

**PENGARUH TIPE KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP
DISIPLIN KERJA**

Lilin Nurmasita, Nurdin, Tedi Rusman
Pendidikan Ekonomi PIPS FKIP Universitas Lampung
Jalan Prof. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 01 Bandarlampung

The purpose of this study was to determine the effect of types of leadership, work motivation, work environment and work supervision on the work discipline of employees of the Public Corporation of Lampung Branch. The method used in this study is descriptive verification with ex post facto approaches and surveys. The population in this study were employees of the Lampung Branch Public Corporation DAMRI, amounting to 267 people and a sample of 73 people determined using Simple Random Sampling. Testing the hypothesis in this study using the t test and multiple regression formulas. The results of the study showed that there were influences on the type of leadership, work motivation, work environment and work supervision on the work discipline of the Lampung branch of DAMRI employees.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh tipe kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada Perum DAMRI Cabang Lampung yang berjumlah 267 orang dan sampel berjumlah 73 orang yang ditentukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling*. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan rumus regresi multipel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tipe kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung.

Kata kunci: disiplin kerja, tipe kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, pengawasan kerja

PENDAHULUAN

Kemajuan alat transportasi adalah salah satu dampak adanya globalisasi saat ini. Adanya transportasi sebagai media terselenggaranya mobilitas (perpindahan) baik manusia atau barang.

Angkutan darat merupakan salah satu transportasi yang memiliki peran untuk meningkatkan perekonomian suatu daerah. Contoh jenis transportasi darat ini adalah angkutan bus. Selain itu, salah satu perusahaan bus milik pemerintah adalah Perum DAMRI.

Jenis kegiatan operasional Perum DAMRI seperti pelayanan angkutan yaitu angkutan kota pelayanan dalam jaringan trayek kota, angkutan antar kota pelayanan dalam jaringan trayek antar kota, antar provinsi dan meliputi antar kota dalam provinsi, angkutan antar negara.

Pelayanan transportasi yang dimiliki Perum DAMRI Cabang Lampung terbagi ke dalam tiga segmen dalam melayani masyarakat, yaitu angkutan Antar Kota Dalam Provinsi (AKDP), Antar Kota Antar Provinsi (AKAP) dan Angkutan Perintis.

Perum DAMRI merupakan salah satu perusahaan milik pemerintah. Suatu perusahaan dikatakan maju dan berhasil bukan hanya dilihat dari besarnya laba yang diperoleh, namun ada beberapa faktor lain yaitu kualitas sumber daya manusia. Manusia sebagai sumber daya yang sangat penting diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerjanya.

Persaingan yang meningkat memicu perusahaan untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu hal yang mampu meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin dalam bekerja. Rivai dan Sagala (2010:825) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Disiplin karyawan dapat dilihat dari kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja, serta ketaatan karyawan terhadap peraturan. Berikut ini tabel daftar kehadiran karyawan Perum DAMRI.

Tabel 1. Daftar Kehadiran Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

No.	Tahun	Keterangan		
		Tidak Hadir	Terlambat	Jml
1	2014	20	12	32
2	2015	28	16	44
3	2016	25	20	45
4	2017	32	15	47
5	2018	35	23	58

Sumber: Perum DAMRI Cabang Lampung tahun 2018

Berdasarkan tabel 1 tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang tidak hadir di setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung sangat rendah.

Ada beberapa hal yang menyebabkan seseorang bosan dengan pekerjaannya, seperti karena kerjanya monoton, rekan kerja yang menyebalkan, terdapat masalah pribadi atau lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Suatu perusahaan memerlukan pemimpin yang mampu mengatur, mengarahkan dan mendayagunakan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tipe atau gaya kepemimpinan yang digunakan. Seorang pemimpin dapat

mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat disiplin kerja.

Menurut Wibowo dalam Budiyo (2016:126) tipe kepemimpinan dalam organisasi sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan melalui wawancara pada Perum DAMRI Cabang Lampung terhadap 25 orang karyawan mengenai persepsi tipe kepemimpinan didapatkan bahwa sebanyak 22,7% karyawan mengatakan persepsi mengenai tipe kepemimpinan tergolong baik, 34,7% karyawan mengatakan cukup baik, dan 42,7% karyawan mengatakan kurang baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi karyawan pada tipe kepemimpinan tergolong kurang baik.

