

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
(Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan)**

Anita Tria Puspitasari¹
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Anitatria12@gmail.com

Supri Wahyudi Utomo³
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
supriutomo@yahoo.co.id

Elva Nuraina²
Pendidikan Akuntansi FKIP
Universitas PGRI Madiun
Elvanuraina99@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan sejumlah 221 karyawan. jumlah sampel sebanyak 142 karyawan, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, dengan menggunakan teknik sampling yaitu teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji asumsi klasik, dan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistic versi 20. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Kata Kunci :

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of leadership style, compensation, and work environment to work discipline of PDAM LawuTirta employee of Magetan regency. This research is a quantitative research. The population in this research is all employees of PDAM LawuTirtaMagetan Regency a number of 221 employees. the number of samples as many as 142 employees, sample determination using Slovin formula, by using sampling technique is Proportionate Stratified Random Sampling technique. Data analysis techniques used in this study are descriptive statistics, classical assumption test, and hypothesis testing with multiple linear regression using the help of IBM SPSS Statistic version 20 program. The results of this study partially indicate that leadership style affect the employee's work discipline, compensation effect on employee discipline, and the work environment affect the discipline of work. The result of the research simultaneously shows the style of leadership, compensation, and work environment simultaneously influence to work discipline of employees at the Regional Water Company (PDAM) LawuTirtaMagetan Regency.

Keywords :



**The 9th FIPA: Forum Ilmiah
Pendidikan Akuntansi -
Universitas PGRI Madiun**
Vol. 5 No. 1
Hlmn. 146-160
Madiun, Oktober 2017
e-ISSN: 2337-9723

Artikel masuk:
23 September 2017
Tanggal diterima:
01 Oktober 2017

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sangat diperlukan pada perusahaan guna menunjang kelangsungan kegiatan perusahaan. Pada organisasi atau perusahaan manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai perencana, pelaku, dan membantu mewujudkan tujuan organisasi yang sudah direncanakan dan ditetapkan. Untuk membantu mewujudkan tujuan suatu organisasi atau perusahaan, perusahaan harus memperkerjakan karyawan atau pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi mau akan mematuhi dan melaksanakan apa yang diperintahkan oleh atasan dan melaksanakan segala peraturan yang ada pada suatu perusahaan. Menurut Sutrisno (2010) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran hati dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan dalam pekerjaan memang sulit untuk dilakukan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Susanty (2012) masih ada seorang karyawan atau pegawai yang datang terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Dengan gaya kepemimpinan yang sudah diterapkan oleh pemimpin yang baik akan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan PT.PLN (Persero) APD Semarang.

Kedisiplinan dalam bekerja harus didorong dengan adanya seorang pemimpin yang tegas dan pemimpin yang patut dicontoh oleh para pegawainya. Darodjat (2015) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, pada dasarnya perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin. Hal ini diperkuat penelitian terdahulu oleh Muttaqin (2016) yang berjudul yang hasilnya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan yang dilihat dari segi perilaku tugas dan perilaku hubungan bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang.

Untuk meningkatkan kedisiplinan para karyawan yang bekerja pada perusahaan juga perlu adanya kompensasi. Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut bisa disebut dengan gaji yang diberikan setiap bulan atau setiap minggu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Selain gaji kompensasi ini bisa diberikan sebagai tunjangan. Hal ini diperkuat penelitian terdahulu yang dilakukan Sari (2015) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan hasil penelitian Prabowo dan Djastuti (2014) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, lingkungan kerja juga dapat mendorong tingkat kedisiplinan seorang karyawan atau pegawai. Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok. Marwansyah dalam Hatmawan (2012) lingkungan kerja dikelompokkan menjadi 2 kelompok yakni lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Lingkungan eksternal adalah kekuatan utama di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan internal adalah factor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi yang mempengaruhi manajemen organisasi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi seorang karyawan menjadi disiplin dalam melakukan sebuah pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman dapat menunjang kebutuhan seseorang karyawan pada saat melakukan pekerjaan dan dapat

