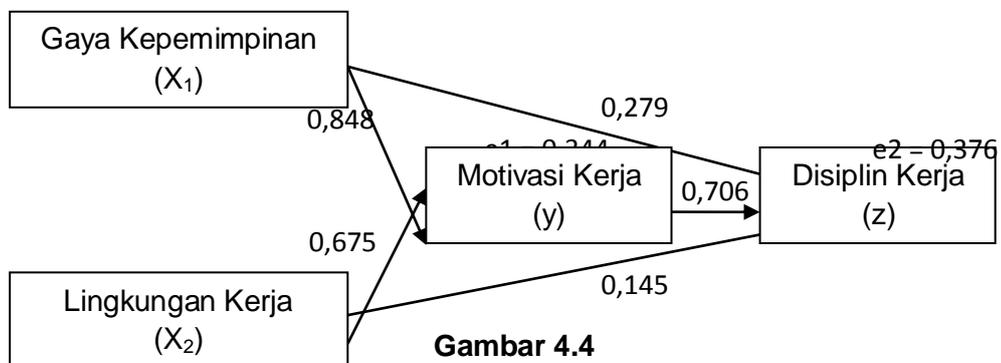
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,926 ^a	,858	,848	,758

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: olah data

Diketahui dari tabel 4.16 Besarnya nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,858 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel X_1 , X_2 dan y terhadap variabel Z adalah sebesar 85,8% sementara sisanya 14,2% merupakan kontribusi dari variabel yang tidak ada dalam penelitian ini. Nilai e^2 diperoleh dari $e^2 = \sqrt{1 - 0,858} = 0,376$ dengan demikian diperoleh analisis koefisien jalur model struktur 2 berikut ini.

Berikut ini analisis jalur struktur model 2 sebagai berikut.



Gambar 4.4

4.6 Pembahasan

Dari hasil analisis diatas dapat disimpulkan pembuktian dari hipotesis yang di ajukan pada bab sebelumnya sebagai berikut:

1. Analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel motivasi kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung memiliki pengaruh signifikan. Analisis pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel variabel motivasi kerja karyawan (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung memiliki pengaruh signifikan. Analisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung memiliki pengaruh signifikan. Analisis pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel variabel disiplin kerja karyawan (Z) diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara langsung memiliki pengaruh signifikan. Analisis jalur yang merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel disiplin kerja.
2. Analisis jalur yang merupakan penjumlahan pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap variabel disiplin kerja karyawan. Pengaruh total yang diberikan variabel X1 terhadap variabel Z adalah sebesar 0,877 sedangkan pengaruh total yang diberikan variabel X2 terhadap variabel Z adalah sebesar 0,621. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh total yang lebih besar terhadap variabel disiplin kerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,279 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel gaya kepemimpinan (X1) melalui variabel motivasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,598 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.
4. Berdasarkan hasil analisis diketahui nilai pengaruh langsung yang diberikan variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,145 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X2) melalui variabel motivasi kerja karyawan (Y) terhadap variabel disiplin kerja karyawan (Z) adalah sebesar 0,476 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.
5. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nenden Nur Annisa (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aston Graphindo Indonesia), Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi seluruh karyawan PT. Aston Graphindo

Indonesia yang berjumlah 92 karyawan sebagai populasi, dengan sampel 49 orang. Teknik pengumpulan data penelitian melalui kuesioner dengan *skala likert*. Berdasarkan hasil perhitungan pada penelitian ini variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien Determinasi R² diperoleh hasil sebesar 0,286 artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 0,286 atau 28,6%, sisanya dapat dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat didalam model.

V. PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dibahas di bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Variabel gaya kepemimpinan secara langsung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja menurut pendapat House dalam Gary Yukl, (2014:4) mengatakan bahwa, Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi. Jadi dari pendapat House dapat dikatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara mempengaruhi dan memotivasi orang lain agar orang tersebut mau berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.
2. Variabel lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja menurut pendapat Nitisemito, 2013:183 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja mereka yang bersih, aman, dan tertata dengan rapi merupakan kondisi lingkungan kerja yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat bekerja
3. Variabel gaya kepemimpinan secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja menurut pendapat Rivai (2014:42) menyatakan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba untuk memengaruhi disiplin kerja bawahannya.
4. Variabel lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja menurut pendapat Sumadjiet al.2012: 285 Lingkungan adalah totalitas faktor-faktor fisik serta sosial yang bersifat ekstern dalam sebuah batas sistem yang

dipertimbangkan dalam perilaku pengambilan keputusan pada setiap individu didalam sistem yang bersangkutan (Sumadjiet al.2012: 285). Lingkungan kerja yang nyaman di sertai dengan suasana kerja yang kondusif dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplinnya karyawan.

5. Variabel motivasi kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel disiplin kerja menurut pendapat Winardi, 2012:81 Motivasi mewakili proses–proses psikologi, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan ke arah tujuan tertentu. Dalam konteks pekerjaan, pemimpin yang dapat memotivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk dapat disiplin dalam bekerja.
6. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan melalui variabel motivasi kerja karyawan menurut pendapat House dalam Gary Yukl, (2014:4) mengatakan bahwa, Kepemimpinan adalah kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi.
7. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel disiplin kerja karyawan melalui variabel motivasi kerja karyawan menurut pendapat Nitisemito, 2013:183 Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya harus lebih memperhatikan faktor motivasi kerja yang diberikan oleh para pemimpin atau atasan kerja supaya terbentuk
2. kedisiplinan karyawan yang kuat, selain itu juga faktor lingkungan kerja juga memberikan pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan melalui motivasi yang di berikan oleh semua orang yang bekerja di dalam lingkungan pekerjaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kedisiplinan karyawan di di KPRI Bahari Makmur Poltekel Surabaya.
4. Untuk peneliti selanjutnya, juga disarankan untuk menggunakan analisis jalur atau path analisis, agar bisa mengetahui apabila dipengaruhi secara langsung maupun tidak langsung oleh beberapa variabel. Dan juga dapat mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhinya.