PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DI PDAM TIRTA KAMUNING KABUPATEN KUNINGAN

Apria Ade Surya[1,] Dede Djuniardi[2], Deri Prayudi[3]

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Kuningan

Dosen Pada Universitas Kuningan

*Koresponden: email apriaade08@gmail.com , dededjuniardi@uniku.ac.id , deri.prayudi@uniku.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif karena bermaksud mengetahui dan menganalisis pengaruh antara dua variabel atau lebih. Variabel dalam penelitian ini adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan variabel disiplin kerja sebagai variabel terikat. Data dianalisis dengan analisis regresi linear berganda uji t dan uji F. Hasil penelitian adalah adanya pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap disiplin kerja sebesar 73,6%. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan kata lain, semakin efektif kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja perlu ditingkatkan lagi pada masa yang akan datang karena ketiga faktor tersebut merupakan faktor yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan disiplin kerja.

Katakunci: *Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting baik secara perorangan ataupun secara kelompok, Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Semua perusahaan atau organisasi pasti memiliki standar aturan yang perlu dilaksanakan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik aturan tertulis maupun tidak tertulis. Tetapi dalam kenyataannya sering terjadi pelanggaran aturan salah satu yang sering menjadi permasalahan yaitu terkait dengan kedisiplinan. (Putra & Aprianti, 2020) mengemukakan disiplin kerja dapat

diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kamuning sebagai Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pendistribusian air bersih bagi masyarakat umum sudah dimulai sejak 31 tahun lalu di Kabupaten Kuningan. PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Saat ini keberhasilan sebuah PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi pegawainya. Pada PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, karyawan di perusahaan masih ada yang melakukan kesalahan dalam mengerjakan tugasnya bahkan hingga merugikan perusahaan. Hal tersebut membuktikan bahwa beberapa karyawan masih ada yang belum teliti dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Peraturan perusahaan dijelaskan secara garis besar saat awal pengangkatan karyawan dan Standar Operasional Prosedur (SOP) di pegang oleh masing-masing kepala divisi, kepala unit, kepala cabang dan kepala pos yang disosialisasikan kepada seluruh karyawan. diselesaikan tepat waktu, dan karyawan kurang efektif menggunakan jam istirahat. Berdasarkan hasil observasi karyawan masih menunjukkan sikap kurang disiplin dalam bekerja, hal ini ditunjukkannya dengan masih adanya karyawan yang terlambat masuk kerja. Berikut data keterlambatan Karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan tahun 2022:

No.	**Bulan**	**Jumlah Karyawan**	**Jumlah Hari Kerja**	**Jumlah Kehadiran**	**Terlambat**	**Jumlah Hadir Sebenarnya**	**Persentase keterlambatan**
1	Januari	169	21	3549	561	2672	15%
2	Februari	168	18	3024	391	2330	12%
3	Maret	168	22	3696	556	2839	15%
4	April	168	20	3360	616	2460	18%
5	Mei	158	19	3002	437	2323	14%
6	Juni	158	21	3318	529	2480	15%
7	Juli	158	21	3318	557	2466	16%
8	Agustus	160	22	3520	560	2596	15%
9	September	160	22	3520	539	2603	15%
10	Oktober	160	21	3360	518	2515	15%
11	November	160	22	3520	580	2622	16%
12	Desember	158	22	3476	617	2519	17%
RATA-RATA KETERLAMBATAN PERTAHUN							15%

Berdasarkan data dari tabel-tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada tahun 2022 menunjukkan bahwa data tingkat kedisiplinan pegawai pada tahun 2022 periode bulan januari s/d desember 2022 juga menunjukkan angka yang relatif tidak stabil. Ditunjukkan dengan jumlah pegawai yang sering datang terlambat masuk kerja. Jumlah paling tinggi terjadi pada bulan april yaitu sebanyak 616 kali keterlambatan atau 18 % dan jumlah paling rendah terjadi pada bulan februari yaitu sebanyak 391 kali keterlambatan atau 12%, sehingga pada tahun 2022 rata-rata persentae keterlambatan pada tahun tersebut sebesar 15%. Menurut Muslimah (2017) masalah kedisiplinan ditunjukkan apabila rata-rata persentase keterlambatan menunjukkan mulai dari 15%, maka dapat pada perusahaan PDAM Tirta Kamuning terjadi masalah terkait kedisiplinan.