meningkatkan kedisiplinan seorang karyawan saat melakukan kegiatan sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan. Konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sugiyatmi dkk (2016) yang hasil penelitiannya berpendapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan, terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Semarang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang ada dalam jurnal penelitian Sugiyatmi dkk yaitu penelitian Artina, Isyandi, dan Indarti (2014), dan penelitian Marwoto dan Nugroho (2014) yang hasil penelitiannya adanya pengaruh positif dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas peneliti tertarik melakukan penelitian pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Dengan melakukan penelitian tersebut peneliti akan mengetahui seberapa tingkat kedisiplinan karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan yang di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang ada pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Magetan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan ?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan?
4. Bagaimana pengaruh silmultan gaya kepemimpinan, kompensai dan lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan ?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer, dengan melakukan wawancara, observasi, dan penyebaran koesioner pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Jenis data yang digunakan adalah data *ordinal*. Populasi dalam penelitian ini karyawan yang ada dalam Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan sejumlah 221 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan penentuan sampel menggunakan rumus *Slovin*, dengan menggunakan teknik sampling yaitu *teknik Proportionate Stratified Random Sampling* berdasarkan golongan. Agar semua golongan dapat terwakili, maka sampel diambil dari masing-masing golongan dengan proporsi sama.

Tabel 1 Daftar Sampel Penelitian

Golongan	Jumlah	Frekuensi	Presentae%
Golongan A (I)	12	8	6%
Golongan B (II)	115	74	52%
Golongan C (III)	88	57	40%
Golongan D (IV)	5	3	2%
Pembina Tk.I/4B (PNS)	1	0	0%
Total	221	142	100%

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, statistik deskriptif, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda. Statistik deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada dalam penelitian ini yang terdiri dari gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan disiplin kerja (Y). Uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Menurut Priyatno (2013) analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots$) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu disiplin kerja (Y). Persamaan dapat ditulis sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan..
- b_0 = Konstanta atau *Intercept*.
- b_1, b_2, b_3 = Koefisien Variabel Independen.
- X_1 = gaya kepemimpinan.
- X_2 = kompensasi.
- X_3 = lingkungan kerja.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Statistik Deskriptif

Hasil perhitungan statistik deskriptif pada penelitian ini dengan menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Mean gaya kepemimpinan 3,52, mean kompensasi 3,64, mean lingkungan kerja 3,60, dan disiplin kerja 3,48.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas data, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi. Uji normalitas data dilakukan untuk memastikan bahwa semua data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Uji multikolonieritas pada penelitian ini menggunakan nilai tolerance dan VIF, tujuannya untuk mengetahui apakah ditemukan adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas (independen). Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam penelitian ini terjadi heteroskedastisitas apa tidak. Uji autokorelasi digunakan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pada penelitian ini terjadi autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi.

Hasil uji normalitas dengan menggunakan histogram membentuk lonceng sempurna, sedangkan pada grafik P-P Plot penyebaran titik-titiknya belum mengikuti garis diagonal, sehingga data menunjukkan tidak terdistribusi normal. Uji kolmogorov smirnov dapat dilihat dari nilai Asymp. Sig lebih dari 0,05, berdasarkan hasil uji kolmogorov smirnov data terdistribusi normal. Dengan hasil uji histogram dapat dikatakan berbentuk lonceng sempurna, sedangkan pada gambar grafik P-P Plot penyebaran titik-titiknya mengikuti garis diagonal, sehingga data terdistribusikan normal. Pada uji kolmogorov smirnov nilai Asymp.Sig.(2 tailed) yaitu 0,716. Berdasarkan hasil penelitian dapat dikatakan data penelitian telah terdistribusi normal.

Hasil uji multikolonieritas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas, dimana nilai VIF dari gaya kepemimpinan adalah 1,002, kompensasi 1,109, dan lingkungan kerja 1,108.

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, dengan uji glejser, kriteria dalam uji glejser adalah apabila nilai koefisien parameter untuk variabel dependent memiliki nilai sig > 0,05. Nilai sig lebih dari 0,05. gaya kepemimpinan 0,092, nilai sig kompensasi 0,445, dan nilai sig lingkungan kerja 0,952.

Uji autokorelasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat hasil Durbin Watson. Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini tidak terjadi autokorelasi, yaitu dengan melihat nilai Durbin-Watson berada diantara du dan 4-du, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif. Analisis Regresi linier Berganda.

Analisis regresi digunakan untuk pengujian hipotesis. Adapun hasil dari pengujian regresi linier berganda adalah sebagai berikut.

Tabel 2. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized coefficients		t	Sig.
	B	Std. error	Beta			
1. (Constant)	-1,140	2,606			-,438	,662
X1	,220	,085	,187		2,579	,011
X2	,483	,091	,387		5,287	,000
X3	,320	,098	,239		3,265	,001

Dari hasilujiregresidapatdiketahui.

Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Dapat diketahui bahwa $t(2,579) > (1,97718)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Dapat diketahui bahwa $t(5,287) > (1,97718)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Dapat diketahui bahwa $t(3,265) > (1,97718)$ jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Tabel 3. Uji F

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	451,775	3	150,592	17,398	
Residual	1194,457	138	8,655		
Total	1646,232	141			

Dapat diketahui bahwa $F(17,398) > 2,67$, dengan tingkat signifikan yang diperoleh yaitu 0,000 lebih kecil dari 0,05. Jadi hipotesis nol ditolak, kesimpulannya yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja.

Pembahasan

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka disiplin kerja meningkat.

Pemimpin pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan telah menerapkan gaya kepemimpinan persuasif selaras dengan visi “Menjadi Perusahaan Pelayanan Publik Yang Handal Dan Dinamis” dan misi perusahaan salah satunya adalah peningkatan dan penguatan manajemen sumberdaya manusia seperti mendorong semangat kerja karyawan, berkomunikasi baik dengan karyawan, menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk melakukan pengorbanan demi pencapaian tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan oleh PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Dengan berperilaku baik kepada karyawan akan membuat karyawan merasa nyaman. Karena antara pemimpin dan karyawan bisa lebih dekat seperti tidak ada batasan pangkat yang membuat suasana kerja lebih nyaman sehingga karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Gaya kepemimpinan pemimpin pada PDAM Lawu Tirta yang baik akan menciptakan disiplin kerja yang tinggi, sebaliknya jika gaya kepemimpinan yang buruk maka akan menyebabkan tingkat kedisiplinan karyawan rendah.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilaksanakan Sugiyatmi dkk (2016) yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Karyawan Di PT. Bina San Semarang”. Yang menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Terbukti dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya disiplin kerja karyawan pada PT. Bina San Prima Semarang karena adanya pengaruh gaya kepemimpinan oleh seorang pemimpin sehingga dapat mengurangi permasalahan tingkat ketidakhadiran masih tinggi yang dialami PT. Bina San Prima Semarang. Muttaqin (2016) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang yang hasilnya terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan yang dilihat dari segi perilaku tugas seperti memperhatikan penyelesaian tugas, menggunakan sumber daya secara efisien dan perilaku hubungan, seperti memberikan dukungan, memberikan kesempatan karyawan mengembangkan potensi yang ada pada dirinya bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di PT PLN (Persero) Area Pelayanan Malang.

Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik perusahaan memberikan kompensasi maka disiplin kerja karyawan akan semakin meningkat.

Pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten selain gaji yang diberikan setiap bulan perusahaan juga memberikan jenis kompensasi berupa tunjangan hari raya yang diberikan setiap satu tahun sekali. Dengan pemberian tunjangan hari raya setiap satu tahun sekali maka karyawan akan lebih merasa mendapatkan kesejahteraan, mengurangi kegelisahan, mendapatkan perhatian dan dihargai atas jerih payah tenaga yang dikeluarkan pada saat bekerja sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas kerja, dan lebih disiplin lagi dalam bekerja. Hasibuan (2016) mengemukakan balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan

terhadap perusahaan/pekerjaannya. Bila menerima kompensasi yang sesuai, para karyawan akan selalu berusaha bekerja dengan tekun, tenang dan sebaik-baiknya untuk perusahaan. Akan tetapi, bila merasa kompensasi yang diterimanya tidak sesuai sehingga menyebabkan ketidakdisiplinan pada saat bekerja. Selanjutnya Wahjono (2015) mengungkapkan disiplin memiliki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja dalam suatu perusahaan, salah satunya besarnya kompensasi. Besarnya kompensasi yang diberikan dan sebanding dengan tenaga yang dikeluarkan para karyawan atau pegawai dapat menunjang tingkat kedisiplinan seorang pegawai atau karyawan pada perusahaan ditempat mereka bekerja. Sehingga dapat diketahui kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Hasil penelitian yang ini konsisten dengan penelitian yang telah dilaksanakan Prabowo dan Djastuti (2014) yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Batang" yang menyatakan bahwa berdasarkan tabel uji t, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Asset Daerah (DPPKAD) kabupaten batang belum terlaksana dengan baik karena masih adanya kompensasi langsung maupun tidak langsung yang belum diberikan dengan tepat. Sari (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatra Selatan yang hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini menunjukkan pengaruh positif dari kompensasi terhadap disiplin kerja, apabila kompensasi langsung atau tidak langsung menurun maka disiplin kerja juga akan menurun. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pengelolaan lingkungan kerja maka disiplin kerja karyawan akan meningkat.

Pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan sudah memenuhi kebutuhan fasilitas tempat parkir yang nyaman dan aman. Tempat parkir yang ada pada PDAM Lawu Tirta sangatlah strategis, luas dan berdekatan dengan pos keamanan/pos SATPAM sehingga akan lebih mudah diawasi. Karyawan akan lebih merasakan keamanan dan kenyamanan atas kondisi kendaraan yang mereka kendari untuk mencapai lokasi kerja, sehingga karyawan akan berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan. Sehingga dengan adanya lingkungan kerja fisik maupun non fisik yang nyaman dan aman dapat berpengaruh pada tingkat disiplin kerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Hasil penelitian yang ini konsisten dengan penelitian yang telah dilaksanakan Permana Dkk (2015) yang berjudul "Pengaruh Kualitas Kehidupan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang" yang menyatakan hasil pengujian data, lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik lingkungan fisik dan non fisik maka akan menyebabkan semakin tingginya disiplin kerja karyawan sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik maupun non fisik mengakibatkan semakin rendahnya disiplin kerja karyawan. Marwoto dan Nugroho (2014) yang berjudul

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur” yang hasil penelitiannya menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. Dengan adanya peningkatan pemberian kompensasi maka akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja oleh prajurit satuan kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.

Pengaruh simultan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan.

Pengaruh signifikan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan, dikarenakan pemimpin menerapkan gaya kepemimpinannya baik dengan berperilaku baik kepada semua karyawannya seperti mendorong semangat kerja karyawan, berkomunikasi baik dengan karyawan, menggerakkan dan mengarahkan karyawan untuk melakukan pengorbanan demi pencapaian tujuan serta visi dan misi yang telah ditetapkan oleh PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Selain itu pemberian kompensasi selain gaji yaitu tunjangan hari raya yang diberikan setiap tahun guna untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, dan peningkatan keamanan dan kenyamanan lingkungan kerja fisik maupun non fisiknya. Dengan cara memberikan ruang kerja yang aman, kamar mandi yang bersih, tempat parkir yang nyaman, pengaturan penerangan tempat kerja dan pemeliharaan kebersihan lingkungan. Sehingga karyawan akan bekerja dengan nyaman dan bisa bekerja secara maksimal demi mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang baik maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan, sehingga kesuksesan kegiatan operasional perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dapat dicapai oleh perusahaan

Hasil penelitian yang ini konsisten dengan penelitian yang telah dilaksanakan oleh Nasyaroeka (2011) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung” yang hasilnya pengaruh gaya kepemimpinan secara keseluruhan dengan disiplin kerja karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung. Beta (2015) yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu” yang hasilnya hasil analisis jalur variabel kompensasi terhadap disiplin kerja dinas pendapatan dan pengelolaan asset daerah, juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompensasi tersebut terhadap disiplin. Permana Dkk (2015) yang berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang” yang menyatakan hasil pengujian data, lingkungan kerja fisik maupun non fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh tersebut adalah pengaruh yang positif, artinya semakin baik lingkungan fisik dan non fisik maka akan menyebabkan semakin tingginya disiplin kerja karyawan sebaliknya, semakin buruk lingkungan kerja fisik maupun non fisik mengakibatkan semakin rendahnya disiplin kerja karyawan. Andriani (2010) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Hasco Multi Kimindo Sidoarjo yang hasilnya menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Hasco Multi Kimindo. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila lingkungan kerja yang meliputi lingkungan fisik, lingkungan sosial, lingkungan psikologik yang ada di PT. Hasco Multi Kimindo baik, maka akan

memberikan pengaruh yang positif terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain jika lingkungan kerja baik, maka disiplin kerja juga akan baik.

Kesimpulan dan Saran

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dengan jumlah responden 142, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pemimpin PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan sudah tepat guna meningkatkan disiplin kerja karyawan
2. Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan adanya kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan seperti: gaji dan kompensasi tidak langsung yang diberikan sesuai dengan tenaga dan pikiran yang telah diberikan karyawan pada perusahaan maka dapat menjadikan disiplin dalam bekerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan adanya lingkungan kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan secara fisik maupun non fisik yang nyaman serta aman terpenuhi sehingga dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
4. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang simultan terhadap disiplin kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan perlu adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Semakin baik gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja pada PDAM Lawu Tirta maka akan berpengaruh terhadap lingkungan kerja.

Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan

Saran

1. Bagi perusahaan
Bagi perusahaan PDAM Kabupaten Magetan disarankan untuk lebih memperhatikan kondisi lingkungan fisik maupun non fisik.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
 - a. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menggunakan kategori Perusahaan Daerah Air Minum lain atau jenis perusahaan lain sehingga dapat dijadikan perbandingan dan dapat dijadikan sebagai sumber referensi selanjutnya.
 - b. Penelitian selanjutnya disarankan dapat menambah variabel penelitian, selain gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, sehingga dapat memperluas pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Hassco Multi Kimindo Sidoarjo. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 4. (8), 971-983
- Beta, A.A. (2015). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan kompensasi Terhadap Disiplin kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan dan

- Pengelolaan Asset Daerah Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*, 2. (10), 1-10.
- Hasibuan, S.P.M. (2016). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hatmawan, A.A. (2015) Pengaruh konflik kerja, serta lingkungan kerja Terhadap Stres Pegawai PT. PLN (Perseri) Area Madiun Rayon Magetan. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. 4(1), 91-98
- Muttaqin, S., Mukzam, M.D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 41 (1), 65-71
- Marwoto, T.B. & Nugroho, R. (2014) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 1 (1), 74-82
- Nayaroeka, J. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bentoel Prima Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 1 (1), 9-16.
- Priyatno, D. (2013). *Analisis Korelasi, Regresidan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Prabowo & Djastuti. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang. *Jurnal Of Management*, 3 (3), 1-12.
- Permana, D.A. dkk (2015). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PT Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Cabang Utama Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 26. (2), 1-10
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sari. P.M dkk (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatra Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan*. (2), 87-96
- Serdamayanti. (2015). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mndar
- Sugiyatmi. dkk (2016) pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina San Prima. *Journal Of Management*, 2 (2), 1-18
- Susanty. A., & Baskoro, S.W. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. *J@Undip*, 7(2), 77-84

LAMPIRAN

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Gaya Kepemimpinan

Correlations												
		Gayakepemi mpinan1	Gayakepemi mpinan2	Gayakepemi mpinan3	Gayakepemi mpinan4	Gayakepemi mpinan5	Gayakepemi mpinan6	Gayakepemi mpinan7	Gayakepemi mpinan8	Gayakepemi mpinan9	Gayakepemi mpinan10	Gayakepemi mpinanTotal
Gayakepimpinan1	Pearson Correlation	1	-.014	.586**	.063	.278	.408	.780**	.242	.825**	.254	.809**
	Sig. (2-tailed)		.954	.007	.791	.235	.074	.000	.305	.000	.279	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan2	Pearson Correlation	-.014	1	.252	-.107	-.108	.326	.026	-.011	.023	.052	.263
	Sig. (2-tailed)	.954		.285	.654	.651	.161	.912	.964	.924	.826	.263
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan3	Pearson Correlation	.586**	.252	1	.149	.102	.384	.497**	.384	.430	.209	.731**
	Sig. (2-tailed)	.007	.285		.532	.670	.094	.026	.095	.059	.377	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan4	Pearson Correlation	.063	-.107	.149	1	.278	.385	.260	-.111	.075	.063	.381
	Sig. (2-tailed)	.791	.654	.532		.235	.093	.268	.642	.753	.792	.097
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan5	Pearson Correlation	.278	-.108	.102	.278	1	.185	.489*	-.468*	.224	.286	.400
	Sig. (2-tailed)	.235	.651	.670	.235		.434	.029	.038	.343	.221	.081
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan6	Pearson Correlation	.408	.326	.384	.385	.185	1	.557**	.148	.460	.095	.724**
	Sig. (2-tailed)	.074	.161	.094	.093	.434		.011	.535	.042	.692	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan7	Pearson Correlation	.780**	.026	.497*	.260	.489*	.557**	1	.172	.743**	.202	.859**
	Sig. (2-tailed)	.000	.912	.026	.268	.029	.011		.469	.000	.393	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan8	Pearson Correlation	.242	-.011	.384	-.111	-.468*	.148	.172	1	.049	-.215	.219
	Sig. (2-tailed)	.305	.964	.095	.642	.038	.535	.469		.836	.363	.353
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan9	Pearson Correlation	.825**	.023	.430	.075	.224	.460*	.743**	.049	1	.202	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000	.924	.059	.753	.343	.042	.000	.836		.394	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Gayakepimpinan10	Pearson Correlation	.254	.052	.209	.063	.286	.095	.202	-.215	.202	1	.367
	Sig. (2-tailed)	.279	.826	.377	.792	.221	.692	.393	.363	.394		.112
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
GayakepimpinanTotal	Pearson Correlation	.809**	.263	.731**	.381	.400	.724**	.859**	.219	.742**	.367	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.263	.000	.097	.081	.000	.000	.353	.000	.112	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

