

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI PT. Y

TASYA EKA DAMAYANTI  
SYAHRIAN

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74, Bekasi 17114, Indonesia  
Tasyadamayanti150@gmail.com, Syahrrian2014@gmail.com

**Abstract:** *The existence of this study aims to analyze and determine the effect of work motivation, leadership style and work environment on the work discipline of the gate operational division employees at PT. Y. The form of research used is causality and descriptive research. The population used in this study were 88 employees of the gate operational division using a purposive sampling technique involving 76 employees of the gate operational division at PT. Y as the respondent. The technique used for data collection is using a questionnaire with a Likert scale. The method of analysis in this study uses multiple linear regression analysis. Based on the results of the analysis of hypothesis testing in this study that work motivation, leadership style, and work environment affect employee work discipline.*

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

**Abstrak:** Adanya penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT. Y. Bentuk penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausalitas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 88 karyawan divisi operasional gate dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yang melibatkan 76 karyawan pada divisi operasional gate di PT. Y sebagai responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala *likert*. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis dalam penelitian ini bahwa motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik organisasi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga menjadi kunci untuk memperlancar perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya sumber daya manusia berupa orang-orang yang bekerja

dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan bersama organisasi.

Keberhasilan SDM suatu organisasi dapat dilihat dari disiplin dimana SDM beroperasi. Disiplin kerja merupakan hal yang perlu dipraktikkan pada setiap karyawan. Karyawan perlu memiliki rasa kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. PT Y menghususkan diri dalam memberikan layanan penanganan

peti kemas yang tidak lepas dari masalah kedisiplinan karyawan. PT. Y merupakan perusahaan jasa sejak tahun 1997 yang merupakan perusahaan patungan yang didirikan oleh PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) milik negara dengan perusahaan swasta, PT Hutchison Ports Indonesia (sebelumnya PT Ocean Terminal Petikemas). Menyadari bahwa bisnis mereka bergantung pada kepuasan pelanggan dan bahwa pelanggan yang dilayani adalah pemilik kapal dan kargo dalam dan luar negeri, manajemen PT. Dia berusaha untuk mendisiplinkan karyawannya sehingga mereka dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Salah satu cara untuk mengukur tingkat kedisiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT. Y salah satunya dengan melakukan pemantauan dari absensi kehadiran karyawan. Berikut ini adalah data absensi karyawan PT. Y selama tahun 2020.

**Tabel 1 Rekapitulasi Presensi karyawan Operasional Gate 2020**

Tahun	Total Kasus Keterlambatan	Total Kasus Ketidakhadiran
2020	37	84
2021	42	93

Sumber: PT. Y

Berdasarkan Tabel 1.1 Dapat dilihat bahwasannya total kasus keterlambatan pada 2021 lebih tinggi dibanding, hal ini menunjukkan masih rendahnya tingkat kesadaran karyawan dalam ketaatan peraturan jam kerja. Dan pada kasus ketidakhadiran total tahun 2020 sebanyak 84 sedangkan pada tahun 2022 sebanyak 93 ini juga menunjukkan kurangnya disiplin karyawan dalam tingkat kehadiran. Maka harus dikaji lebih dalam apa alasan kurangnya disiplin karyawan divisi operasional gate di terminal peti kemas koja pada tahun 2021 dibanding tahun 2020.

Tingkat kedisiplinan seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa faktor, salah satunya terkait dengan motivasi kerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, tingkat disiplin mereka meningkat. Baik reward pujian maupun bentuk reward barang akan sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan.

Selain motivasi, gaya kepemimpinan juga sangat mempengaruhi tingkat kedisiplinan, ketika karyawan memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang tepat maka karyawan akan lebih semangat dan disiplin.

Sebaliknya, ketika karyawan berhadapan dengan pemimpin yang gaya kepemimpinannya tidak sesuai, karyawan akan cenderung malas, yang berdampak pada tingkat kedisiplinan dalam bekerja.

**Tabel 2 Rekapitulasi pencapaian kegiatan Ekspor – Impor s.d Bulan Desember 2021**

Group	Ekspor	Impor	Total
A	4.829	6.594	11.423
B	5.055	7.020	12.075
C	4.953	7.306	12.259
D	5.473	7.095	12.568

Sumber: PT. Y

Dapat dilihat pada tabel 1.2 ini bahwasannya gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Dimana pemimpin yang memimpin group D lebih mampu memotivasi dan membuat karyawan mampu melayani kegiatan ekspor impor container lebih banyak diantara Group lainnya. Berbeda dengan group A yang mengerjakan kegiatan ekspor impor countainer hanya sebanyak 11.423 hal ini mencerminkan tingkat disiplin karyawan yang kurang dibanding karyawan yang dipimpin oleh leader group D.

Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan karyawan. Ketika lingkungan kerja memadai maka karyawan akan semangat untuk hadir dan

bekerja sehingga tingkat kedisiplinan kerja pun meningkat.

Berdasarkan uraian diatas dapat dilihat pentingnya motivasi kerja, gaya kepemimpinan, serta lingkungan kerja yang sesuai dengan harapan karyawan dalam menentukan tingkat kedisiplinan kerja karyawan di PT. Y.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sri Sulistyarningsih pada tahun 2021 dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. Tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini, yaitu: (1) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di Terminal Peti Kemas Koja Jakarta Utara. (2) Untuk mengetahui pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di Terminal Peti Kemas Koja Jakarta Utara. (3) Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT. Y.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri ataupun berasal dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai bersikap kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu” (McClelland yang diterjemahkan Suwanto 2020,161). Motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan secara terarah atau tertuju sehingga dapat mencapai tujuan organisasi perusahaan (Uhing 2019,363). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang dapat menciptakan semangat kerja seseorang sehingga mereka mampu bekerjasama secara efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hafidzi dkk 2019,52). Motivasi Kerja adalah kekuatan yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu perilaku yang pada hakikatnya terdapat secara internal dan eksternal positif atau negatif yang dapat memunculkan dorongan/semangat kerja (Sedarmayanti 2017,154). Motivasi Kerja adalah suatu proses yang berkaitan dengan kekuatan, arah, dan keuletan individu dalam berusaha mencapai tujuan organisasi (Robbins dan Judge 2017,247).

### **Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah seperangkat karakteristik yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan mereka untuk mencapai tujuan organisasi mereka (Rivai dan Mulyadi dalam Kumala dan Agustina 2018,27). cara di mana pemimpin secara sukarela melakukan berbagai tindakan kolektif yang diarahkan oleh pemimpin, tanpa merasa tertekan untuk mencapai tujuan organisasi (Busro 2018,226). Gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dirancang untuk mempengaruhi bawahan Anda, memaksimalkan kinerja mereka, dan memaksimalkan kinerja dan tujuan organisasi Anda serta memotivasi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi (Hidayat 2018, 143). Gaya Kepemimpinan adalah sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Nadeak 2018,56). Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang di gunakan pimpinan untuk mempengaruhi pegawainya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula di katakan pola perilaku dan strategi yang di terapkan oleh seorang pemimpin (Zainal et al. 2017,42).

### **Lingkungan Kerja**

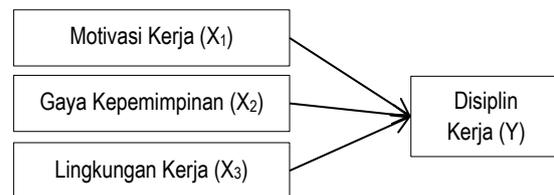
Lingkungan kerja adalah sesuatu yang mengelilingi karyawan untuk mempengaruhi karyawan agar mereka merasa aman, nyaman dan puas ketika melakukan dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya (Anam

2018, 46). Lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan cara kerjanya baik secara individu maupun kelompok (Sedarmayanti 2018, 02). Lingkungan kerja adalah apa yang ada di lingkungan pekerja dan dapat mempengaruhi mereka saat melakukan pekerjaan seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan kecukupan atau peralatan kerja lainnya (Afandi 2018, 66). Lingkungan kerja adalah interaksi langsung di tempat kerja dengan orang-orang dengan posisi yang lebih tinggi, posisi yang sama atau lebih rendah (Effendy dan Fitria 2019, 50). Lingkungan kerja adalah apa yang mengelilingi karyawan sedemikian rupa sehingga mempengaruhi seorang individu dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya seperti penyejuk ruangan, pencahayaan yang baik dan lain-lain (Darmadi 2020, 242).

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dan rasa hormat untuk berperilaku sesuai dengan peraturan dari perusahaan terkait (Agustini 2019, 81). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. (Sinambela 2018, 335). Disiplin di tempat kerja adalah kekuatan yang terbentuk dalam tubuh pekerja dan menyebabkan pekerja secara sukarela mematuhi keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dalam pekerjaan dan perilaku. (Latainer dalam Sutrisno 2019, 87). Disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua peraturan perusahaan dan standar sosial yang berlaku (Hasibuan 2017, 193). Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Afandi 2018,11).

