

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR IMIGRASI KELAS I KHUSUS MEDAN

Oleh:

IRWAN ALVIANDRI¹ (DODY SALDEN CHANDRA, SE, M.M²)

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

ABSTRAK

Tujuan penulis melakukan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Sampel pada Penelitian ini adalah sebanyak 64 responden yang merupakan pegawai dari pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang dilakukan dengan menggunakan rumus slovin.

Hasil penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diproses dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Berganda. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *accidental sampling*. Uji kualitas data yang digunakan adalah uji validitas dengan menggunakan *Corrected Item Total* dan uji reabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Untuk uji hipotesis dalam penelitian ini. Peneliti menggunakan uji t, dan uji F serta melakukan uji determinasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel terdapat pengaruh positif kepemimpinan terhadap disiplin kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} 3,508 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap variabel disiplin kerja yang ditunjukkan $t_{hitung} 3,508 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$, dan untuk kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan nilai $F_{hitung} (73,349)$ dengan tingkat signifikansi 0.000. Selanjutnya nilai *R-Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,706 menunjukkan sekitar 70,6% pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Keberhasilan diterapkannya disiplin yang tinggi dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak lepas dari kemampuan pimpinan dalam menegakkan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi. Kedisiplinan yang optimal hanya dapat tercapai dengan adanya kemampuan dan

dukungan dari segenap potensi yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam hal ini kedisiplinan dapat ditegakkan atas kerjasama dan kesadaran yang tinggi dari para karyawan atau sumber daya manusia yang ada serta pimpinan untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan-peraturan yang ada di dalam organisasi.

Penerapan disiplin dalam sebuah perusahaan sangat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Kebaikan dari diterapkannya disiplin kerja yaitu terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2011:10).

Menurut Fathoni (2009:173), disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, kompensasi, teladan pimpinan, sanksi, balas jasa, keadilan waskat (pengawasan melekat), ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (lingkungan kerja). Semua faktor-faktor di atas sangat mempengaruhi setiap karyawan untuk melakukan dan melaksanakan setiap aturan-aturan yang berlaku yang ada dalam perusahaan tersebut.

Setiap karyawan disiplin di dalam menyelesaikan dan mengerjakan pekerjaannya bisa saja dipengaruhi oleh kebijakan yang dilakukan oleh pimpinan perusahaan, dimana pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan nya karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan (berintegritas yang tinggi). Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. (Hasibuam 2012 : 118)

Menurut Robbins (2008 : 49) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun kurang disiplin. Pemimpin selalu menjadi patokan bagi bawahannya. Dalam kepemimpinan, disiplin harus diartikan sebagai "mendidik untuk perbaikan dan menjadi lebih baik". Disiplin di sini tidak diartikan sebagai hukuman untuk orang yang bersalah, tetapi merupakan didikan atau tuntunan untuk bermotivasi, bersikap, dan berkinerja baik secara konsisten. Disiplin tidak hanya diterapkan pada saat seseorang terbukti bersalah, tetapi dimulai dalam kondisi kerja normal untuk meningkatkan komitmen dan kinerja.

Selain dari kepemimpinan perusahaan, suasana kerja atau lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2011 : 21).

Menurut Hertanto (2011 : 6) menyatakan bahwa lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja di dalamnya, karena lingkungan ini akan mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung manusia yang ada di dalamnya. Lingkungan kerja dalam organisasi akan memberikan gambaran bahwa seseorang bekerja akan menghasilkan output yang baik bila mereka cocok dengan organisasi dan pekerjaannya.

Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan merupakan salah satu unit pelaksana teknis keimigrasian yang berada di jajaran Kementerian Hukum dan HAM yang bertanggung jawab langsung kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Medan. Keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan administrasi Negara, dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan dan tugas pembangunan. Peran imigrasi sangat penting mengingat pelaksanaan dan pelayanan keimigrasian yang menyangkut Warga Negara Indonesia (WNI) maupun Warga Negara Asing (WNA) dari berbagai negara-negara didunia.

Pihak manajemen Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan sangat paham betul akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan yang ada di setiap divisi. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya di dalam mendapatkan laba maupun untuk mencapai tujuan jangka panjang. Namun, perlu untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat

menjalankan pekerjaannya sesuai dengan bagian masing-masing. fenomena permasalahan dimasukkan.

Dari observasi yang dilakukan pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan terdapat permasalahan-permasalahan yang terjadi dalam tingkat kedisiplinan diantaranya masih terdapat karyawan yang keluar tanpa ijin dan masih terdapat karyawan yang pulang kantor tidak sesuai dengan jam kerja, kepemimpinan yang kurang sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh sebagian karyawan, selain itu juga masih adanya kertas-kertas yang berantakan diatas meja karyawan dan kurang rapinya tata ruang di meja pegawai, selain itu juga terlihat dari beberapa pegawai yang hubungan komunikasi kurang baik antara pimpinan atau manajemen dengan pegawai yang terbukti dengan keluhan pegawai yang merasakan pimpinan membuat aturan tanpa mendengarkan pendapat dari bawahannya, dengan kurangnya keharmonisan pimpinan kepada pegawainya.

LANDASAN TEORI

1. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja yang ada. Sedangkan keluhan-keluhan digunakan oleh karyawan yang merasa haknya telah dilanggar oleh organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena tujuan organisasi akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Menurut Rivai (2010:444) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Mangkunegara (2012:129) mengatakan disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan suatu keharusan dalam melaksanakan pekerjaan terutama bagi karyawan, Karena melalui disiplin adalah salah satu cara agar tercapai suatu hasil kerja yang baik dan harmonis. Menurut Wirawan (2009:138) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

- a) Memotivasi karyawan untuk mematuhi standar kinerja perusahaan.
- b) Mempertahankan hubungan saling menghormati.
- c) Meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Samsul (2012:98) menyatakan tujuan dari pendisiplinan karyawan adalah:

- a) Memastikan perilaku karyawan konsisten dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
- b) Menciptakan dan mempertahankan rasa hormat dan saling percaya antara pimpinan dan bawahan.
- c) Membantu karyawan untuk memiliki kinerja tinggi dan produktif.

Menurut Hasibuan (2012:194) indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

- 1) Tujuan dan Kemampuan
- 2) Teladan Pimpinan
- 3) Balas Jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat (Pengawasan Melekat)
- 6) Sanksi Hukuman
- 7) Ketegasan
- 8) Hubungan Kemanusiaan.

Adapun menurut Fathoni (2009:173) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan antara lain:

- 1) Tujuan dan Kemampuan,
- 2) Kompensasi,
- 3) Teladan Pimpinan,
- 4) Sanksi,
- 5) Balas Jasa,
- 6) Keadilan Waskat (Pengawasan Melekat),
- 7) Ketegasan, dan
- 8) Hubungan Kemanusiaan.

Menurut Soerjono (2010:67) adapun indikator disiplin kerja karyawan yaitu:

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 3) Tanggung jawab yang tinggi
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Ketaatan terhadap aturan kantor

Menurut Rivai (2010:444) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.
- 5) Bekerja etis.

2. Kepemimpinan

Menurut Nawawi, dkk (2008:62) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis. Rangkaian itu berisi kegiatan menggerakkan, membimbing dan mengarahkan serta mengawasi orang lain dalam berbuat sesuatu, baik secara perseorangan maupun bersama-sama.

Menurut Siagian (2014:30) Kepemimpinan adalah cara-cara yang disenangi dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk menjalankan kepemimpinannya. Menurut Robbins (2010:49) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan

Menurut Sutrisno (2011:226) menyatakan bahwa beberapa sifat yang dimiliki oleh seseorang pemimpin yang sukses antara lain:

- 1) Takwa
- 2) Sehat
- 3) Cakap
- 4) Jujur
- 5) Tegas
- 6) Setia
- 7) Cerdik
- 8) Berani
- 9) Disiplin
- 10) Manusiawi
- 11) Berkemauan keras
- 12) Berinovasi
- 13) Berwawasan luas
- 14) Komunikatif, daya nalar tajam, dan daya tanggap/peka
- 15) Kreatif
- 16) Tanggung jawab, dan sifat positif lainnya.

Menurut Nasution (2010:150), seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut:

- 1) Tanggung jawab seimbang.
- 2) Model peranan yang positif.
- 3) Memiliki keterampilan komunikasi yang baik.
- 4) Memiliki pengaruh yang positif.
- 5) Memiliki kemampuan untuk menyakinkan orang lain.

