

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Disiplin Kerja Pegawai Di Laboratorium KESMAVET PUSYANKESWANNAK
Bambu Apus**

Nurhalimah Tussa'diyah¹, Sri Siswani²

Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Respati Indonesia

Email: nurhalimahtussadiyah53@gmail.com. siswanisri@yahoo.co.id

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah rendahnya disiplin kerja pegawai di Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus, yang terlihat dari seringnya pegawai datang terlambat. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan lokasi penelitian di Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala likert yang didistribusikan kepada 35 pegawai di laboratorium tersebut. Responden dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) menggunakan program SmartPLS 4. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja, serta motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja

ABSTRACT

The problem in this research is the low work discipline of employees at the Pusyankeswannak Bambu Apus Veterinary Public Health Laboratory, which can be seen from the employees often arriving late. This research aims to examine the influence of Leadership Style, Work Environment, and Work Motivation on Employee Work Discipline at the Pusyankeswannak Bambu Apus Veterinary Public Health Laboratory. This research uses a quantitative approach with the research location at the Pusyankeswannak Bambu Apus Veterinary Public Health Laboratory. Data was collected through a Likert scale questionnaire which was distributed to 35 employees in the laboratory. Respondents were selected using saturated sampling techniques. Data analysis was carried out using the *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS) method using the SmartPLS 4 program.

Keywords: leadership style, work environment, work motivation and work discipline

PENDAHULUAN

Laboratorium Kesmavet merupakan salah satu laboratorium pengujian milik pemerintah DKI Jakarta berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 tahun 2008 tentang Pola Organisasi Perangkat Daerah Provinsi DKI Jakarta, maka diterbitkan Peraturan Daerah Provinsi DKI Jakarta Nomor 10 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, untuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) dibawah Dinas Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta serta Peraturan Gubernur Provinsi DKI Jakarta Nomor 113 tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Laboratorium Kesehatan Masyarakat Veteriner (Labkesmavet). Laboratorium memiliki kebijakan mutu sebagai berikut, independen dan profesional dalam menghasilkan mutu data pengujian yang valid, akurat, dan tepat waktu sehingga mampu memenuhi kebutuhan serta harapan pelanggan, memahami, menerapkan, dan memelihara system manajemen mutu laboratorium sesuai SNI ISO/IEC

17025:2017, melakukan peningkatan berkelanjutan terhadap efektifitas penerapan system manajemen mutu, memberikan pelayanan prima kepada pelanggan melalui persyaratan pelanggan dan terus memperbaiki efektifitas implementasi pelayanan prima untuk mencapai kepuasan pelanggan. Laboratorium Kesmavet juga mempunyai fungsi dalam hal mengawasi mutu peredaran produk peternakan, melindungi masyarakat dari Pangan Asal Hewan (PAH) yang dapat membahayakan kesehatan manusia akibat mengkonsumsi pangan asal hewan tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting dalam mencapai kinerja optimal dan pelayanan yang berkualitas dalam suatu organisasi. Kualitas SDM yang tinggi sangat krusial dalam memastikan kelancaran pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM perlu dilakukan secara efektif agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan perencanaan yang ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan sebagai seni dan ilmu dalam mengelola hubungan serta peran tenaga kerja agar berfungsi secara efektif dan efisien guna mendukung tercapainya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Dalam konteks ini, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi. Disiplin kerja mengacu pada sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi, yang berfungsi untuk meningkatkan keteguhan perusahaan dan memastikan kinerja pegawai yang optimal (Agustini, 2019). Disiplin kerja yang baik dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sementara disiplin yang rendah dapat menghambat kemajuan perusahaan (Sutrisno, 2019). Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja yang konsisten diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Namun, tantangan dalam penerapan disiplin kerja sering kali muncul, seperti yang terlihat di Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus, sebuah laboratorium pengujian milik pemerintah DKI Jakarta yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan hewan dan peternakan. Berdasarkan pengamatan dan survei, ditemukan adanya masalah kedisiplinan di laboratorium ini, di mana sejumlah pegawai tidak mematuhi aturan

jam kerja yang telah ditetapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja di laboratorium tersebut belum optimal, sehingga memerlukan perhatian lebih dari manajemen.