### Model Penelitian



**Gambar 1 Model Penelitian Tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. Y**

Keterangan :

$X_1$  = Motivasi Kerja

$X_2$  = Gaya Kepemimpinan

$X_3$  = Lingkungan Kerja

$Y$  = Disiplin Kerja

→ = Menunjukkan pengaruh

### METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kausal dan deskriptif. Penelitian kausal adalah penelitian yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang menimbulkan sebab akibat (Sugiyono 2019,277). Sedangkan penelitian deskriptif digunakan untuk mengumpulkan dan mendeskripsikan ciri-ciri data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan bagian operasional Gate di PT. Y.

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017,80). Populasi dalam PT. Y Divisi Operasional Gate berjumlah 88 karyawan tetap yang terdiri dari berbagai tingkat jabatan.

Sampel adalah bagian dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono 2017,81). Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *Non-Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, dengan menggunakan pendekatan *purposive sampling*. Jumlah Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 76 orang dengan kriteria tertentu dan dengan cara menyebarkan kuesioner.

**Motivasi Kerja ( $X_1$ )** adalah dorongan, usaha dan keinginan yang ada pada orang untuk mengaktifkan, memperkuat dan mengarahkan perilaku untuk melakukan tugas dengan baik dalam konteks pekerjaan.

**Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )** adalah keterampilan dan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang, seperti

kedudukannya lebih tinggi, sederajat maupun yang lebih rendah darinya dalam berpikir agar perilaku yang semula bersifat pribadi dan egosentrik berubah menjadi perilaku organisasi.

**Lingkungan Kerja ( $X_3$ )** adalah tempat para pekerja melakukan aktivitas dan segala sesuatu yang dapat membantu mereka dalam bekerja

**Disiplin Kerja ( $Y$ )** adalah kesediaan seseorang untuk secara spontan membangkitkan hati nuraninya untuk mengikuti peraturan yang berlaku di organisasi.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert sebagai skala untuk variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Skala likert digunakan sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial (Sugiyono 2019,146).

**Tabel 3 Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja	1. Upah yang layak	Likert
	2. Kesempatan untuk maju	
	3. Promosi	
	4. Pengakuan sebagai individu	
Gaya Kepemimpinan	1. Partisipatif	Likert
	2. Direktif	
	3. Supportif	
	4. Berorientasi pada prestasi	
Lingkungan Kerja	1. Kebisingan	Likert
	2. Suhu udara	
	3. Penerangan ruangan	
Disiplin Kerja	1. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja	Likert
	2. Tingkat kehadiran karyawan	
	3. Ketaatan terhadap peraturan dasar	
	4. Ketaatan terhadap dalam melaksanakan pekerjaan	

Sumber: Sri Sulistyaningsih (2021)

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frekuensi	Persentase
Laki – Laki	73	96.10%
Perempuan	3	3.90%
Total	76	100.00%

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Berdasarkan tabel 4 yang telah disajikan diketahui bahwa pada sampel berjumlah 76 karyawan divisi operasional di PT. Y disimpulkan bahwa karyawan yang berjenis

kelamin laki-laki sebanyak 73 orang dan sisanya sebanyak 3 orang berjenis kelamin perempuan.

**Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frekuensi	Persentase
<25 Tahun	3	3.90%
25-50 Tahun	64	84.20%
>50 Tahun	9	11.80%
Total	76	100.00%

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Berdasarkan tabel 5 yang telah disajikan yang telah disajikan diketahui bahwa pada sampel berjumlah 76 karyawan Divisi Operasional Gate di PT. Y disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki usia dibawah 25 tahun

sebanyak 3 orang, kemudian karyawan yang mempunyai usia 25 hingga 50 tahun sebanyak 64 orang, dan lainnya berjumlah 9 orang karyawan mempunyai usia lebih dari 50 tahun.

**Tabel 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

	Frekuensi	Persentase
Diploma 3 (D3)	7	9.20%
Sarjana (S1)	24	31.60%
SLTA Sederajat	45	59.20%
Total	76	100.00%

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Berdasarkan tabel 6 yang telah disajikan diketahui bahwa pada sampel berjumlah 76 karyawan Divisi Operasional Gate PT. Y disimpulkan bahwa responden yang mempunyai

pendidikan terakhir Diploma 3 (D3) sebanyak 7 orang karyawan, kemudian Sarajana (S1) sebanyak 24 orang karyawan, dan SLTA Sederajat sebanyak 45 orang karyawan.

