

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT
CABANG SUKARAMAI**

Wisnu Rayhan Adhitya¹, Dian Kurnia Afiandi², Nurmahyuni Lubis³

Dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama¹, Mahasiswa
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Potensi Utama^{2,3} Jl. K.L.Yos
Sudarso, Tj. Mulia, Medan Deli, Kota Medan-20241

Telp: (061) 6640525

wisnurayhanadhitya@gmail.com¹, diankurnia@gmail.com², mahyunilubis@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara simultan dan parsial gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budayan organisasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. Jumlah responden dalam penelitian sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda. Analisis yang dilakukan menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan kontribusi sebesar 79 persen. Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel yang berpengaruh dominan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

Kata kunci : *Disiplin kerjaa, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine whether there is a partial influence simultaneously and leadership style, the work environment, and organizational culture on employee discipline PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai. The number of respondents in the study as many as 50 employees. The data analysis technique used to test the hypotheses is multiple linear regression analysis. Analysis of the results of research carried out showed that the variables of leadership style, work environment, and organizational culture have significant simultaneously to discipline employees in the PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai with a contribution of 79 percent. Variable style of leadership, work environment and organizational culture is also positive and significant partial to discipline employees in the Office of Food Crops and Horticulture Denpasar with variable leadership style as the dominant variable affecting the employee discipline PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

Keywords: *Labor Discipline, Leadership Styles, Organizational Culture, Work Environment*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja yang tinggi akan menunjukkan adanya rasa tanggung jawab yang besar yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa adanya

pengawasan dari atasan. Oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan tingkat disiplin kerja karyawan, karena tingkat disiplin kerja memberikan dampak yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain, kepemimpinan yang diperlihatkan oleh pemimpin dalam organisasi, Budaya yang terbentuk, dan lingkungan kerja (Martoyo, 2009 : 152). Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja karyawan dapat dilakukan dengan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku dalam memimpin para bawahannya, perilaku para pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan budaya organisasi, karena seorang pemimpin akan membentuk budaya organisasi yang nantinya akan menentukan keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya dalam mencapai tujuan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi seseorang dalam berperilaku, budaya organisasi itu sendiri merupakan nilai, sikap, norma bahkan asumsi orang-orang dalam bersikap dan berperilaku di dalam suatu organisasi.

Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang, lingkungan kerja fisik dan iklim organisasi secara rutin akan mempengaruhi sikap dan perilaku dari anggota organisasi atau karyawan. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan akan dapat meningkatkan gairah di dalam suatu organisasi, bekerja dilingkungan kerja yang mendukung secara optimal akan membantu mendorong tumbuhnya disiplin diri dalam bekerja.

Budaya organisasi merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi atau perusahaan, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan dan cara kerja yang ditunjukkan karyawan dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik merupakan pengaruh dari budaya organisasi yang akan di anut sumber daya manusia dalam organisasi. Hal-hal yang diidentifikasi dari lingkungan kerja fisik yang merupakan kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial tempat karyawan melaksanakan tugas yaitu dari kebersihan tempat bekerja, penataan peralatan kantor, penerangan dan pencahayaan di dalam ruangan, sirkulasi udara, keamanan kerja, ruang gerak di dalam bekerja, kebisingan, kenyamanan, kerjasama dengan teman sekerja, dan koordinasi dengan pegawai di unit lain ataupun atasan.

Dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan maka masalah yang dihadapi perusahaan adalah bagaimana mengusahakan untuk selalu menjalin komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, membentuk budaya organisasi yang mengikat, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman untuk menunjang kinerja karyawan, agar disiplin kerja dapat dilakukan secara sadar.

Rumusan Masalah

Disiplin kerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai terbilang cukup baik. Namun, belum diketahui pasti variabel mana yang mempengaruhi disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan sebelumnya, maka dirumuskan masalah penelitian dalam bentuk pertanyaan, yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai ?
2. Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai ?
3. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai ?

4. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja pegawai PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

Manfaat Penelitian

Setiap aktifitas dan kegiatan penelitian yang dilakukan pasti mempunyai tujuan dan manfaat tersendiri baik bagi perusahaan atau pihak lainnya yang terkait terhadap hasil suatu penelitian. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan dalam mengambil dan melakukan suatu kebijakan dimasa yang akan datang yang bersifat lebih baik lagi.
2. Sebagai bahan referensi yang dapat menjadi bahan perbandingan dalam melakukan penelitian di masa mendatang, khususnya penelitian yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap prestasi kerja.

LANDASAN TEORI

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama Ardana dkk (2011:179).

Gaya kepemimpinan sangat di perlukan di dalam suatu perusahaan karena dengan adanya gaya kepemimpinan tersebut pimpinan bisa melakukan suatu inovasi-inovasi dan dapat mengkoordinir semua fungsi perusahaan dengan baik dan benar. Terlebih karyawan yang baik ingin mengetahui bagaimana cara mereka untuk dapat menyumbang dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang manajer hendaknya dapat menciptakan integrasi tinggi dan mendorong gairah kerja karyawan itu sendiri.

Pengertian Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua

keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja diaman dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai maka dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Ahyari (2011) lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana pegawai bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi dimana pegawai tersebut bekerja. Menurut Sukanto dan Indriyo (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Nitisemito (2011), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya: kebersihan, musik dan lain-lain.

Menurut Ishak dan Tanjung (2013), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Pengertian Budaya Organisasi

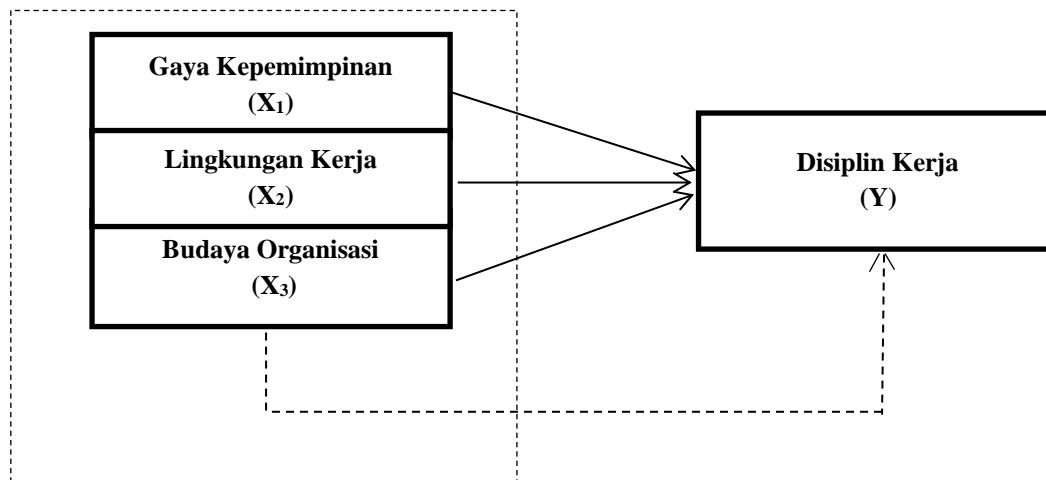
Budaya organisasi di setiap perusahaan berbeda-beda, budaya organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku dari anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi diciptakan terus menerus di dalam perusahaan yang bersumber dari pimpinan dengan dukungan semua orang yang berada di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Dengan demikian pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya melalui budaya organisasi. Ini berarti terjadi komitmen yang saling mendukung antara budaya organisasi dan pimpinan dalam mempengaruhi kinerja pegawai suatu perusahaan atau organisasi. Menurut Robbins (2001:89) fungsi budaya organisasi adalah menentukan peran yang membedakan perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain, menentukan tujuan bersama yang lebih besar dari sekedar kepentingan individu, menjaga stabilitas social perusahaan, meningkatkan identitas bagi anggota perusahaan, member pengertian dan mekanisme control yang member pedoman bagi sikap dan perilaku.

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin lebih banyak bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri yang diperlihatkan dalam bentuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu. Untuk memelihara dan menegakkan disiplin yang baik ada banyak yang mempengaruhinya diantaranya adalah kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja (Martoyo, 2002:165). Dalam penelitian ini dipilih tiga factor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu : gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja

pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan. Tindakan disiplin hendaknya bersikap positif, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah karena disiplin bertujuan untuk memperbaiki kegiatan dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2019), menyatakan bahwa jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan sifat-sifat dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik.

Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai yang beralamat di Jl. Denai No.9, Tegal Sari I, Kec. Medan Area, Kota Medan, Sumatera Utara 20227

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2014). Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai yang berjumlah 50 orang.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh yaitu sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014). Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 50 orang karyawan, karena asumsi peneliti jika dilakukan penarikan sampel dengan menggunakan perhitungan Slovin jumlah sampel hanya menjadi 21 orang karyawan, jadi karena terlalu sedikit jumlah sampel penelitiannya maka dengan menggunakan teknik sampling jenuh/sensus peneliti menentukan keseluruhan populasi untuk menjadi sampel dalam penelitian agar lebih tepat dan akurat dalam proses penelitiannya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2014). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bias diharapkan dari responden. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2014). Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak pertama yang memiliki suatu data. Sumber data umumnya menunjukkan keaslian informasi yang terkandung di data tersebut namun tidak menutup kemungkinan data berkurang keasliannya ketika data telah diolah dan disajikan oleh pihak sumber primer (Abdillah, dkk, 2015).

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui atau berasal dari pihak kedua yang ikut mengetahui atau memiliki suatu data. Sumber sekunder dapat diragukan keasliannya karena data telah diolah/diinterpretasikan dan disajikan sesuai dengan kepentingan pemegang data (Abdillah, dkk, 2015).

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji instrument penelitian dimana instrument yang dipakai dalam penelitian akan dapat berfungsi baik apabila instrument tersebut valid dan reliabel.

Sebelum kuesioner penelitian diberikan kepada responden saat praktik di lapangan yang dijadikan sampel penelitian, maka terlebih dahulu harus dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dan reliabilitas minimal dilakukan kepada 30 responden pada perusahaan lain. Peneliti memilih perusahaan lain untuk menguji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini karena PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai hanya memiliki jumlah karyawan sebanyak 50 orang.

Seluruh populasi tersebut akan menjadi sampel dalam penelitian ini. Maka dari itu uji validitas dan reabilitas ini dilakukan di perusahaan lain, yaitu di Universitas Potensi Utama Medan. Kuesioner yang akan dibagikan di perusahaan ini sama persis dengan yang akan dibagikan kepada responden di lokasi penelitian yang sebenarnya. Uji validitas dan reabilitas dilakukan dengan menggunakan bantuan program software SPSS 23 (*Statistical Package for the Social Sciences*). Husein (2018), menyatakan bahwa didalam menguji suatu penelitian sangat disarankan agar jumlah responden untuk diuji coba minimal 30 orang.

Sugiyono (2017), menyatakan bahwa instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliabel. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan membandingkan r_{hitung} (*corrected item-total correlation*) dengan nilai r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai yang didapat adalah positif maka butir setiap pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2015). Dengan menggunakan 30 responden maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel *r product moment pearson* dengan *df (degree of freedom) = N-2*, maka $df = 30-2 = 28$. Jadi nilai dari *r tabel* adalah 0,361. Berikut adalah hasil uji validitas dari setiap variabelnya:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item	Corrected Item - Total Corralation	r Tabel	Kesimpulan
X1.1	0.420	0.361	VALID
X1.2	0.714	0.361	VALID
X1.3	0.618	0.361	VALID
X1.4	0.626	0.361	VALID
X1.5	0.418	0.361	VALID
X1.6	0.541	0.361	VALID
X1.7	0.726	0.361	VALID
X2.1	0.561	0.361	VALID
X2.2	0.382	0.361	VALID
X2.3	0.458	0.361	VALID
X2.4	0.593	0.361	VALID
X2.5	0.481	0.361	VALID
X3.1	0.379	0.361	VALID
X3.2	0.618	0.361	VALID
X3.3	0.439	0.361	VALID
X3.4	0.529	0.361	VALID
X3.5	0.468	0.361	VALID
X3.6	0.527	0.361	VALID
Y1.1	0.595	0.361	VALID
Y1.2	0.583	0.361	VALID
Y1.3	0,461	0.361	VALID
Y1.4	0,495	0.361	VALID
Y1.5	0.446	0.361	VALID

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2021)

Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dari setiap variabel penelitian yang terdapat pada kuesioner dinyatakan valid, karena semua jumlah nilai $r_{hitung} >$ dari nilai $r_{tabel} = 0,361$ dan siap untuk disebarakan kepada responden ketika riset di lapangan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaiknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel yang tidak reliabel. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan/pernyataan adalah konsisten dan stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$. Jika nilai $\alpha > 0,6$ artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*), jika $\alpha > 0,80$ mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat atau ada pula yang memaknakanannya sebagai berikut:

1. Jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna.
2. Jika α antara $0,60 - 0,90$ maka reliabilitas tinggi.
3. Jika α antara $0,50 - 0,60$ maka reliabilitas moderat.
4. Jika $\alpha < 0,50$ maka reliabilitas rendah.