Menurut Sutrisno (2011:219) menyatakan fungsi pemimpin dalam organisasi dapat dikelompokkan menjadi empat antara lain yaitu:

- 1) Perencanaan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Penggerakkan
- 4) Pengendalian

Menurut Sutrisno (2011:219) tugas utama pemimpin adalah sebagai berikut:

- 1) Memberi struktur yang jelas terhadap situasi-situasi rumit yang dihadapi kelompok.
- 2) Mengawasi dan menyalurkan tingkah laku kelompok.
- 3) Merasakan dan menerangkan kebutuhan kelompok pada dunia luar, baik mengenai sikap-sikap, harapan, tujuan, dan kekhawatiran kelompok.

Menurut Dimiyati (2014 :39) mengemukakan faktor-faktor tersebut antara lain:

- 1) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan.
- 2) Harapan dan perilaku atasan
- 3) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan
- 4) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin
- 5) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan perilaku bawahan
- 6) Harapan dan perilaku rekan.

Menurut Siagian (2014 : 121), indikator-indikator yang dapat dilihat adalah sebagai berikut :

- 1) Iklim saling mempercayai
- 2) Penghargaan terhadap ide bawahan
- 3) Memperhitungkan perasaan para bawahan
- 4) Perhatian pada kenyamanan kerja bagi para bawahan
- 5) Perhatian pada kesejahteraan bawahan
- 6) Memperhitungkan faktor kepuasan kerja para bawahan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dipercayakan padanya.
- 7) Pengakuan atas status para bawahan secara tepat dan profesional

Menurut Davis dalam Thoha (2010:33) terdapat beberapa indikator umum yang dapat mempengaruhi tingkat keberhasilan kepemimpinan yaitu:

- 1) Kecerdasan
- 2) Kedewasaan hubungan sosial
- 3) Motivasi diri.

Menurut Daniel Goleman (2010:65) menyatakan bahwa indikator dalam kepemimpinan sebagai berikut:

- 1) Visioner
- 2) Pembimbing
- 3) Afiliatif (Menggabungkan)
- 4) Demokratis
- 5) Komunikatif

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2008:39) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:21) menyatakan bahwa 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 Saydam (2011:226) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Prawirosentono (2010: 109) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu:

- 1) Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- 2) Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien
- 3) Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- 4) Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

Menurut Sedarmayanti (2011:26) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- 1) Lingkungan tempat kerja/Lingkungan kerja fisik (*physical working environment*)
- 2) Suasana kerja/Lingkungan non fisik (*Non-physical working environment*)

Sedarmayanti (2011:28) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
- 2) Temperatur di Tempat Kerja
- 3) Kelembaban di Tempat Kerja
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja
- 6) Getaran Mekanis di Tempat Kerja
- 7) Bau-bauan di Tempat Kerja
- 8) Tata Warna di Tempat Kerja
- 9) Dekorasi di Tempat Kerja
- 10) Musik di Tempat Kerja
- 11) Keamanan di Tempat Kerja

Berdasarkan uraian diatas indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli seperti yang diutarakan oleh Sedarmayanti (2011:26), diantaranya :

- 1) Pencahayaan di ruang kerja
- 2) Sirkulasi udara di ruang kerja
- 3) Kebisingan
- 4) Penggunaan warna
- 5) Kelembaban udara
- 6) Fasilitas

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2008:159) yaitu sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
- 3) Tersedianya fasilitas kerja

B. Kerangka Konseptual

Kedisiplinan karyawan yang baik mencerminkan bahwa fungsi pimpinan telah dilaksanakan dengan baik. Sebaliknya jika kedisiplinan dalam sebuah organisasi atau perusahaan tidak dapat terlaksana dengan baik maka mencerminkan pimpinan kurang menjalankan fungsinya dalam mengatur organisasi. Disiplin yang baik dan benar dalam kepemimpinan akan selalu membangun serta membawa kemajuan. Pemimpin yang baik akan selalu menerapkan disiplin dalam hidup dan kerja sehingga membawa dampak positif bagi kemajuan hidup dan kerja dalam organisasi.