Selain disiplin kerja, gaya kepemimpinan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi perilaku dan loyalitas pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif dapat memberikan arahan yang jelas dan menginspirasi pegawai untuk bekerja dengan lebih disiplin (Zaharuddin, 2021). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif juga turut berperan dalam mendukung disiplin pegawai, di mana suasana kerja yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas dan kenyamanan pegawai (Sunarno, 2021; Latif et al., 2022). Motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, juga berperan penting dalam menjaga disiplin pegawai, di mana pegawai yang termotivasi cenderung lebih disiplin dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Pandi Afandi, 2021).

Berdasarkan penjelasan permasalahan dan fenomena yang telah disebutkan tersebut peneliti tertarik untuk melihat bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Sehingga judul penelitian pada penelitian ini adalah "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak
Bambu Apus”.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam memimpin organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan diartikan sebagai salah metode yang diterapkan oleh pemimpin dalam berkomunikasi dengan bawahannya, oleh karena itu gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor penting karena pelaksanaan kebijakan dan keputusan suatu perusahaan ditentukan oleh pemimpin sehingga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan.

Menurut Zaharuddin (2021: 50) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah metode atau pendekatan yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pikiran, sikap, dan tindakan bawahannya. Gaya kepemimpinan memainkan peran krusial dalam membentuk dinamika dan efektivitas tim atau organisasi. Melalui gaya kepemimpinan yang dipilih, seorang pemimpin dapat memengaruhi pikiran, sikap, tindakan anggota bawahannya.

Menurut Nikmat (2022: 42) mengungkapkan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya. Gaya kepemimpinan ini bersifat dinamis dan berubah sesuai dengan kondisi pengikut dan situasi yang dihadapi.

Menurut Aginta et al. (2021) gaya kepemimpinan merujuk pada serangkaian metode yang diterapkan oleh pemimpin untuk memengaruhi bawahannya guna mencapai sasaran organisasi.

Berdasarkan penjelasan tentang konsep dari gaya kepemimpinan, maka gaya kepemimpinan dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai gaya kepemimpinan adalah metode atau pendekatan yang dipilih dan diterapkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pikiran, sikap, dan tindakan bawahannya, dengan tujuan meningkatkan kinerja mereka dan mencapai sasaran Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus.

Menurut Sari dan Putra (2019: 6), ada beberapa indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan:

1. Kemampuan mengambil keputusan
Pengambilan keputusan merupakan pendekatan sistematis terhadap berbagai alternatif yang dihadapi dan memilih tindakan yang dianggap paling tepat berdasarkan pertimbangan yang matang.
2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah kekuatan yang membuat anggota organisasi bersedia dan bersemangat untuk memanfaatkan keahlian, keterampilan, tenaga, dan waktu mereka untuk melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dan memenuhi kewajiban, dengan tujuan mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah keterampilan dalam menyampaikan pesan, ide, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan agar mereka dapat memahami maksud yang disampaikan, baik melalui komunikasi langsung atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi orang lain untuk mengikuti arahan mereka dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan sesuai, demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Ini termasuk memberitahukan tugas dengan berbagai nada, mulai dari nada tegas hingga permintaan atau ancaman, untuk memastikan penyelesaian tugas dengan baik.

5. Kemampuan Mengendalikan Emosi

Kemampuan untuk mengendalikan emosi merupakan aspek krusial untuk keberhasilan hidup. Semakin baik kita dalam mengelola emosi, semakin mudah kita mencapai kebahagiaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kondisi tempat di mana individu bekerja, termasuk atmosfer fisik dan psikologis, budaya perusahaan, interaksi antar rekan kerja, serta kebijakan dan prosedur yang berlaku. Suasana kerja yang positif dapat menghasilkan kondisi yang mendukung produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan pegawai. Sebaliknya, kondisi kerja yang tidak sehat atau tidak mendukung dapat menyebabkan stres, ketegangan, dan ketidakpuasan kerja. Karena itu, penting bagi organisasi untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung dan positif bagi seluruh anggota tim.

Menurut Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar pekerja saat mereka melaksanakan tugasnya, yang memengaruhi mereka selama menjalankan operasi perusahaan.