Apabila hasil pengujian menunjukkan reliabilitas yang rendah maka butir-butir pertanyaan dalam kuisioner harus diperbaiki mutunya karena dinilai tidak mampu menghasilkan data yang konsisten. Berikut adalah hasil uji reliabilitas setiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 2. Hasil Cronbach's Alph

Item	<i>Cronbach's Alph</i>	Kesimpulan
X1	0.792	RELIABEL
X2	0.746	RELIABEL
X3	0.784	RELIABEL
Y	0.866	RELIABEL

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS (2018)

Dari hasil pengolahan data didapatkan nilai keseluruhan setiap variabel *cronbach's alpha* $>$ dari 0.60 maka konstruk pernyataan dalam kuesioner dinyatakan reliabel dengan tingkat reliabilitas yang tinggi.

Teknik Analisa Data

Dalam penelitian kuantitatif, teknik analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka teknik analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia (Sugiyono, 2014). Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dipahami dan diinterupsiikan. Data yang akan dianalisis merupakan data hasil pendekatan survei penelitian dari penelitian lapangan dan penelitian kepustakaan, kemudian dilakukan analisa untuk menarik kesimpulan.

Sugiyono (2014), analisis data merupakan bagian dari proses pengujian data yang hasilnya digunakan sebagai bukti yang memadai untuk menarik kesimpulan penelitian. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh sumber terkumpul menggunakan statistik. Sugiyono (2012), statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian ini statistik deskriptif yang digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian adalah tabel distribusi frekuensi, rata-rata, nilai maksimum, nilai minimum dan standard deviasi. Dari hasil statistik deskriptif tersebut maka akan terlihat pengaruh dari variabel-variabel yang menjadi bahan penelitian tersebut.

1. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut:

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan *Kolmogorov Smirnov*. Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% (0,05) maka jika nilai *Asymp. Sig. (2 – tailed)* di atas nilai signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel independent adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel dependent disebut homoskedastisitas. Sedangkan, heteroskedastisitas diuji dengan menggunakan uji glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependent, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikan di atas tingkat kepercayaan 5% (0,05) dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heteroskedastisitas.

4. Uji Multikolinearitas

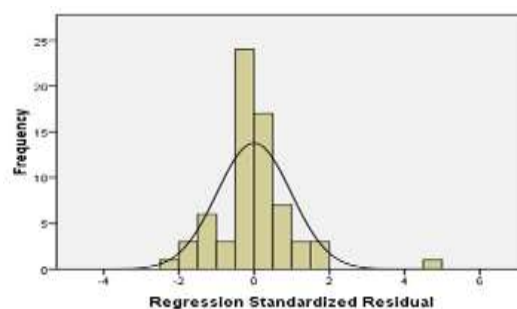
Multikolinearitas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan membandingkan sebagai berikut:

- a. $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b. $VIF > 5$ maka terdapat multikolinearitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

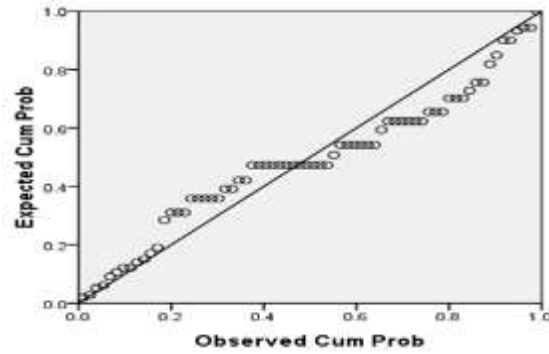
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Seluruh variabel tersebut di uji pengaruhnya masing-masing untuk mendapatkan hasil kesimpulannya lewat beberapa tahap proses pengujian.