Kompensasi

Correlations												
		kompensasi1	kompensasi2	kompensasi3	kompensasi4	kompensasi5	kompensasi6	kompensasi7	kompensasi8	kompensasi9	kompensasi10	kompensasi total
kompensasi1	Pearson Correlation	1	.385	.436	.260	.313	.353	-.059	.123	.238	.223	.621
	Sig. (2-tailed)		.093	.054	.268	.179	.127	.804	.605	.312	.344	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi2	Pearson Correlation	.385	1	.536	.201	.256	.242	.130	.330	.578	.000	.666
	Sig. (2-tailed)	.093		.015	.395	.275	.305	.586	.155	.008	1.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi3	Pearson Correlation	.436	.536	1	.175	.360	.432	.311	.386	.557	.324	.861
	Sig. (2-tailed)	.054	.015		.462	.119	.057	.182	.092	.011	.163	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi4	Pearson Correlation	.260	.201	.175	1	.046	-.010	-.058	.148	.375	-.052	.372
	Sig. (2-tailed)	.268	.395	.462		.847	.967	.807	.532	.103	.828	.106
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi5	Pearson Correlation	.313	.256	.360	.046	1	-.129	.232	.107	-.026	-.338	.371
	Sig. (2-tailed)	.179	.275	.119	.847		.589	.326	.653	.913	.146	.108
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi6	Pearson Correlation	.353	.242	.432	-.010	-.129	1	.104	.115	.376	.506	.559
	Sig. (2-tailed)	.127	.305	.057	.967	.589		.663	.630	.102	.023	.010
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi7	Pearson Correlation	-.059	.130	.311	-.058	.232	.104	1	-.169	.135	.344	.380
	Sig. (2-tailed)	.804	.586	.182	.807	.326	.663		.475	.570	.138	.098
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi8	Pearson Correlation	.123	.330	.386	.148	.107	.115	-.169	1	.267	-.060	.421
	Sig. (2-tailed)	.605	.155	.092	.532	.653	.630	.475		.255	.801	.064
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi9	Pearson Correlation	.238	.578	.557	.375	-.026	.376	.135	.267	1	.221	.669
	Sig. (2-tailed)	.312	.008	.011	.103	.913	.102	.570	.255		.349	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi10	Pearson Correlation	.223	.000	.324	-.052	-.338	.506	.344	-.060	.221	1	.405
	Sig. (2-tailed)	.344	1.000	.163	.828	.146	.023	.138	.801	.349		.076
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
kompensasi total	Pearson Correlation	.621	.666	.861	.372	.371	.559	.380	.421	.669	.405	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.106	.108	.010	.098	.064	.001	.076	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.718	10

Lingkungan Kerja

		lingkungan kerja1	lingkungan kerja2	lingkungan kerja3	lingkungan kerja4	lingkungan kerja5	lingkungan kerja6	lingkungan kerja7	lingkungan kerja8	lingkungan kerja9	lingkungan kerja10	lingkungan kerja total
lingkungan kerja1	Pearson Correlation	1	.324	.722**	.544*	.259	.221	.511*	.428	.017	.596*	.848*
	Sig. (2-tailed)		.163	.000	.013	.270	.349	.021	.060	.944	.006	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja2	Pearson Correlation	.324	1	.098	-.024	.103	-.228	.133	.079	.392	.570*	.430
	Sig. (2-tailed)	.163		.681	.921	.666	.334	.575	.741	.088	.009	.058
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja3	Pearson Correlation	.722**	.098	1	.677**	.214	.103	.692**	.473*	-.042	.690*	.855*
	Sig. (2-tailed)	.000	.681		.001	.366	.666	.001	.035	.860	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja4	Pearson Correlation	.544*	-.024	.677**	1	.276	.163	.371	.232	-.216	.495*	.656*
	Sig. (2-tailed)	.013	.921	.001		.239	.493	.107	.326	.361	.027	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja5	Pearson Correlation	.259	.103	.214	.276	1	-.146	.228	-.229	-.023	.034	.298
	Sig. (2-tailed)	.270	.666	.366	.239		.540	.334	.331	.924	.887	.202
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja6	Pearson Correlation	.221	-.228	.103	.163	-.146	1	.060	.095	.011	.147	.292
	Sig. (2-tailed)	.349	.334	.666	.493	.540		.803	.691	.965	.537	.211
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja7	Pearson Correlation	.511*	.133	.692**	.371	.228	.060	1	.013	-.246	.503*	.618*
	Sig. (2-tailed)	.021	.575	.001	.107	.334	.803		.957	.296	.024	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja8	Pearson Correlation	.428	.079	.473*	.232	-.229	.095	.013	1	-.114	.314	.428
	Sig. (2-tailed)	.060	.741	.035	.326	.331	.691	.957		.633	.178	.060
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja9	Pearson Correlation	.017	.392	-.042	-.216	-.023	.011	-.246	-.114	1	.292	.156
	Sig. (2-tailed)	.944	.088	.860	.361	.924	.965	.296	.633		.212	.512
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja10	Pearson Correlation	.596*	.570*	.690*	.495*	.034	.147	.503*	.314	.292	1	.853*
	Sig. (2-tailed)	.006	.009	.001	.027	.887	.537	.024	.178	.212		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
lingkungan kerja total	Pearson Correlation	.848*	.430	.855*	.656*	.298	.292	.618*	.428	.156	.853*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.000	.002	.202	.211	.004	.060	.512	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.738	10