**Tabel 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frekuensi	Persentase
<5 Tahun	15	19.70%
6-10 Tahun	10	13.20%
11-20 Tahun	19	25.00%
21-30 Tahun	32	42.10%
Total	76	100.00%

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Berdasarkan tabel 7 yang telah disajikan diketahui bahwa pada sampel berjumlah 76 karyawan Divisi Operasional Gate di PT. Y disimpulkan bahwa responden yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun

sebanyak 15 orang karyawan, masa kerja 6 hingga 10 tahun sebanyak 10 orang karyawan, masa kerja 11 hingga 20 tahun sebanyak 19 orang karyawan, dan masa kerja 21 hingga 30 tahun sebanyak 32 orang karyawan.

**Tabel 8 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>)**

Indikator Variabel Motivasi Kerja	Pearson Correlation - Total Correlation	r tabel df(74)	Kesimpulan
MK 1	0.489	0.226	Valid
MK 2	0.256	0.226	Valid
MK 3	0.404	0.226	Valid
MK 4	0.675	0.226	Valid
MK 5	0.697	0.226	Valid
MK 6	0.633	0.226	Valid
MK 7	0.731	0.226	Valid
MK 8	0.743	0.226	Valid
MK 9	0.723	0.226	Valid
MK 10	0.705	0.226	Valid
MK 11	0.691	0.226	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik

**Tabel 9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>)**

Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan	Pearson Correlation - Total Correlation	r tabel df(74)	Kesimpulan
GK 1	0.313	0.226	Valid
GK 2	0.745	0.226	Valid
GK 3	0.835	0.226	Valid
GK 4	0.855	0.226	Valid
GK 5	0.800	0.226	Valid
GK 6	0.699	0.226	Valid
GK 7	0.801	0.226	Valid
GK 8	0.831	0.226	Valid

GK 9	0.856	0.226	Valid
GK 10	0.815	0.226	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik

**Tabel 10 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>)**

Indikator Variabel Lingkungan Kerja	Pearson Correlation - Total Correlation	r tabel df(74)	Kesimpulan
LK 1	0.528	0.226	Valid
LK 2	0.650	0.226	Valid
LK 3	0.829	0.226	Valid
LK 4	0.809	0.226	Valid
LK 5	0.747	0.226	Valid
LK 6	0.788	0.226	Valid
LK 7	0.675	0.226	Valid
LK 8	0.557	0.226	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik

**Tabel 11 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (Y)**

Indikator Variabel Disiplin Kerja	Pearson Correlation - Total Correlation	r tabel df(74)	Kesimpulan
DK 1	0.744	0.226	Valid
DK 2	0.823	0.226	Valid
DK 3	0.690	0.226	Valid
DK 4	0.659	0.226	Valid
DK 5	0.601	0.226	Valid
DK 6	0.675	0.226	Valid
DK 7	0.770	0.226	Valid
DK 8	0.783	0.226	Valid
DK 9	0.805	0.226	Valid

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Berdasarkan tabel hasil uji validitas yang telah disajikan menunjukkan bahwa seluruh nilai r hitung pada variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>), gaya kepemimpinan (X<sub>2</sub>), lingkungan kerja (X<sub>3</sub>), dan disiplin kerja (Y) lebih besar dibanding

nilai r pada tabel, hal ini menunjukkan bahwa seluruh item tersebut dapat dikatakan valid dan layak untuk dijadikan alat pengumpulan data penelitian.

**Tabel 12 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Cut off Value	Kesimpulan
Motivasi Kerja (X <sub>1</sub> )	0,826	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X <sub>2</sub> )	0,897	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,835	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (Y)	0,828	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Berdasarkan tabel 12 yang telah disajikan terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang didapatkan dari variabel independent yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ), lingkungan kerja ( $X_3$ ), dan variable dependen yaitu disiplin kerja ( $Y$ ) memiliki nilai *Cronbach*

$Alpha > 0,60$ , maka variabel-variabel tersebut dapat dikatakan reliabel yang berarti kuesioner layak digunakan karena dapat mengukur jawaban responden dengan stabil dari waktu ke waktu.

**Tabel 13 Hasil Uji Hipotesis (Uji t)**

Model	Unstandardized		
	Coefficients B	T	Sig.
(Constant)	8,358	4,040	0,000
Motivasi Kerja ( $X_1$ )	0,259	2,804	0,006
Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ )	0,290	3,368	0,001
Lingkungan Kerja ( $X_3$ )	0,201	2,783	0,007

Sumber: Hasil pengolahan statistik

Berdasarkan tabel 13 diketahui bahwa nilai sig pada variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar  $0,259 < 0,050$  dan nilai t hitung sebesar  $2,804 > 1,666$  maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak artinya terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT. Y.

