

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KEPERCAYAAN DAN LINGKUNGAN KERJA
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA
KARYAWAN PT. METAL ANADALAN SUKSES)**

Fatmah Dhiyah Aulia¹⁾,

¹Universitas Potensi Utama

email: fatmadhiyah29@gmail.com

Eka Purnama Sari²⁾

²Universitas Potensi Utama

email: sariekapurnama42@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses). Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data primer dan skunder. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT. Metal Andalan Sukses 45 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu total *sampling*. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dengan analisis deskriptif, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan. Hasil pengujian secara simultan atau bersama-sama menunjukkan bahwa variabel-variabel Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses).

Kata Kunci : Gaya kepemimpinan, Kepercayaan, dan Lingkungan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Trust and Work Environment in Improving Employee Work Discipline (A Case Study on Employees of PT. Metal Andalan Sukses). This research method uses quantitative methods with primary and secondary data sources. The population in this study are employees of PT. Metal Andalan Sukses 45 people. The sampling technique is total sampling. Data processing using SPSS version 25 software, with descriptive analysis, multiple regression analysis and hypothesis testing. The test results show that partially the variables of Leadership Style, Trust and Work Environment have a positive and significant influence on the Employee Discipline variable. The test results simultaneously or together show that the variables of Leadership Style, Trust and Work Environment together have a positive and significant effect on Employee Work Discipline (Case Study on Employees of PT. Metal Andalan Sukses).

Keywords : Leadership Style, Trust, Work Environment, and Work Discipline

PENDAHULUAN

Perkembangan suatu perusahaan tidak dapat dipisahkan dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka organisasi dalam hal ini yaitu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal disiplin kerja.

Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan dalam (Tegar et al., 2019) "Disiplin kerja adalah keterampilan atau keahlian kerja seseorang secara sistematis, bersungguh-sungguh secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan". Disiplin kerja perlu diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan terhadap setiap karyawannya karena dengan diterapkannya disiplin kerja maka setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab kepada diri sendiri maupun kepada perusahaan sehingga jika individu atau karyawan di dalam

perusahaan disiplin maka tujuan dari terciptanya organisasi atau perusahaan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang di harapkan.

Disiplin kerja karyawan dapat mengalami peningkatan maupun penurunan penyebab terjadinya ketidak disiplin kerja karyawan diindikasikan akibat dari gaya kepemimpinan. Menurut Thoha dalam (Kusumayanti et al., 2020), “Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, disebabkan karena adanya jumlah petunjuk atau pengarahan yang diberikan dan jumlah dukungan serta rasa empati yang diberikan oleh pimpinan dengan hubungan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu”.

Selain gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan ada kepercayaan, kepercayaan sendiri memiliki arti sebagai penilaian hubungan seseorang dengan orang lain sebagai bentuk interaksi dalam menciptakan hubungan timbal balik yang saling menguntungkan. Menurut rotter dalam Priansa (2017) “Kepercayaan ialah sebuah harapan yang dipegang oleh sebuah individu atau kelompok ketika perkataan, janji, pernyataan lisan maupun tulisan dari seseorang individu atau kelompok lainnya dapat diwujudkan”.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan baik atau tidaknya disiplin kerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak positif dan baik bagi kelangsungan karyawan dalam bekerja sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Menurut Nitisemito dalam (Purba, 2015), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan”.

Salah satu perusahaan yang meninjau disiplin kerja karyawan adalah PT. METAL ANADALAN SUKSES perusahaan ini bergerak dalam bidang infrastruktur bangunan. Dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia merupakan suatu asset berharga yang dimana keberadaannya sangat dibutuhkan oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki keahlian atau kemampuan akan sangat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

STUDI LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Gaya Kepemimpinan

Toha dalam (Hidayat et al., 2019), menyebutkan bahwa : Gaya kepemimpinan adalah suatu aturan yang digunakan seseorang atau atasan kepada bawahan untuk mempengaruhi perilaku atau tingkah laku orang lain atau bawahannya.

Hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan terhadap bawahannya menurut Hersey dan Blanchard yang dikutip oleh Miftah Thoha, (2003:65) yaitu : perilaku mengarahkan atau perilaku mendukung. sehingga dapat diketahui melalui empat gaya dasar kepemimpinan, yaitu :

1. Pengawasan
2. Partisipasi
3. Delegasi
4. Konsultasi

Kepercayaan

Kepercayaan menurut Kramer dalam (Ryan et al., 2013) adalah sikap atau harapan yang lebih umum tentang orang lain dan sistem sosial tempat mereka berada. Selain itu Kramer mengatakan bahwa kepercayaan sebagai suatu kondisi psikologis yang merupakan suatu kondisi kerentanan atau resiko yang timbul sebagai akibat ketidakpastian individu tentang motif, niat, dan tindakan yang mungkin akan dilakukan oleh orang lain tempat individu itu bergantung.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepercayaan sebagai berikut :

1. Disposisi kepribadian
2. Pengalaman actual
3. Reputasi dan *stereotype*
4. Orientasi psikologis

Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam (Ratnasari & Sutjahjo, 2017) mendefinisikan bahwa : Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekeliling para pekerjaan atau karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan atau diberikan oleh atasan.

Sedarmayanti dalam (Irvianti & Verina, 2015), mempelajari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang berkaitan dengan kemampuan karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur di tempat kerja
3. Sirkulasi udara di tempat kerja
4. Kelembaban di tempat kerja

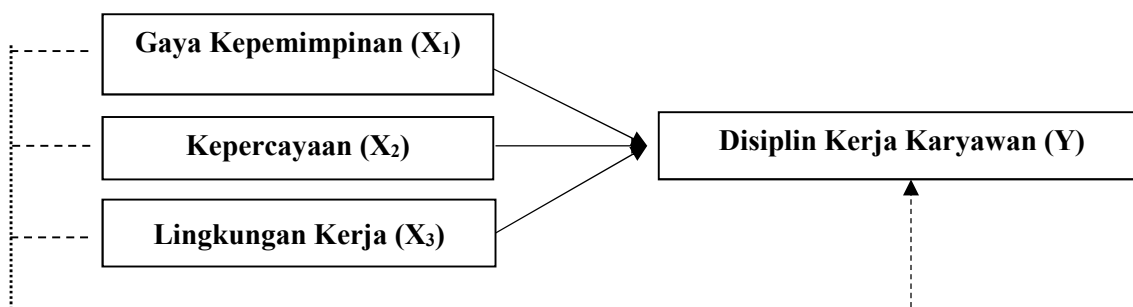
Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam (Purwaganda et al., 2019), menyebutkan bahwa : Disiplin kerja ialah kesadaran dan keikhlasan atau kemauan seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Faktor kepemimpinan
- 2) Faktor sistem penghargaan
- 3) Faktor kemampuan
- 4) Faktor balas jasa
- 5) Faktor Keadilan

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1 Kerangka Konsep Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

- H1 : Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Metal Andalan Sukses
- H2 : Kepercayaan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Metal Andalan Sukses.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Metal Andalan Sukses.
- H4 :Gaya kepemimpinan, Kepercayaan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Metal Andalan Sukses.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif, statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menguji antara variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Lingkungan Kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah Disiplin Kerja Karyawan.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Metal Andalan Sukses yang terletak di Jl. Pulau Sumbawa I, No 1 Lot 7T, Sampali, Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang. Waktu penelitian yang dilakukan pada peneliti ini yaitu bulan Maret 2022 sampai bulan September 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah responden atau karyawan yang bekerja pada PT. Metal Andalan Sukses. Dengan jumlah populasi sebanyak 45 orang dalam hal ini jumlah populasi dari bagian produksi yakni sebanyak 45 karyawan.

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer pada penelitian ini didapat dari hasil wawancara, sedangkan data sekunder didapat dari catatan atau laporan historis perusahaan yang telah diarsip dan dapat dipublikasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini terdapat teknik pengumpulan data beserta masing-masing perangkat pengumpulan datanya dari wawancara dan kuesiner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas merupakan rangkaian butir-butir pertanyaan dalam kuesioner merupakan instrumen atau alat ukur yang harus mengukur apa yang menjadi tujuan penelitian sehingga tiap butir pertanyaan dalam kuesioner harus diukur validitasnya. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	R-hitung	R-tabel	
Gaya Kepemimpinan (X1)			
X1.1	0,777	0,361	Valid
X1.2	0,729	0,361	Valid
X1.3	0,839	0,361	Valid
X1.4	0,456	0,361	Valid
X1.5	0,715	0,361	Valid
X1.6	0,743	0,361	Valid
X1.7	0,851	0,361	Valid
X1.8	0,544	0,361	Valid
X1.9	0,685	0,361	Valid
X1.10	0,713	0,361	Valid
Kepercayaan (X2)			
X2.1	0,739	0,361	Valid
X2.2	0,788	0,361	Valid
X2.3	0,617	0,361	Valid
X2.4	0,675	0,361	Valid
X2.5	0,811	0,361	Valid
X2.6	0,807	0,361	Valid
X2.7	0,708	0,361	Valid
X2.8	0,781	0,361	Valid
X2.9	0,588	0,361	Valid
X2.10	0,547	0,361	Valid
Lingkungan Kerja (X3)			
X3.1	0,766	0,361	Valid
X3.2	0,812	0,361	Valid

X3.3	0,843	0,361	Valid
X3.4	0,632	0,361	Valid
X3.5	0,779	0,361	Valid
X3.6	0,768	0,361	Valid

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Item Kuesioner	Kriteria Kesimpulan		Kesimpulan
	R-hitung	R-tabel	
X3.7	0,845	0,361	Valid
X3.8	0,644	0,361	Valid
X3.9	0,609	0,361	Valid
X3.10	0,800	0,361	Valid
Disiplin Kerja (Y)			
Y.1	0,735	0,361	Valid
Y.2	0,595	0,361	Valid
Y.3	0,805	0,361	Valid
Y.4	0,785	0,361	Valid
Y.5	0,683	0,361	Valid
Y.6	0,698	0,361	Valid
Y.7	0,785	0,361	Valid
Y.8	0,697	0,361	Valid
Y.9	0,644	0,361	Valid
Y.10	0,568	0,361	Valid

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil Tabel 1. menyatakan bahwa seluruh item kuesioner (pernyataan) dalam tabel diatas menunjukkan nilai r hitung > r tabel (0.361). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner Variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Dikemukakan oleh Gozali dalam Iful (2015), uji reliabilitas sebenarnya merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau susunan. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6.

Table 2.
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach'sAlpha	r-teori	Kriteria
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,770	0,600	Reliabilitas
Kepercayaan (X2)	0,769	0,600	Reliabilitas
Lingkungan Kerja (X3)	0,776	0,600	Reliabilitas
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	0,768	0,600	Reliabilitas

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

Dari hasil uji reliabilitas di atas dapat diketahui nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing – masing variabel. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan pada 4 variabel yaitu gaya kepemimpinan, kepercayaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan dinyatakan reliabilitas dengan nilai reliabel > 0,600.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan uji distribusi data yang akan dianalisis, apakah penyebarannya dibawah kurva normal atau tidak. Pendekatan yang digunakan untuk menguji normalitas data, yaitu metode uji *one-sample Kolmogorov-smirnov*.

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,46721911
Most Extreme Differences	Absolute	,077
	Positive	,077
	Negative	-,064
Test Statistic		,077
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui apakah data penelitian telah terdistribusi normal atau tidak, dan hasil *test distribution* ternyata menunjukkan normal. Hal ini diketahui dari nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang lebih besar dari 0.05, yaitu 0.200 untuk variabel gaya kepemimpinan, kepercayaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan. Dengan demikian berarti seluruh data dalam penelitian telah terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinieritas

Dalam pengujian multikolinieritas suatu penelitian tentunya harus memenuhi kriteria. Kriteria atau ketentuan yang telah ditentukan yaitu dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF masing-masing dari variabel bebas atau independen yaitu: Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka data terbebas dari gejala multikolinieritas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,390	1,757		,222	,825		
	Gaya Kepemimpinan	,306	,130	,313	2,359	,023	,119	8,417
	Kepercayaan	,236	,079	,234	2,971	,005	,336	2,978
	Lingkungan Kerja	,447	,107	,467	4,171	,000	,166	6,006

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

Hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel gaya kepemimpinan, kepercayaan, lingkungan kerja dan disiplin kerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa tidak

ada multikolinearitas dalam model regresi sehingga data dikatakan baik dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Heteroskedastisitas

Data penelitian atau model regresi yang dikatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas harus dapat memenuhi ketentuan atau kriteria yang ditetapkan. Ketentuan bahwa data dikatakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas yaitu jika pada model regresi penelitian terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi metode Uji Glejser.