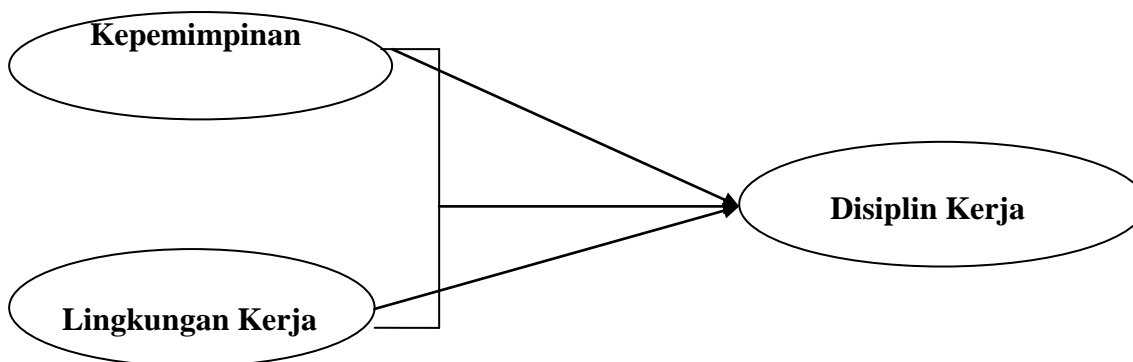
Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi, tindakan disiplin menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standard-standard yang ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak. Dengan terbentuknya atau terciptanya disiplin yang tinggi maka akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Penerapan disiplin dalam sebuah perusahaan sangat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Kebaikan dari diterapkannya disiplin kerja yaitu terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal (Sedarmayanti, 2011:10).

Menurut Fathoni (2009:173), disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, kompensasi, teladan pimpinan, sanksi, balas jasa, keadilan waskat, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (lingkungan kerja).

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Menurut Peneliti Artina (2014) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Personil Polda Riau.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka konseptual di atas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Ada pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
3. Ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan Asosiatif. Menurut Sugiyono (2011: 13) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Variabel penelitian yang digunakan dan definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin
Disiplin adalah suatu sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada.
2. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan proses atau rangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lain, meskipun tidak mengikuti rangkaian yang sistematis.
3. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik.

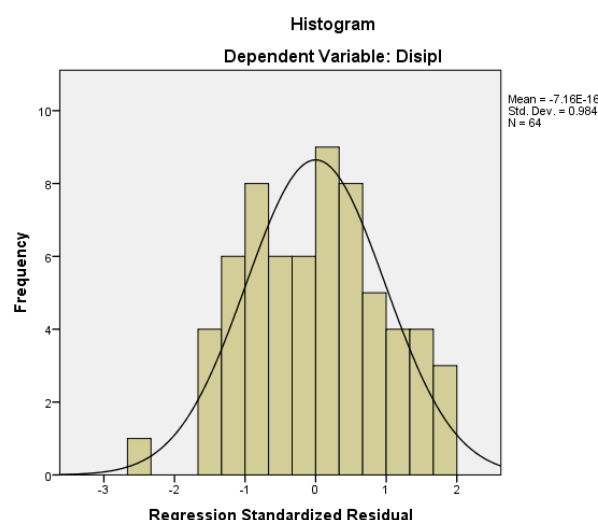
Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang berjumlah 178 orang. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dokumentasi dan angket atau kuesioner. Teknik analisa data dapat dilakukan dengan tahap sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda
2. Uji Asumsi Klasik
 - a. Uji Normalitas data
 - b. Uji Multikolonieritas
 - c. Uji Heteroskedastisitas
3. Pengujian Hipotesis
 - a. Uji Parsial (Uji t)
 - b. Uji Signifikasi Simultan (Uji F)
4. Koefisien Determinan (R^2)