Selain tipe kepemimpinan, perusahaan juga harus memperhatikan cara menjaga serta mengelola motivasi karyawan dalam bekerja agar meningkat dan fokus pada tujuan-tujuan perusahaan.

Pengertian motivasi menurut Sedarmayanti (2009: 66), adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja

dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.

Berikut tabel mengenai motivasi kerja karyawan Perum DAMRI.

Tabel 2. Daftar Jumlah Karyawan yang Tidak Disiplin Perum DAMRI Cabang Lampung

No.	Tahun	Jumlah Karyawan (JK)	JK Tidak Disiplin
1	2014	267	32
2	2015	267	44
3	2016	267	45
4	2017	267	47
5	2018	267	58

Sumber: Perum DAMRI Cabang Lampung Tahun 2018

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa jumlah karyawan yang tidak disiplin di Perum DAMRI setiap tahunnya mengalami peningkatan (dari tahun 2014-2018). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung sangat rendah.

Lingkungan kerja yang tepat dapat berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja dan lebih disiplin dalam bekerja.

Menurut Intanghina (2008) lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Berdasarkan data saat penelitian pendahuluan dengan cara wawancara pada Perum DAMRI Cabang Lampung dengan 25 karyawan mengenai persepsi lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 3. Hasil Wawancara Tentang Lingkungan Kerja

No	Keterangan	Tanggapan			Jml
		B	C	D	
1	Kebersihan	7	10	8	25
2	Pelayanan	8	8	9	25
3	Keamanan	10	7	8	25
4	Kenyamanan	6	10	9	25
5	Komunikasi dengan pemimpin	6	8	11	25
6	Komunikasi dengan rekan kerja	7	9	9	25
Jumlah		44		54	150
Persentase		29,3	34,7	36	100

Sumber: Hasil Wawancara Peneliti 2018

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa persentase karyawan yang mengatakan kurang baik sebesar 36%, sehingga dapat diketahui bahwa persepsi karyawan tentang lingkungan kerja tergolong kurang baik.

Perusahaan Perusahaan perlu meningkatkan pengawasan yang efektif sehingga disiplin karyawan

juga akan baik karena apabila karyawan dalam bekerja ada pengawasan yang efektif dari pimpinan maka semangat kerja akan timbul dan para karyawan akan bekerja dengan rajin, baik, dan bertanggungjawab sehingga disiplin kerja akan meningkat.

Pengawasan ini dimaksudkan untuk mencegah, memperbaiki kesalahan, penyimpangan, ketidaksesuaian, penyelewengan, dan lainnya oleh pimpinan dalam organisasi itu sendiri, untuk mengetahui yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Pengawasan secara baik dan benar dapat membantu mempertahankan kedisiplinan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengawasan pada Perum DAMRI Cabang Lampung merupakan faktor yang penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu pimpinan harus melakukan pengawasan kerja yang efektif, maka dengan adanya pengawasan karyawanpun akan lebih disiplin dalam bekerja, sehingga karyawan bisa mencapai prestasi kerja yang optimal.

Karyawan pada Perum DAMRI Cabang Lampung berdasarkan informasi yang diperoleh cenderung kurang pengawasan dari pimpinan sehingga sikap disiplin karyawanpun kurang. Keadaan ini apabila dibiarkan terus menerus maka akan mengakibatkan keuntungan perusahaan tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 01 November 2018 dengan karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung, dapat diperoleh informasi bahwa terdapat kurangnya tipe atau gaya kepemimpinan yang digunakan pemimpin perusahaan, motivasi karyawan dalam bekerja masih tergolong rendah, kurang kondusifnya lingkungan kerja dan kurang optimalnya pengawasan kerja karyawan Perum DAMRI cabang Lampung.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis akan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Perum DAMRI Cabang Lampung”.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui.