Tabel 5.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,456	1,003		-1,453	,154
	Gaya kepemimpinan	-,004	,074	-,023	-,055	,956
	Kepercayaan	,083	,045	,452	1,833	,074
	lingkungan kerja	-,007	,061	-,040	-,116	,909

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil pengujian heteroskedastisitas bahwa nilai sig pada variabel gaya kepemimpinan yaitu 0,956 berarti $0,956 > 0,05$ dan menyatakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Variabel kepercayaan dengan nilai sig 0,074 berarti $0,074 > 0,05$ dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

Analisis Linear Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), kepercayaan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap disiplin kerja (Y) dapat diketahui seperti tabel berikut ini :

Tabel 6.
Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,390	1,757		,222	,825
	Gaya kepemimpinan	,306	,130	,313	2,359	,023
	kepercayaan	,236	,079	,234	2,971	,005
	lingkungan kerja	,447	,107	,467	4,171	,000

a. Dependent Variable: disiplin kerja karyawan

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

Dari besarnya nilai α dan βx_1 tersebut selanjutnya dimasukkan ke dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 0,390 + 0,306X_1 + 0,236X_2 + 0,447X_3 + e$$

Hasil uji analisis linear berganda yaitu:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 0,390 ternyata membuktikan bahwa, jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1), Kepercayaan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) dalam keadaan konstanta maka Disiplin kerja Karyawan (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 0,390.
2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) pada penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,306, hal ini mengindikasikan bahwa untuk variabel Kepercayaan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT, Metal Andalan Sukses.
3. Variabel Kepercayaan (X_2) pada penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,236, hal ini mengindikasikan bahwa variabel kepercayaan berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan.
4. Variabel Lingkungan Kerja (X_3) pada penelitian ini menunjukkan nilai sebesar 0,447, hal ini mengindikasikan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja Karyawan. Selanjutnya, ini berarti jika terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Metal Andalan Sukses) sebesar 44,7%.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), kepercayaan (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) terhadap disiplin kerja karyawan (Y) dapat diketahui dari tabel uji t dengan menggunakan tabel *Coefficients* seperti tabel berikut ini :

Tabel 7.
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,390	1,757		,222	,825
	Gaya kepemimpinan	,306	,130	,313	2,359	,023
	Kepercayaan	,236	,079	,234	2,971	,005
	lingkungan kerja	,447	,107	,467	4,171	,000

a. Dependent Variable: disiplin kerja karyawan

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

1. Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 7. juga diketahui nilai t_{hitung} variabel Gaya Kepemimpinan sebesar 2,359 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,019. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} 2,359 > t_{tabel} 2,019$ dan nilai $Sign 0,023 < 0,05$ maka H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

2. Kepercayaan Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 7. juga diketahui nilai t_{hitung} variabel Kepercayaan sebesar 2,971 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,019. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} 2,971 > t_{tabel} 2,019$ dan nilai $Sign 0,005 < 0,05$ maka H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel Kepercayaan (X_2) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

3. Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 7. juga diketahui nilai t_{hitung} variabel Lingkungan Kerja sebesar 4,171 dan nilai t_{tabel} sebesar 2,0555. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $t_{hitung} 4,171 > t_{tabel} 2,0555$ dan nilai $Sign 0,000 < 0,05$ maka H_2 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang nyata (signifikan) antara variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap variabel disiplin kerja (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui keamatan pengaruh (signifikan) secara serentak perlu dilakukan pengujian nilai F hitung yang dapat dilihat pada tabel Anova berikut :

Tabel 8.
Hasil Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1013,191	3	337,730	146,188	,000 ^b
	Residual	94,720	41	2,310		
	Total	1107,911	44			
a. Dependent Variable: disiplin kerja karyawan						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepercayaan, Gaya kepemimpinan						

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

Diketahui nilai $F_{hitung} = 146,188$ dan nilai F_{tabel} dengan jumlah $n = 45$ berdasarkan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh sebesar 2,83. Dari hasil yang disajikan tersebut diketahui bahwa $146,188 > 2,83$ maka Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kepercayaan (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y)

Uji Determinasi (R)

Untuk mengetahui kebenaran hipotesis adanya pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X1), kepercayaan (X2) dan lingkungan kerja (X3) dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Y) dihitung dengan menggunakan alat bantu SPSS 25.0 seperti tabel di bawah ini:

Tabel 9.
Hasil Output Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,956 ^a	,915	,908	1,520
a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kepercayaan, Gaya kepemimpinan				
b. Dependent Variable: disiplin kerja karyawan				