Hasil penelitian pada hipotesis 2 diketahui bahwa nilai sig pada variabel gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) sebesar  $0,001 < 0,050$  dan nilai t hitung sebesar  $3,368 > 1,666$  maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak artinya pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di Terminal Peti Kemas Koja Jakarta Utara.

Hasil penelitian pada hipotesis 3 diketahui bahwa nilai sig pada variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar  $0,007 < 0,050$  dan nilai t hitung sebesar  $2,783 > 1,666$  maka dari itu dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak artinya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di Terminal Peti Kemas Koja Jakarta Utara.

## PENUTUP

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini, yaitu: (1) Terdapat pengaruh

antara Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT. Y. (2) Terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT. Y. (3) Terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja karyawan divisi operasional gate di PT. Y.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian yang telah dilakukan, yaitu: (1) Penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen saja yaitu motivasi kerja ( $X_1$ ), gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) dan lingkungan kerja ( $X_3$ ), sehingga masih banyak faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan seperti gaji, budaya organisasi dan beberapa hal lainnya. (2) Pada penelitian ini terdapat permasalahan heteroskedastisitas jika ditinjau menggunakan metode non grafik yaitu metode glejser sehingga kemungkinan dapat terjadinya bias pada hasil regresi. (3) Pada penelitian ini sampel yang digunakan masih kecil atau dibawah 100 yaitu sebesar 76 responden dan penyebaran responden tidak merata seperti sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sehingga hasil penelitian mengacu pada perspektif laki-laki. (4) Tempat penelitian terbatas yaitu hanya Divisi Operasional Gate di

PT. Y sehingga hasil penelitian tidak dapat digunakan secara umum yaitu dalam skala yang lebih luas.

Penelitian ini memuat beberapa rekomendasi yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian sejenis, yaitu: (1) Bagi perusahaan, PT. Y terutama pada Divisi Operasional Gate dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya dengan memperhatikan aspek motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Beberapa hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu

dengan meningkatkan lingkungan kerja agar karyawan dapat nyaman dalam melakukan pekerjaan, selain itu dalam meningkatkan motivasi kerja dapat dilakukan dengan pemberian hadiah bagi karyawan terbaik. (2) Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya yaitu dapat mengembangkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dan menggunakan analisis yang berbeda. (3) Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menganalisis perusahaan tersebut secara umum dengan jumlah sampel yang lebih banyak sehingga hasil penelitian dapat digunakan perusahaan secara umum.

#### **REFERENCES:**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1) (<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/41564/27413/>, 2019).
- Anam, Chairul. (2018). "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang". *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 4(1) (<http://journal.unipdu.ac.id:8080/index.php/dirasat/article/view/1196/789>, 1 juni 2018).
- Avreilistia, D.S & Patricia D,P. 2015. "Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Hero Supermarket Tbk, Cabang Superdome Semarang". *Journal of Management*, 1(1) (<http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/173>, 1 februari 2015).
- Busro, M. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kesatu. Prenada Media Group. Jakarta.
- Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 3(3) (<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/5140/4070>, 3 juli 2020).

- 
- Edy, Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesepuluh*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, A. A., & Fitria, J. R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pt. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2) (<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/3406>, maret 2019)
- Hafidzi Achmad Hasan, Risky Nur Adha Dan Nurul Qomariah. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1) ([http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN\\_IPTEKS/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736), 01 januari 2019).
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, A. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 1(1), 141–150.
- Indah D. Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 43(1) (<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1688>, 9 februari 2019).
- Kumala, H. R., & Agustina, T. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Bogor. *Widia Cipta*, 11(1) (<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/widyacipta/article/view/2657>, 1 maret 2018).
- Nadeak, Bernadetha. (2018). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan di Era 4.0*. Jakarta: UKI Press. Hal. 56-65.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior*. England: Pearson Education Limited.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ketiga*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyaningsih, Sri. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 3(1) (<https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php/%20%20%20%20%20/article/view/30>, 30 april 2021).
- Suwanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bmt El-Raushan Tangerang, 3(2) (<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/3901>, januari 2020).
-

Uhing Yantje, Ratu Andrey R.H Dan Adolfina. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Dimanado. *Jurnal EMBA*, 7(1) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22376/22058>, 1 januari 2019).