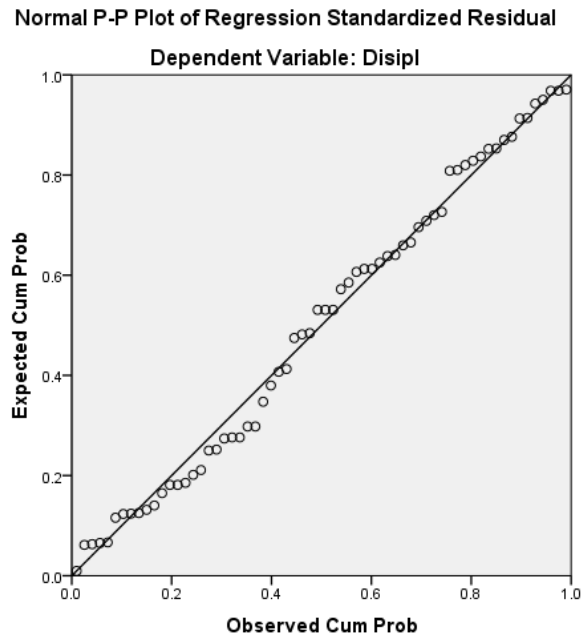
ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik
 - a. Normalitas Data



Berdasarkan tampilan gambar di atas terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan adanya gambaran pola data yang baik. Kurva *dependent* dan *regression standarized residual* membentuk gambar seperti lonceng dan mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Berdasarkan gambar grafik normal *probability plot* di atas dapat dilihat bahwa gambaran data menunjukkan pola yang baik dan data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka grafik normal *probability plot* tersebut terdistribusi secara normal.

b. Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.697	1.68022	1.796

a. Predictors: (Constant), Lingk, Kepim
b. Dependent Variable: Disipl

Pada diatas menunjukkan bahwa nilai DW yang diperoleh adalah sebesar 1,796. Nilai dl dan du yang diperoleh dengan K (jumlah variabel bebas) = 2 dan N (jumlah sampel) = 64. Jadi nilai dl sebesar 1,377 dan du sebesar 1,500. Nilai DW yang diperoleh lebih besar dari nilai du dan lebih kecil dari nilai (4-du= 4-1,500 = 2,500) yaitu $1,377 < 1,796 < 2,500$ yang berarti bahwa tidak terjadi autokorelasi

c. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Correlations			Collinearity Statistics	
		Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)					
	Kepim	.795	.410	.243	.341	2.931
	Lingk	.804	.449	.272	.341	2.931

a. Dependent Variable: Disipl

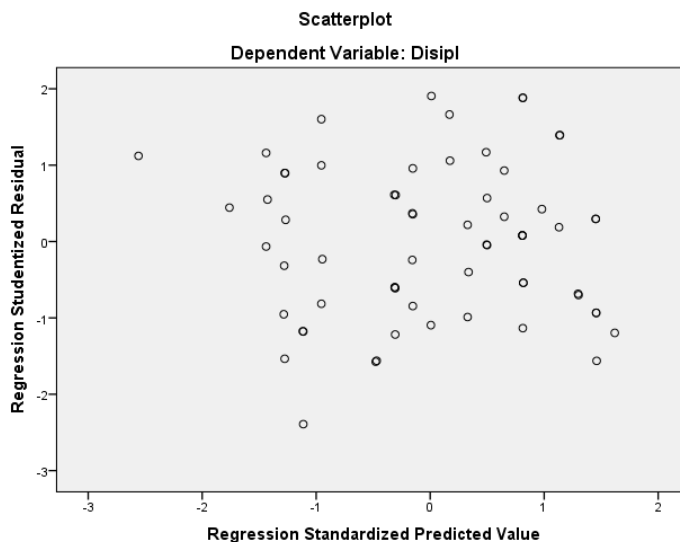
Pada Tabel diatas dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X_1) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,341 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,931 lebih kecil dari 10.
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *tolerance* sebesar 0,341 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF sebesar 2,931 lebih kecil dari 10.

Karena nilai *tolerance* yang diperoleh untuk setiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang diperoleh untuk setiap variabel lebih kecil dari 10, maka artinya data variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja bebas dari adanya gejala multikolinearitas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji sama atau tidak varians dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varians yang sama, maka disebut terjadi homokedastisitas, dan jika variansnya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Hasil analisis uji heterokedastisitas menggunakan grafik scatterplot sebagai berikut:



Pada gambar grafik *scatterplot* dapat terlihat bahwa hasil grafik scatterplot menunjukkan data tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Data tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heterokedastisitas

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda yang dilakukan melalui statistik, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.043	3.377		1.197	.236
Kepim	.418	.119	.417	3.508	.001
Lingk	.407	.104	.466	3.923	.000

a. Dependent Variable: Disipl

Berdasarkan output SPSS di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut : $Y = 4,043 + 0,418 X_1 + 0,407 X_2 + e$