Uji Normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas

Berdasarkan tersebut dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data mengikuti atau mendekati distribusi normal dengan data berbentuk lonceng, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat garis yang mengikuti titik berbentuk lonceng, hal ini berarti data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan tersebut dapat diketahui bahwa variabel berdistribusi normal, hal ini dapat ditunjukkan oleh data tersebut yang tidak melenceng ke kiri atau ke kanan, sedangkan pada gambar dapat juga terlihat titik yang mengikuti data di sepanjang garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal.

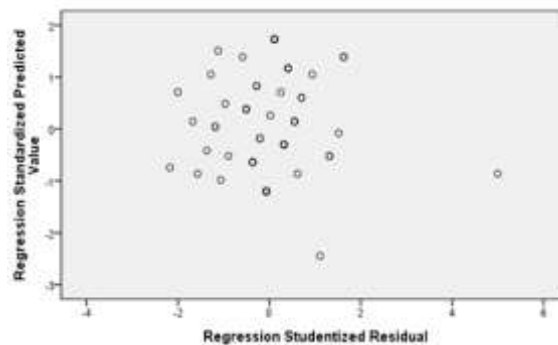
Uji Kolmogorov-Smirnov Test

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.45670293
Most Extreme Differences	Absolute	.137
	Negative	.137
	Positive	-.121
Test Statistic		1.127
Asymp. Sig. (2-tailed)		.157

Berdasarkan Tabel tersebut terlihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) adalah 0,157 ini berarti nilainya diatas nilai signifikan 5% (0,05). Dengan kata lain variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan plot data yang diproses dari hasil perhitungan SPSS pada gambar terlihat bahwa sebaran data tidak mengumpul pada satu sudut/bagian saja melainkan sebaran data menyebar pada keseluruhan bagian. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada data, sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian ini homogen.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandart Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,713	1,223		1,591	,306		
Gaya_kepemimpinan	,162	,053	,237	2,015	,043	,259	2,690
Lingkungan_kerja	,121	,061	,215	2,138	,075	,259	2,690
Budaya_organisasi	,215	,072	,352	3,253	,030	,369	2,905

a. Dependent Variabel: Disiplin_kerja

Nilai VIF dari variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi lebih kecil atau dibawah 5 ($VIF < 5$), ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar independen dalam model regresi. Nilai *Tolerance* dari Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya organisasi lebih besar dari 0,1. Ini berarti tidak terdapat multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berupa variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya organisasi dan variabel terikat (Y) berupa Disiplin kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai, maka untuk memperoleh hasil yang lebih akurat, penulis menggunakan bantuan program software SPSS (*statistik product and service solution*) versi 23 dari tabel *coefficient* maka dihasilkan output sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandart Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	1,713	1,223		1,591	,306
Gaya_kepemimpinan	,162	,053	,237	2,015	,043
Lingkungan_kerja	,121	,061	,215	2,138	,075
Budaya_organisasi	,215	,072	,352	3,253	,030

a. Dependent Variabel: Disiplin_kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada kolom *Unstandardized Coeffisien* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,713 + 0,162 X_1 + 0,121 X_2 + 0,215 X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Konstanta (a) = 1,713, ini memiliki arti bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi dianggap konstan maka disiplin kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai sebesar 1,713.
2. Koefisien $X_1 = 0,162$. Variabel Gaya kepemimpinan terhadap Disiplin kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan koefisien regresi sebesar 0,162. Ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,162.
3. Koefisien $X_2 = 0,121$. Variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan koefisien regresi sebesar 0,121. Ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,121.

4. Koefisien $X_3 = 0,215$. Variabel Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan koefisien regresi sebesar 0,215. Ini memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,215.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *summary*^b model dan tertulis *R Square*. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel bebas dalam penelitian. Nilai *R Square* dikatakan baik jika di atas 0.5 karena nilai *R Square* berkisar antar 0 sampai 1.