Disiplin Kerja

		disiplin kerja1	disiplin kerja2	disiplin kerja3	disiplin kerja4	disiplin kerja5	disiplin kerja6	disiplin kerja7	disiplin kerja8	disiplin kerja9	disiplin kerja10	disiplin kerja total
disiplin kerja1	Pearson Correlation	1	.056	.288	.558*	.336	.224	.644*	.169	.207	.277	.725*
	Sig. (2-tailed)		.814	.219	.011	.147	.343	.002	.475	.382	.238	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja2	Pearson Correlation	.056	1	-.090	-.203	.189	.081	-.049	.533	.183	.160	.339
	Sig. (2-tailed)	.814		.707	.390	.426	.733	.839	.015	.441	.500	.144
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja3	Pearson Correlation	.288	-.090	1	.754*	.229	.164	.456*	-.279	.330	.614*	.859*
	Sig. (2-tailed)	.219	.707		.000	.332	.490	.044	.234	.155	.004	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja4	Pearson Correlation	.558*	-.203	.754*	1	.230	.236	.422	.000	.435	.566*	.745*
	Sig. (2-tailed)	.011	.390	.000		.329	.317	.064	1.000	.055	.009	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja5	Pearson Correlation	.336	.189	.229	.230	1	-.270	-.055	.173	.146	.231	.413
	Sig. (2-tailed)	.147	.426	.332	.329		.250	.818	.467	.539	.326	.070
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja6	Pearson Correlation	.224	.081	.164	.236	-.270	1	.290	.318	.014	.136	.381
	Sig. (2-tailed)	.343	.733	.490	.317	.250		.215	.172	.952	.569	.098
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja7	Pearson Correlation	.644*	-.049	.456*	.422	-.055	.290	1	-.060	.119	.312	.610*
	Sig. (2-tailed)	.002	.839	.044	.064	.818	.215		.801	.618	.181	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja8	Pearson Correlation	.169	.533	-.279	.000	.173	.318	-.060	1	.093	.254	.378
	Sig. (2-tailed)	.475	.015	.234	1.000	.467	.172	.801		.695	.280	.101
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja9	Pearson Correlation	.207	.183	.330	.435	.146	.014	.119	.093	1	-.065	.437
	Sig. (2-tailed)	.382	.441	.155	.055	.539	.952	.618	.695		.784	.054
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja10	Pearson Correlation	.277	.160	.614*	.566*	.231	.136	.312	.254	-.065	1	.661*
	Sig. (2-tailed)	.238	.500	.004	.009	.326	.569	.181	.280	.784		.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
disiplin kerja total	Pearson Correlation	.725*	.339	.859*	.745*	.413	.381	.610*	.378	.437	.661*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.144	.002	.000	.070	.098	.004	.101	.054	.002	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	10

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
gayakepemimpinan1	142	3.00	2.00	5.00	498.00	3.5070	.08981	1.07021	1.145
gayakepemimpinan2	142	3.00	2.00	5.00	495.00	3.4859	.09881	1.17742	1.386
gayakepemimpinan3	142	3.00	2.00	5.00	497.00	3.5000	.09255	1.10287	1.216
gayakepemimpinan4	142	3.00	2.00	5.00	500.00	3.5211	.09253	1.10266	1.216
gayakepemimpinan5	142	5.00	.00	5.00	498.00	3.5070	.09881	1.17749	1.386
Valid N (listwise)	142								