Sumber : Di olah SPSS Versi 25

Berdasarkan Tabel 6. menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* yang diperoleh pada penelitian ini yaitu sebesar 0,908 atau 90,8 % yang berarti bahwa Variabel Gaya Kepemimpinan (X1), dan Kepercayaan (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Variabel Disiplin Kerja Karyawan (Y) pada Perusahaan PT. Metal Andalan Sukses, dan sisanya 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses)

Berdasarkan hasil uji analisis data serta uji hipotesis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan, maka diperoleh t_{hitung} untuk variabel gaya kepemimpinan yaitu sebesar 2,359, berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,359 > 2,019$) dan signifikan sebesar $0,023 < 0,05$ artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan (Y) maka H_1 diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hasanah, 2018) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan TREEPARK HOTEL BANJARMASIN (STUDI KASUS PADA INTRO BISTRO).

Pengaruh Kepercayaan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses)

Berdasarkan hasil uji analisis data dan uji hipotesis secara parsial pengaruh kepercayaan terhadap Disiplin Kerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Kepercayaan yaitu sebesar 2,971 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,971 > 2,019$) dan signifikan sebesar $0,005 < 0,050$ artinya variabel Kepercayaan (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) maka H_2 diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Said et al., 2019) yang menyimpulkan bahwa Kepercayaan berpengaruh positif atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses)

Berdasarkan hasil uji analisis data dan uji hipotesis secara parsial pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan Kerja yaitu sebesar 4,171 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,171 > 2,019$) dan signifikan sebesar $0,000 < 0,050$ artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y) maka H_3 diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nugraheni & Oktaria, 2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PEGAWAI PADA PDAM TIRTA MOEDAL KOTA SEMARANG.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Metal Andalan Sukses)

Berdasarkan hasil pengujian analisis data, regresi model penelitian secara simultan diperoleh nilai F tabel telah dihitung, maka selanjutnya dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($146,188 > 2,83$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ artinya secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan (X_1), Kepercayaan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Y), maka H_4 diterima.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sulistyaningsih, 2021) yang menyimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Dan lingkungan Kerja berpengaruh positif atau signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Setelah menganalisis teori dan menguji data maka diperoleh hasil penelitian yang akan diuraikan dalam kesimpulan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses).
2. Kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses).
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses).
4. Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses).

Saran

Berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Saran kepada pihak perusahaan, dari hasil penelitian yang dilakukan, sebaiknya pimpinan PT. Metal Andalan Sukses dapat lebih memperhatikan faktor yang mempengaruhi peningkatan atau penurunan kedisiplinan karyawan dengan mengajak diskusi atau bertukar pikiran apa yang menjadi kendala dan apa yang menjadi hal yang membuat mereka malas dan tidak disiplin dalam bekerja. Sehingga baik pimpinan maupun karyawan akan sama-sama merasa puas dengan keluhan dan kendala yang terjadi.

2. Bagi peneliti selanjutnya, Saran untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan perbaikan sehingga hasil penelitian dapat lebih baik dan lebih komperhensif dibandingkan penelitian yang telah dilakukan ini. Perbaikan penelitian dapat dilakukan dengan menambah atau merubah beberapa variable yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini, serta tempat atau sample penelitian yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(1), 69–76.
<https://doi.org/10.35972/jieb.v4i1.190>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117.
<https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Kepemimpinan, P. G., Dan, L. K., Kerja, D., Kinerja, T., Studi, K., Di, K., Purwaganda, A. H., & Elmi, F. (2019). *P. T. Gapura Angkasa Cabang Bandara Halim Perdana Kusuma Jakarta*). 4(3).
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.
<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Nugraheni, R., & Oktaria, A. R. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 6(Nomor 3), 1–10.
- Priansa, Donni Juni. 2017. Perilaku Konsumen Dalam Persaingan Bisnis Komtemporer. Bandung: Alfabeta.
- Purba, B. K. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 99.
<https://doi.org/10.33603/jibm.v1i2.665>
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3649>
- Ryan, Cooper, & Tauer. (2013). *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 18(2), 12–26.
- Studi, P., Bisnis, A., Bisnis, K., & Telkom, U. (2019). 1 1,2, 3. 6(3), 6093–6100.
- Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1), 180–194.
<https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php>