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,793 ^a	,770	,733	,41315

a. Predictors: (Constant), Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Budaya organisasi

b. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinasi pada table di atas menunjukkan bahwa:

1. $R = 0,793$ berarti hubungan (*relation*) antara disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 79,3% yang berarti memiliki hubungan yang erat. Semakin besar R berarti hubungan semakin erat.
2. *Adjusted R Square* sebesar 0,793 berarti 79,3% faktor-faktor prestasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 21,7% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.
3. *Standart Error of Estimated* artinya mengukur variasi dari nilai yang diprediksi. *Standart error of Estimated* juga bisa disebut standar deviasi. Dari tabel di atas *Standart Error of Estimated* adalah 0,41315. Semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Tabel 7. Hasil Uji F ANNOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	272,893	3	136,446	634,649	,000 ^b
	Residual	13,975	51	,215		
	Total	286,868	54			

a. Prediction: (Constant), Gaya_kepemimpinan, Lingkungan_kerja, Budaya_organisasi

b. Dependet Variabel Disiplin_kerja

Berdasarkan Tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian ANOVA dengan menggunakan uji F pada Tabel diatas memperlihatkan nilai F_{hitung} sebesar 634.649 dengan Sig 0,000. Dengan mencari pada Tabel F, dengan $df_1=3$ dan $df_2=51$, diperoleh nilai F_{tabel} . Dengan kondisi F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($634.649 > 3,14$) dengan nilai Sig 0,000 yang berarti lebih kecil dari alpha ($0,000 < 0.05$), maka kesimpulan dapat diambil adalah variabel bebas yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2), budaya organisasi (X_3) secara bersama-sama atau simultan adalah positif dan

signifikan terhadap variabel terikat (Y) berupa disiplin kerja pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

- Kolom pertama dari uji ANOVA yaitu kolom regresi, adalah jumlah kuadrat dari varians yang dihasilkan oleh model persamaan regresi, yaitu sebesar 272.893 sedangkan kolom kedua yaitu residual adalah jumlah kuadrat varians yang tidak dihasilkan dari model persamaan regresi yaitu sebesar 13.975.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Tabel 8. Hasil Uji-t

Model	Unstandart Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	1,713	1,223		1,591	,306
Gaya_kepemimpinan	,162	,053	,237	2,015	,043
Lingkungan_kerja	,121	,061	,215	2,138	,075
Budaya_organisasi	,215	,072	,352	3,253	,030

a. Dependent Variabel: Disiplin_kerja

Berdasarkan Tabel diatas terlihat bahwa:

- Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar 2,015 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,043.
- Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja (X_2) sebesar 2,138 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,075.
- Nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_3) sebesar 3,253 berpengaruh secara positif dan signifikan sebesar 0,030.
- Konstanta sebesar 1,713 artinya walaupun variabel bebas bernilai nol maka disiplin kerja tetap sebesar 1,713.
- Berdasarkan hasil output uji t maka rumus persamaan regresinya adalah:

$$Y = 1,713 + 0,162 X_1 + 0,121 X_2 + 0,215 X_3 + e$$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut. Secara simultan ditunjukkan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi mempengaruhi variasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai signifikan dengan kontribusi sebesar 79 persen dan 21 persen dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini. Secara parsial diketahui variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap disiplin kerja karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, Fathoni, 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Asdi Mahasatya.
- Arikunto. 2009. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gie Liang. 2012. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hartatik Puji Indah. 2014. *Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana.

- [8] Handoko T.Hani. 2012. *Manajemen Personalia dengan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- [9] Herlina, Haturiningsih, dkk. 2014. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja*. Jurnal Administrative Reform. Volume 2. Nomor 4. ISSN 2338-7637.
- [10] Husein Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- [11] Ishak, Hendri Tanjung dan Arek. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti: Jakarta.
- [12] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [13] Ma'arif Syamsul, Kartika Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: IPB.
- [14] Marwansyah, Mukaram. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- [15] Munandar, Kartika, dkk. 2014. *Pengantar Manajemen*. Bogor: IPB.
- [16] Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Cetakan Pertama. Jakarta: Kencana.
- [17] Niti Seminto, Alex. S. 2011. *Manajemen Personalia*. Ghalia: Bandung.
- [18] Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- [19] Samsuddin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [20] Sarwono Jonathan. 2017. *Mengenal Prosedur-Prosedur Populer Dalam SPSS 23*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- [21] Sastrohadwiryo Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [22] Sedamayanti, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- [23] Sutrisno edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Jakarta: Kencana.
- [24] Supomo, Bambang, dkk. 2006. *Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Cetakan kedua. Yogyakarta: BPFE.
- [25] Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Ulfatin Nurul, Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [27] Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah*. Cetakan I. Yogyakarta: Multi Presindo.
- [28] Widodo Suparno, Eko. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [29] Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.