Sunarno (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang krusial dalam terlaksananya aktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup kondisi yang ada di sekitar tempat kerja, baik yang secara langsung maupun tidak

langsung mempengaruhi karyawan dan berdampak pada kinerja mereka.

Nitisemito dalam Enny (2019: 56) menyatakan lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, serta elemen-elemen lainnya.

Berdasarkan penjelasan tentang konsep lingkungan kerja tersebut, maka lingkungan kerja dapat diartikan sebagai mencakup kondisi atau situasi di sekitar area kerja yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kinerja karyawan serta memiliki dampak yang signifikan terhadap mereka.

Menurut Purnami et al. (2019) dirumuskan bahwa ada beberapa indikator yang terkait dengan lingkungan kerja. Penjelasan mengenai indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di area kerja
Cahaya yang tidak memadai dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.
2. Keadaan udara di tempat kerja
Suhu yang nyaman selama bekerja dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh dari kelelahan setelah bekerja.
3. Fasilitas kerja
Merupakan segala sesuatu dalam bentuk sarana dan prasarana yang tersedia di Laboratorium Kesmavet

Pusyankeswannak Bambu Apus yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan.

4. Hubungan dengan rekan kerja
Hubungan baik dengan rekan kerja dapat mendorong individu untuk bekerja lebih baik dan bersikap positif serta mempunyai kepuasan dalam bekerja.
5. Keamanan di tempat kerja
Perusahaan dapat meningkatkan keamanan melalui penggunaan petugas keamanan dan kamera pengawas di sekitar lingkungan kerja.

MOTIVASI KERJA

Motivasi diartikan sebagai suatu dorongan atau semangat bagi seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang positif bahkan negatif. Motivasi berasal dari istilah Bahasa Inggris 'motivation', berasal dari kata dasar 'motive', di terjemahkan dalam Bahasa Melayu sebagai tujuan atau segala usaha yang dilakukan untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu. Dengan demikian, motivasi dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang memicu atau menyebabkan seseorang melakukan tindakan atau aktivitas secara sadar.

Menurut Rahmawati (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan dorongan internal yang

menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang menuju suatu tujuan.

Menurut Pandi Afandi (2021: 23) motivasi berarti sesuatu yang mendorong seseorang untuk berbuat atau beraksi. Motivasi juga dapat diartikan sebagai keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang atau individu yang terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melaksanakan kegiatan dengan penuh keikhlasan, antusiasme, dan kesungguhan, sehingga hasil dari aktivitas tersebut menjadi optimal dan berkualitas.

Menurut Enny (2019: 17) motivasi adalah salah satu elemen kunci dalam setiap usaha kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Dengan adanya motivasi yang kuat, individu dalam tim cenderung lebih bersemangat, bertekad, dan fokus dalam mengejar hasil yang diinginkan.

Berdasarkan penjelasan tentang konsep dari motivasi maka motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan aktivitas dengan penuh keikhlasan, antusiasme, dan dedikasi, sehingga hasil yang diperoleh menjadi baik dan berkualitas yang mencakup keinginan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan kerja dengan semangat dan komitmen penuh.

Menurut Manik & Syafrina dalam Hidayat et al. (2023) motivasi dipahami

sebagai elemen-elemen yang memandu dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melaksanakan suatu aktivitas, yang dapat tercermin dalam bentuk usaha yang dilakukan, baik itu intens atau kurang intens.

Berikut indikator motivasi kerja antara lain:

a) Promosi

Promosi merujuk pada peningkatan posisi karyawan ke peran yang lebih baik, yang mencakup tanggung jawab yang lebih besar, status atau martabat yang lebih tinggi, peningkatan keterampilan, serta biasanya disertai dengan kenaikan gaji.

b) Prestasi

Prestasi kerja merupakan dasar utama untuk pengembangan karier seseorang, di mana kemajuan karier ditentukan oleh sejauh mana individu melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan dengan baik.

c) Penghargaan

Penghargaan melibatkan pemberian motivasi melalui pengakuan atas prestasi, serta pengakuan terhadap keahlian dan kontribusi karyawan.

d) Pengakuan

Pengakuan terhadap kemampuan dan keahlian karyawan merupakan tanggung jawab perusahaan dalam menghargai keterampilan dan kontribusi mereka dalam pekerjaan.