Ada beberapa faktor manajemen yang dapat menciptakan ketidakdisiplinan kerja, yakni kepemimpinan yang lemah, praktik kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim, kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk, diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktik seleksi, promosi, koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah, sistem komunikasi yang tidak sempurna dan terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan karyawan.(Surito et al., 2020)

Berdasarkan faktor-faktor disiplin kerja yang dapat mempengaruhi karyawan salah satunya faktor kepemimpinan. Kepemimpinan adalah suatu cara bagaimana para manajer berperilaku dan melaksanakan wewenangnya dalam memimpin sebuah organisasi. Pemimpin memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan dalam suatu organisasi. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar dapat melakukan sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya dan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan bukan hanya diartikan untuk mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuan melainkan juga merupakan suatu proses memotivasi tingkah laku karyawan dalam upaya perbaikan kelompok serta disiplin kerja dari karyawan perusahaan.

Selain dipengaruhi oleh kepemimpinan, disiplin kerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat penting dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam membentuk pegawai agar disiplin dalam bekerja. Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu

lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat individu berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi dan kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan.

Adapun faktor lainnya yaitu motivasi kerja, pemberian motivasi kepada karyawan oleh atasannya, pemberian motivasi ini memiliki pengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

Penelitian ini juga dilatarbelakangi oleh penelitian sebelumnya tentang Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, berdasarkan penelitian (Sulistyaningsih, 2021), Adapun penelitian serupa menurut Sultoni & Rismawati (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu yang penelitian lain yang berkaitan dengan Kepemimpinan terhadap disiplin kerja menurut Armawan & Suana (2019) bahwa Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun penelitian serupa menurut Anita et al., (2017) bahwa Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian Nugroho, Marwanto 2014) dalam (Sulistyaningsih, 2021), dengan penemuan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengambil penelitian dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan".

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang dilakukan yaitu survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan sebanyak 158 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan uji statistik slovin didapatkan sampel sebanyak 114 orang. Untuk pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dengan sekala likert.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Tabel 1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		114
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,33634564
Most Extreme Differences	Absolute	,045
	Positive	,039
	Negative	-,045
Test Statistic		,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Output SPSS

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan *Kolmogorov – Smirnov Test* sebesar 0,200 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

Tabel 2

Hasil Uji Mutikolenaritas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kepemimpinan	,317	3,156
	Lingkungan Kerja	,302	3,307
	Motivasi Kerja	,302	3,316

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 maka dalam model regresi tidak terjadi multikoleniaritas atau korelasi sempurna antara variabel-variabel bebas, yaitu variabel Kepemimpinan (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) mempunyai VIF < 10 dan *Tolerance* > 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antara variabel bebas dalam model regresi.

Tabel 3

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	,456	1,589		,287	,775
	Kepemimpinan	-,007	,038	-,020	-,185	,854
	Lingkungan Kerja	,084	,044	,212	1,933	,056
	Motivasi Kerja	-,034	,045	-,080	-,759	,449

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 di atas, terlihat bahwa ketiga nilai sig. Masing-masing sebesar 0,854 untuk variabel Kepemimpinan (X1), 0,056 untuk variabel Lingkungan dan 0,449 untuk variabel Motivasi Kerja. Ketiga nilai sig. Tersebut lebih besar dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi permasalahan heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	4,582	2,197	
	Kepemimpinan	,320	,091	,301
	Lingkungan Kerja	,272	,106	,226
	Motivasi Kerja	,478	,105	,402

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.16 di atas, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$\mathbf{Y= 4{,}582 + 0{,}320\ X_1 + 0{,}272\ X_2 + 0{,}478\ X_3 + e}$$

Dari persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 4,586. Nilai konstanta ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2),dan Motivasi Kerja (X3) sebesar nol , maka variabel Disiplin kerja (Y) akan mencapai nilai sebesar 4,586. Artinya disiplin kerja akan bernilai 4,586 tanpa adanya variabel X1, X2 dan X3.