1. Pengaruh tipe kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung tahun 2018/2019
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung tahun 2018/2019
3. Pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung tahun 2018/2019
4. Pengaruh pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung tahun 2018/2019
5. Ada pengaruh tipe kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di Perum DAMRI Cabang Lampung tahun 2018/2019.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melukiskan

keadaan obyek atau subyek penelitian (seseorang, lembaga, masyarakat dan lain-lain). Sedangkan tujuan verifikatif yaitu menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang terdapat pada Perum DAMRI Cabang Lampung yang berjumlah 267 orang dan sampel berjumlah 73 orang yang ditentukan dengan menggunakan *Simple Random Sampling*.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, dan angket (Kuisisioner). Sedangkan, pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t dan rumus regresi multipel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan pengumpulan data melalui angket penelitian dari responden mengenai variabel tipe kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3), pengawasan kerja (X_4), dan variabel disiplin kerja (Y) pada karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Selanjutnya diperoleh deskripsi data sebagai berikut.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Tipe Kepemimpinan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase %
1	18-21	2	2,74
2	22-25	8	10,96
3	26-29	9	12,33
4	30-33	14	19,18
5	34-37	22	30,14
6	39-41	12	16,44
7	42-45	6	8,22
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel 4 frekuensi terbanyak pada interval 34-37 dengan jumlah frekuensi 22 orang dan frekuensi terkecil terdapat pada kelas interval 18-21 dengan jumlah frekuensi 2 orang.

Sesuai data dari tabel 4, maka kategori pada tipe kepemimpinan Perum DAMRI Cabang Lampung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5. Kategori Variabel Tipe Kepemimpinan

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase (%)	Kategori
1	18-26	14	19,18	Rendah
2	27-35	31	42,47	Sedang
3	36-45	28	38,36	Tinggi
Jumlah		73	100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Setelah melihat dari tabel 5, tipe kepemimpinan pada Perum DAMRI Cabang Lampung masih tergolong

sedang yaitu sebanyak 31 karyawan dengan persentase sebesar 42,47%

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase %
1	15-17	3	4,12
2	18-20	12	16,43
3	21-23	12	16,43
4	24-26	17	23,29
5	27-29	13	17,81
6	30-32	9	12,33
7	33-35	7	9,59
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan data dari tabel tersebut, frekuensi terbanyak pada interval 24-26 dengan jumlah frekuensi 17 orang dan frekuensi terkecil terdapat pada kelas interval 15-17 dengan jumlah frekuensi 3 orang.

Sesuai data dari tabel 6, maka kategori pada motivasi kerja Perum DAMRI Cabang Lampung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 7. Kategori Variabel Motivasi Kerja

No	Kelas Interval	Frek.	Persentase (%)	Kategori
1	15-21	19	26,03	Rendah
2	22-28	33	45,21	Sedang
3	29-37	21	28,77	Tinggi
Jumlah		73	100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, motivasi kerja pada Perum DAMRI

Cabang Lampung masih tergolong sedang yaitu sebanyak 33 karyawan dengan persentase sebesar 45,21%.hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diperoleh kurang baik.

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase %
1	13-17	3	4,11
2	18-22	7	9,25
3	23-27	17	23,29
4	28-32	10	13,69
5	33-37	17	23,29
6	38-42	10	13,69
7	43-47	9	12,33
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbanyak pada interval 23-27 dan 33-37 dengan jumlah frekuensi 17 orang dan frekuensi terkecil terdapat pada kelas interval 13-17 dengan jumlah frekuensi 3 orang.

Sesuai data dari tabel 8, maka kategori pada lingkungan kerja Perum DAMRI Cabang Lampung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 9. Kategori Variabel Lingkungan Kerja

No	Kelas Interval	Frek .	Persentase (%)	Kategori
1	13-24	16	21,92	Rendah
2	25-36	36	49,32	Sedang
3	37-49	21	28,77	Tinggi
Jumlah		73	100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa lingkungan kerja pada Perum DAMRI Cabang Lampung masih tergolong sedang yaitu sebanyak 36 karyawan dengan persentase sebesar 49,32%.

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Variabel Pengawasan Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase %
1	15-17	7	9,59
2	18-20	17	23,29
3	21-23	18	24,66
4	24-26	4	5,48
5	27-29	12	16,44
6	30-32	6	8,22
7	33-35	9	12,33
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas, frekuensi terbanyak pada interval 21-23 dengan jumlah frekuensi 18 orang dan frekuensi terkecil terdapat pada kelas interval 24-26 dengan jumlah frekuensi 4 orang.