Model tersebut menunjukkan arti bahwa:

- 1) Nilai konstanta sebesar 4,043 apabila variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap nol, maka disiplin kerja pegawai pada perusahaan adalah sebesar 4,043.
- 2) Nilai koefisien kepemimpinan (X_1) sebesar 0,418 menyatakan bahwa apabila kepemimpinan mengalami kenaikan sebesar 100%, maka disiplin kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 41,8%.
- 3) Nilai koefisien lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,407 menyatakan bahwa apabila lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 100%, maka disiplin kerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 40,7%.

3. Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.043	3.377		1.197	.236
Kepim	.418	.119	.417	3.508	.001
Lingk	.407	.104	.466	3.923	.000

a. Dependent Variable: Disipl

- Kepemimpinan (X_1) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,508 dengan nilai signifikan 0,001 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 3,508 > t_{tabel} 1,66 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
- Lingkungan Kerja (X_2) diperoleh t_{hitung} sebesar 3,923 dengan nilai signifikan 0,000 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,66 dengan nilai signifikan 0,05. Kesimpulannya t_{hitung} 3,923 > t_{tabel} 1,66 dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak yang berarti bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

b. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	414.149	2	207.074	73.349	.000 ^b
	Residual	172.211	61	2.823		
	Total	586.359	63			

a. Dependent Variable: Disipl

b. Predictors: (Constant), Lingk, Kepim

Dari uji-F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 73,349 dengan nilai signifikan 0,000 pada F_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 0,95 dengan signifikan 0,05, dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,14, maka diperoleh F_{hitung} 73,349 > F_{tabel} 3,14 dengan nilai signifikan 0,000 > 0,05 yang menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.840 ^a	.706	.697	1.68022	1.796

a. Predictors: (Constant), Lingk, Kepim

b. Dependent Variable: Disipl

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat nilai R Square sebesar 0,706 menunjukkan bahwa korelasi atau hubungan kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai mempunyai tingkat hubungan yaitu :

$$D = R^2 \times 100 \%$$

$$D = 0,706 \times 100\%$$

$$D = 70,6\%$$

Hal ini berarti bahwa disiplin kerja pegawai sebesar 70,6% dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 29,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya beban kerja, kompensasi, insentif dan variabel lainnya.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji statistik kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 3,508 > t_{tabel} 1,66 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Pemilihan kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi yang tepat dapat mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan maupun tujuan organisasi atau perusahaan. Apabila kepemimpinan tidak tepat maka tujuan organisasi atau perusahaan akan terganggu, akan menyebabkan konflik dan rasa tidak puas ada para karyawan, sehingga akibatnya pemimpin tidak dapat mempengaruhi bawahannya secara maksimal.

Menurut Saydam (2011:291) mengemukakan bahwa: “Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya pengawasan merupakan faktor yang mempengaruhi tegak atau tidaknya suatu disiplin dalam suatu organisasi atau perusahaan”.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Kamal (2015) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero), diperoleh hasil kepemimpinan yang berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, baik secara parsial pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Dari hasil uji statistik lingkungan kerja (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dikarenakan hasil t_{hitung} 3,508 > t_{tabel} 1,66 dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak.

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di dalam perusahaan maupun diluar perusahaan. Dengan timbulnya sikap royal tersebut maka karyawan akan bekerja sepenuh hati dan disiplin kerja yang tinggi akan timbul dengan sendirinya. Disiplin kerja merupakan sikap taat pada peraturan yang ditetapkan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Siagian (2014:165) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2011:79).

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya Noor Rika Dinata Inbar (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh parsial, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

3. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

Pengujian yang dilakukan secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X_1), dan Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh negative dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Dikarenakan hasil F_{hitung} 73,349 > F_{tabel} 3,14 dengan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Dengan nilai R Square yaitu sebesar 0,706 atau 70,6% dipengaruhi oleh kepemimpinan dan lingkungan kerja menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sedangkan sisanya 29,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya beban kerja, kompensasi, insentif dan variabel lainnya.

Penerapan disiplin dalam sebuah perusahaan sangat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan. Kebaikan dari diterapkannya disiplin kerja yaitu terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal .

Menurut Fathoni (2009:173), disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor, yaitu tujuan dan kemampuan, kompensasi, teladan pimpinan, sanksi, balas jasa, keadilan waskat, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (lingkungan kerja).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 64 pegawai, kemudian telah dianalisa, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel kepemimpinan (X_1), terhadap variabel disiplin kerja (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 3,508 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel lingkungan kerja (X_2), terhadap variabel disiplin kerja (Y) pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} 3,508 > t_{tabel} 1,66$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
3. Dari Uji F_{hitung} adalah 73,349 dengan probabilitas $sig_{0,006} < \alpha_{0,05}$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti k kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pada taraf $\alpha_{0,05}$. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh $R Square$ yaitu sebesar 0,706 atau 70,6% yang artinya variasi dari disiplin kerja (Y) dengan kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, sedangkan sisanya 29,4% variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini, misalnya beban kerja, kompensasi, insentif dan variabel lainnya.

B. Saran

1. Bagi perusahaan dalam peningkatan disiplin kerja perlu ditingkatkan kepemimpinan dan lingkungan kerja dimana dengan memperhatikan kepemimpinan diharapkan dapat hasil yang maksimal yang ditandai dengan hasil kerja yang baik yang dilakukan secara efisien dan efektif sesuai dengan standar yang diharapkan dan terjalinnya hubungan yang harmonis baik antara atasan dengan bawahan dan juga antara sesama pegawai.
2. Sebaiknya perusahaan harus selalu memperbaiki hubungan kerja antar pegawai didalam perusahaan, dan kondisi didalam ruangan setiap pegawai, dimana dengan melakukan ini bertujuan untuk dapat membuat nyaman para pegawai sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.
3. Bagi penelitian lain yang hendak melakukan penelitian tentang disiplin kerja hendaknya dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini, sehingga makin memperkaya pengetahuan tentang variabel yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti beban kerja, kompensasi, insentif dan variabel lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Anoraga, Panji.(2009). *Manajemen Bisnis*. Semarang: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi, (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2009). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Keempat, Semarang: Universitas Diponegoro.
- Goleman, Daniel. (2010). *Kecerdasan Emosional : Mengapa EQ Lebih Penting Daripada IQ*. Terjemahan T. Hermaya. Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Gouzaly, Saydam. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Gunung Agung.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Mangkunegara, A.A Anwar. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Moekijat (2009). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BFFE
- Nasution, M.N. (2010). *Manajemen Mutu*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Nawawi, Hadari. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press.
- Nitisemito, Alex S. (2008), *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Ahmad Fawzi Mohd Basri, (2010). *Performance Appraisal*. Cetakan Pertama, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2010). *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12, Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan kelima). Bandung : PT Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekanto, Soerjono. (2010). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung :Alfabeta
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Syamsul, Ma'arif dan Kartika, Lindawati. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB Press.
- Thoha, Miftah. (2010). *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jurnal :
- Anna Dewi Yusman. (2014). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Sei Kencan Kabupaten Kampar*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru
- Artina. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Personil Polda Riau*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis. Vol. VI No. 2 Mei 2014
- Hertanto, Eko. (2011). *Pengaruh Stressor, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Putera Dharma Industry Pulugadung Jakarta Timur)*. Skripsi. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pembangunan Nasional Veteran. Yogyakarta
- Idrus. (2010). *Pengaruh Corporate Culture, Perilaku Individu, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Perusahaan Migas Star Energy (Kakap) LTD, Di Lapangan Migas Lepas Pantai Laut Natuna Kecamatan Palmatak Kabupaten Anambas Provinsi Kepulauan Riau*. Tesis. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- M. Basri Kamal (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero)*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Vol. 15, No. 01, April 2015
- Noor Rika Dinata Inbar. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 58 No. 2 Mei 2018.
- Nurhikmah Hr. (2010). *Pengaruh Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia Pada PT Perkebunan Nusantara VII (Persero) Bandar Lampung*. Skripsi. Universitas Lampung
- Sri Timur Sari Ponto. *Peran Kepemimpinan Camat Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Tagulandang Selatan Kabupaten Siau Tagulandang Biaro*. Jurnal Ilmiah Online Vol 1, No 7 (2016)