2. Nilai Koefisien variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0,320 menunjukkan bahwa setiap variabel kepemimpinan meningkat satu satuan. Maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,320 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
3. Nilai Koefisien variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,272 menunjukkan bahwa setiap variabel lingkungan kerja meningkat satu satuan. Maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,272 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.
4. Nilai Koefisien variabel Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,478 menunjukkan bahwa setiap variabel motivasi kerja meningkat satu satuan. Maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,478 satuan dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5

Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,862[a]	,743	,736	3,382

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.17 di atas, maka pengaruh bersama dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah sebesar 73,6 % dan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini misalnya, kinerja karyawan, budaya organisasi, kompensasi.

Uji Hipotesis

Tabel 6

Hasil Pengujian Secara Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3645,066	3	1215,022	106,257	,000[b]
	Residual	1257,826	110	11,435		
	Total	4902,892	113			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4.18 di atas, dapat diketahui bahwa nilai F diperoleh sebesar 106,257 dan sig 0,000 Selanjutnya nilai F_{hitung} dikonsultasikan dengan F_{tabel} sebesar 2,680

Dalam hal ini, berlaku keputusan hipotesis apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau dengan Sig. < 0,05, maka (106,257 > 2,680) dan nilai Sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat dinyatakan bahwa koefisien korelasi ganda yang diuji hasilnya adalah signifikan (Ho ditolak dan Ha diterima). Maka dapat disimpulkan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja karyawan pada PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan.**H1 Diterima.**

Tabel 7

Hasil Perhitungan Secara Parsial

Coefficients

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,085	,039
	Kepemimpinan	3,507	,001
	Lingkungan Kerja	2,576	,011
	Motivasi Kerja	4,568	,000
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja			

Sumber : Output SPSS

a. **Hipotesisi 2.** Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4.19 terlihat bahwa nilai t_{hitung} Kepemimpinan (X1) sebesar 3,507 dengan tingkat signifikansi 0,001 dan dengan t_{tabel} menggunakan tingkat α = 0,05 atau 5% adalah 1,658 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,507 > 1,658) dan nilai Sig. (0,001) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. **H2 diterima dan H0 ditolak.**

b. **Hipotesis 3.** Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4. terlihat bahwa nilai t_{hitung} Lingkungan Kerja (X2) sebesar 2,576 dengan tingkat signifikansi 0,011 dan dengan t_{tabel} menggunakan tingkat α = 0,05 atau 5% adalah 1,658 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,576 > 1,658) dan nilai Sig. (0,011) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. **H3 diterima dan H0 ditolak.**

c. **Hipotesis 4.** Berdasarkan hasil Uji t pada tabel 4. terlihat bahwa nilai t_{hitung} Motivasi Kerja (X3) sebesar 4,568 dengan tingkat signifikansi 0,000 dan dengan t_{tabel} menggunakan tingkat α = 0,05 atau 5% adalah 1,658 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,568 > 1,658) dan nilai Sig. (0,000) < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa

Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. **H4 diterima dan H0 ditolak.**

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, Artinya semakin efektif kepemimpinan yang diterapkan di dalam perusahaan, maka semakin meningkat disiplin kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja di dalam perusahaan, maka semakin meningkat disiplin kerja
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja di dalam perusahaan, maka semakin meningkat disiplin karyawan.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan Signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan, artinya disiplin kerja dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut yaitu kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja, di mana semakin efektif kepemimpinan dalam perusahaan maka disiplin kerja akan meningkat, lalu semakin kondusif lingkungan kerja di suatu perusahaan maka disiplin kerja akan meningkat dan semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam perusahaan maka akan semakin meningkatkan disiplin kerja karyawan.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PDAM Tirta Kamuning Kabupaten Kuningan. Peneliti mengajukan beberapa saran sebagai berikut**:**

1. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel kepemimpinan adalah dimensi kepemimpinan sebagai kontroler. Kontroler atau pengawasan perlu ditingkatkan karena hal tersebut berkaitan langsung dengan keberlangsungan dengan operasional kerja pegawai di perusahaan. Maka dengan hal ini sebaiknya pemimpin perusahaan perlu melakukan peninjauan secara rutin untuk memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai

dengan rencana dan standar yang ditetapkan dan pemimpin juga tetap harus terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan atau pemimpin dapat menggunakan metode pemantauan tidak langsung seperti evaluasi kinerja sehingga kedisiplinan kerja akan terjaga dan dapat meningkat.

2. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel lingkungan kerja adalah dimensi lingkungan kerja fisik. Perusahaan perlu meningkatkan atau memperbaiki lingkungan kerja fisik karena hal ini berkaitan dengan kenyamanan karyawan ketika bekerja yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Maka dengan hal itu sebaiknya perusahaan dapat mempertimbangkan untuk memperbaiki atau meningkatkan fasilitas. Ini mungkin termasuk peningkatan keamanan, penerangan yang lebih baik, ventilasi yang lebih baik, atau fasilitas penunjang kerja yang lebih memadai yang akan membuat karyawan lebih nyaman dalam bekerja.
3. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel motivasi kerja adalah dimensi kebutuhan akan prestasi. Jadi hendaknya para karyawan perlu meningkatkan motivasi diri terkait dengan kebutuhan akan prestasi seperti dengan menetapkan tujuan atau target yang perlu dicapai. Dengan menetapkan tujuan dapat memicu dorongan untuk bekerja lebih keras dan lebih disiplin untuk mencapainya. Serta hendaknya perusahaan memberikan kesempatan kepada para karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka melalui pelatihan dan berbagai program pengembangan diri yang tidak hanya dapat meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja, tetapi juga dapat memperkuat rasa percaya diri dan motivasi para karyawan. Serta berikan apresiasi terhadap pencapaian yang telah dicapai oleh karyawan guna meningkatkan motivasi diri para karyawan agar dapat lebih disiplin dalam bekerja guna mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai. Perusahaan juga dapat membantu dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan mentor atau rekan kerja yang dapat memberikan dukungan, inspirasi, dan arahan. Bimbingan dari seseorang yang telah berhasil dapat membantu meningkatkan motivasi dan disiplin mereka.
4. Dimensi dengan skor kriterium terendah pada variabel disiplin kerja adalah dimensi tingkat kewaspadaan karyawan. Perusahaan perlu menyediakan panduan yang jelas tentang aturan dan prosedur yang berlaku di tempat kerja. Pastikan setiap karyawan memahami konsekuensi dari pelanggaran disiplin, termasuk pemahaman tentang risiko dan bahaya di tempat kerja. Berikan arahan kepada karyawan untuk mengikuti prosedur keselamatan yang telah ditetapkan. Pemimpin juga harus menjadi contoh yang baik dalam hal kewaspadaan. Tunjukkan bahwa setiap karyawan perlu mengutamakan

keselamatan dan kewaspadaan dalam setiap tindakan dan keputusan yang dibuat ketika bekerja sehingga membuat para karyawan akan lebih disiplin ketika bekerja.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya, Penelitian ini digunakan sebagai bahan kajian dan pembanding untuk penelitian di masa yang akan datang, dengan berbagai keterbatasan seperti waktu, tenaga dan juga biaya membuat penelitian dimasa yang akan datang memerlukan telaah yang lebih mendalam lagi terkait pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan menyertakan variabel-variabel lain yang belum diteliti seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja dan variabel lainnya yang dapat digunakan dalam penelitian dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan penelitian dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

Anita, T. P., Elva, N., & Supri, W. U. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan) Kabupaten Magetan). *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, *5*(1), 146–160.

Armawan, P. A., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *8*(8), 5090. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i08.p14

Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, *8*(1), 19–27. https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184

Sulistyaningsih, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, *3*(1), 180–194. https://jurnal.stieanindyaguna.ac.id/index.php

Sultoni, M., & Rismawati. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *11*(8), 1–18.

Surito, S., Arifin, A. H., & Aiyub, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, *4*(1), 30. https://doi.org/10.29103/j-mind.v4i1.3366