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
kompensasi1	142	3.00	2.00	5.00	484.00	3.4085	.09331	1.11186	1.236
kompensasi2	142	3.00	2.00	5.00	493.00	3.4718	.09413	1.12164	1.258
kompensasi3	142	3.00	2.00	5.00	501.00	3.5282	.08695	1.03618	1.074
kompensasi4	142	3.00	2.00	5.00	503.00	3.5423	.08458	1.00793	1.016
kompensasi5	142	3.00	2.00	5.00	517.00	3.6408	.09447	1.12572	1.267
Valid N (listwise)	142								

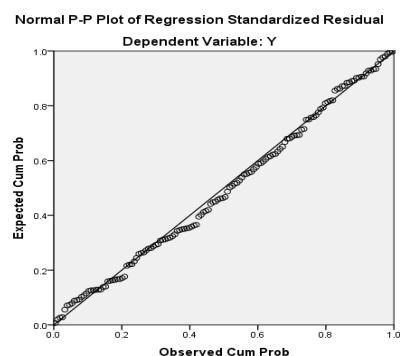
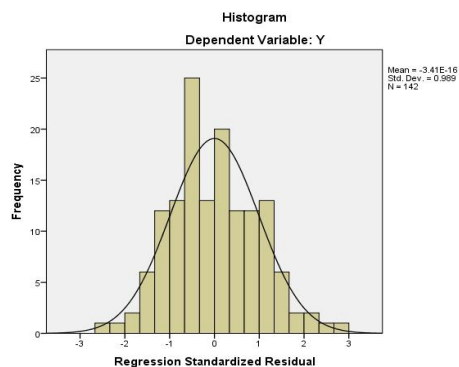
Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
lingkungankerja1	142	3.00	2.00	5.00	505.00	3.5563	.09509	1.13315	1.284
lingkungankerja2	142	3.00	2.00	5.00	475.00	3.3451	.09589	1.14263	1.306
lingkungankerja3	142	3.00	2.00	5.00	512.00	3.6056	.09212	1.09776	1.205
lingkungankerja4	142	3.00	2.00	5.00	484.00	3.4085	.09331	1.11186	1.236
lingkungankerja5	142	3.00	2.00	5.00	492.00	3.4648	.09250	1.10230	1.215
Valid N (listwise)	142								

Descriptive Statistics

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean		Std. Deviation	Variance
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Statistic
disiplinkerja1	142	3.00	2.00	5.00	472.00	3.3239	.09026	1.07551	1.157
disiplinkerja2	142	4.00	1.00	5.00	469.00	3.3028	.08939	1.06518	1.135
disiplinkerja3	142	3.00	2.00	5.00	471.00	3.3169	.09180	1.09395	1.197
disiplinkerja4	142	4.00	1.00	5.00	476.00	3.3521	.08433	1.00493	1.010
disiplinkerja5	142	3.00	2.00	5.00	495.00	3.4859	.09036	1.07674	1.159
Valid N (listwise)	142								

HASIL UJI ASUMSI KLASIK Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	2.91055489
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.034
Kolmogorov-Smirnov Z		.697
Asymp. Sig. (2-tailed)		.716

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.140	2.606		-.438	.662		
	X1	.220	.085	.187	2.579	.011	.998	1.002
	X2	.483	.091	.387	5.287	.000	.981	1.019
	X3	.320	.098	.239	3.265	.001	.982	1.018

a. Dependent Variable: Y

Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.058	1.518		2.015	.046		
	X1	-.084	.050	-.143	-1.698	.092	.998	1.002
	X2	.040	.053	.064	.751	.454	.981	1.019
	X3	.003	.057	.005	.060	.952	.982	1.018

a. Dependent Variable: abs_res

HASIL UJI HIPOTESIS

Uji Parsial

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.140	2.606		-.438	.662
	X1	.220	.085	.187	2.579	.011
	X2	.483	.091	.387	5.287	.000
	X3	.320	.098	.239	3.265	.001

a. Dependent Variable: Y

Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	451.775	3	150.592	17.398	.000 ^b
	Residual	1194.457	138	8.655		
	Total	1646.232	141			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Koefisien Determinansi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.524 ^a	.274	.259	2.94202

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y