Sesuai data dari tabel 10, maka kategori pada pengawasan kerja Perum DAMRI Cabang Lampung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 11. Kategori Variabel Pengawasan Kerja

No	Kelas Interval	Fre k.	Perse ntase (%)	Katego ri
1	15-21	29	39,73	Rendah
2	22-28	27	36,99	Sedang
3	29-35	17	23,29	Tinggi
Jumlah		73	100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa pengawasan kerja pada Perum DAMRI Cabang Lampung masih tergolong rendah yaitu sebanyak 29 karyawan dengan persentase sebesar 39,73%.

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Persentase %
1	20-23	3	4,12
2	24-27	5	6,85
3	28-31	15	20,55
4	32-35	14	19,18
5	36-39	15	20,55
6	40-43	16	21,92
7	44-47	5	6,85
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel 12, diketahui bahwa frekuensi terbanyak pada interval 40-43 dengan jumlah frekuensi 16 orang dan frekuensi terkecil terdapat pada kelas interval 20-23 dengan jumlah frekuensi 3.

Sesuai data dari tabel 12, maka kategori pada disiplin kerja Perum DAMRI Cabang Lampung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Kategori Variabel Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Frek .	Perse ntase (%)	Katego ri
1	20-28	10	13,69	Rendah
2	29-37	36	49,32	Sedang
3	38-47	27	36,99	Tinggi
Jumlah		73	100	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Tahun 2019

Berdasarkan tabel 13, disiplin kerja pada Perum DAMRI Cabang Lampung masih tergolong dalam kategori yang paling banyak adalah kategori sedang yaitu sebanyak 36 karyawan dengan persentase sebesar 49,32%.

1. Pengaruh Tipe Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS, tipe kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien t_{hitung} untuk tipe kepemimpinan sebesar $-3,336 < t$

tabel sebesar -1,993, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 atau dapat diartikan apabila pemimpin memiliki tipe kepemimpinan yang buruk maka tingkat disiplin kerja karyawan akan menurun.

Variabel tipe kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, karena suatu perusahaan akan berjalan efektif apabila mempunyai seorang pemimpin yang dapat berperan aktif dalam menggerakkan dan dapat membantu serta memberikann solusi kepada bawahannya dengan baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang sudah dilakukan oleh Rama Tresnadi yang berjudul “Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan di PT.Sima Solution”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rama Tresnadi diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja karyawan sebesar 33,64%. Artinya tipe kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan.

Hal yang harus diperbaiki oleh Perum DAMRI Cabang Lampung pada tipe kepemimpinan adalah tipe atau gaya kepemimpinan yang harus lebih sering melibatkan secara langsung karyawannya dalam proses diskusi dua arah sehingga terjalin komunikasi yang baik antara pemimpin dengan karyawan dan lebih terbuka mengenai saran atau masukan dari karyawannya.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

Berdasarkan penelitian dan hasil pengolahan SPSS, motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien t_{hitung} untuk motivasi kerja sebesar $-3,516 < t$ tabel sebesar -1,993 hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat diartikan apabila karyawan mendapatkan motivasi yang buruk maka tingkat disiplin kerja karyawan akan menurun.

Setelah melihat penjelasan di atas, diketahui bahwa variabel

motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Karena diketahui bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak dan dorongan yang berasal dari dalam maupun dari luar diri seseorang untuk bisa lebih bersemangat dan lebih baik dalam melakukan suatu pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan yang telah dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro dengan judul “pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan pada PT. PLN (persero) APD Semarang”. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanty dan Sigit Wahyu Baskoro diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (coeff=0,639; $p<0,050$).

Menurut Rivai dan Sagala (2009: 837), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut merupakan suatu yang *insible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk

bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan SPSS, lingkungan kerja berpengaruh pada disiplin kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien t_{hitung} untuk lingkungan kerja sebesar $-3,475 < t_{tabel}$ sebesar $-1,993$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dapat diartikan apabila lingkungan kerja buruk maka tingkat disiplin kerja akan semakin menurun.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2009: 21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Miftacul Mujib dengan judul “pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja pada pegawai badan kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta”. Berdasarkan penelitiannya diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai sebesar $(\beta) 0,219$ (* $p < 0,05$; $p = 0,025$).

4. Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

Berdasarkan penelitian dan hasil perhitungan SPSS pengawasan kerja berpengaruh pada disiplin kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien t_{hitung} untuk pengawasan kerja sebesar $-3,175 < t$ tabel sebesar $-1,993$, hal ini berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dengan kata lain “pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan

pada Perum DAMRI Cabang Lampung”.

Penelitian yang relevan dengan hasil dalam penelitian ini adalah dari Tety Asmiarsih M dengan judul “pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai kantor badan kepegawaian daerah Kabupaten Brebes”. Berdasarkan hasil analisis regresi memperoleh persamaan regresi $Y = 17,806 + 0,472X$. Uji signifikansi persamaan regresi uji F diperoleh $F_{hitung} = 86,827$ dengan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Badan kepegawaian kabupaten Brebes.

Menurut Manullang (2009:173), pengawasan yaitu: suatu proses untuk menerapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya, dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana semula.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa variabel pengawasan kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh

terhadap disiplin kerja karyawan. Pengawasan kerja yang baik dapat menentukan tingkat disiplin kerja karyawan.

5. Pengaruh Tipe Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh tipe kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan dan Pengawasan Kerja terhadap disiplin kerja karyawan Perum DAMRI Cabang Lampung. Hal ini dapat dibuktikan dengan hipotesis yang menunjukkan koefisien F_{hitung} sebesar 10,197 > F_{tabel} sebesar 2,51 yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya apabila tipe kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan dan Pengawasan Kerja baik maka akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Menurut Kartini Kartono (2011: 34) gaya kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, tempramen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang

pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:837), Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu tersebut merupakan suatu yang *insible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sudarmayanti (2009: 21), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Hasibuan (2013:194) banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja salah satunya adalah pengawasan. Pengawasan menjadi suatu unsur yang terpenting dalam pembinaan individu didalam perusahaan, karena pengawasan merupakan tenaga penggerak bagi para bawahan atau karyawan agar dapat bertindak sesuai dengan apa yang telah direncanakan menurut aturan yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa tipe kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan dan Pengawasan Kerja merupakan beberapa aspek yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Perusahaan juga harus mampu membangun kebiasaan serta norma yang dapat membangun etos dan meningkatkan kemampuan kerja bagi setiap karyawan untuk menyelesaikan tugasnya. Serta dapat memberikan dorongan secara merata kepada karyawan sesuai dengan tugasnya sebagai motivasi untuk karyawannya agar para karyawan bisa lebih bersemangat lagi dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tipe kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan dan Pengawasan Kerja terhadap disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan atau secara bersama-sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmiarsih, Tety. 2006. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Semarang:Semarang
- Budiyono,Rochmad. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Jurnal STIE semarang Vol8.No.3 Edisi Oktober2016
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta :Bumi Aksara
- Intanghina. 2008. pengaruh budaya perusahaan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan <http://intanghinawoordpress.com>
- Kartini Kartono. 2011. Pemimpin dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Rajawaligrafindo Persada.
- Manullang, 2009, Dasar-Dasar Manajemen, Medan: UGM Gajah Madha University Press
- Mujib Miftachul. 2016. Pengaruh lingkungan kerja dan komitmen terhadap disiplin kerja(Studi pada pegawai badan kepegawaian daerah istimewa Yogyakarta). Yogyakarta.Universitas Yogyakarta.(uprints.uny.ac.id)
- Rivai, Veithzal, 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: Kharisma Putra Utama Offset

Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya
Manusia dan Produktivitas Kerja.
Bandung:Mandar Maju

Susanty,Aries.2012. pengaruh
motivasi kerja dan gaya
kepemimpinan terhadap disiplin
kerja serta dampaknya pada
kinerja karyawan PT> persero
APD Semarang. Jawa Timur.
Universitas Diponegoro

Tresnadi,Rama.2010. pengaruh gaya
kepemimpinan terhadap disiplin
kerja karyawan di PT.Sima
Solution.Bandung.universitas
Widyatama