DISIPLIN KERJA

Disiplin kerja diartikan sebagai tingkat kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi semua aturan, norma sosial, dan prosedur yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin kerja juga mencakup kemampuan untuk mengendalikan diri dan mengatasi godaan untuk melanggar peraturan atau melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan norma dan nilai-nilai organisasi.

Menurut Agustini (2019: 89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan untuk meningkatkan keteguhan perusahaan/organisasi. Hal ini tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap peraturan formal yang telah ditetapkan, tetapi juga melibatkan kesadaran akan nilai-nilai etika dan profesionalisme yang menjadi landasan budaya perusahaan.

Menurut Chew & Taylor (2021: 46) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kemampuan atau sikap seorang individu dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dengan tepat waktu. Dengan menjaga disiplin kerja yang baik, individu dapat menjamin efisiensi dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, menciptakan lingkungan kerja yang teratur, dan

meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Sedangkan menurut Sutrisno (2021: 114), disiplin kerja adalah sikap kemauan dan kesiapan seseorang untuk mengikuti serta mematuhi norma-norma dan aturan yang berlaku di lingkungan sekitar mereka.

Berdasarkan penjelasan tentang konsep dari disiplin kerja maka disiplin kerja dapat diartikan sikap atau tindakan karyawan dalam mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan atau organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan keteguhan dan efisiensi operasional perusahaan.

Menurut Agustini (2019: 104) terdapat sejumlah indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai dalam suatu organisasi. Beberapa indikator tersebut meliputi:

- 1) Tingkat kehadiran, jumlah kehadiran karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja di perusahaan, yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
- 2) Tata cara kerja, aturan atau ketentuan yang harus diikuti oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, kesediaan untuk mengikuti arahan dari atasan guna mencapai hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, Sikap individu yang secara sukarela melaksanakan

pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.

- 5) Tanggung jawab, kesiapan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan, penggunaan sarana dan prasarana, serta perilaku kerjanya.

METODE PENELITIAN

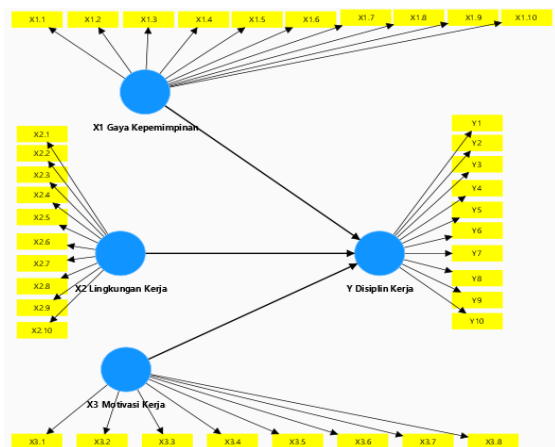
Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara. Sampel dalam penelitian berfungsi sebagai perwakilan dari populasi yang akan dijadikan subjek atau responden penelitian, Dalam penelitian ini, karena pimpinan tidak termasuk dalam sampel, maka keseluruhan pegawai Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak yang berjumlah 35 orang dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan metode *Non-probability Sampling* dengan teknik sampling jenuh. *Non-probability Sampling*, menurut Sugiyono (2021), adalah metode pengambilan sampel di mana setiap elemen populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Teknik sampling jenuh, seperti dijelaskan oleh Tarjo (2019: 57), melibatkan pemilihan semua anggota populasi sebagai sampel, sering digunakan ketika jumlah anggota

populasi relatif kecil, sesuai dengan Sugiyono (2013: 117).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini digunakan metode Partial Least Square untuk menghitung hipotesis (PLS). PLS adalah metode analisis yang berbasis varian dengan melakukan penyebaran kuesioner untuk pengumpulan datanya. Sampelnya yaitu pegawai Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara. Metode analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan SmartPLS 4 melalui media komputer. Tahapan pengujian analisis PLS terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (outer model) meliputi Convergent Validity, Validity, Discriminant Composite Reliability dan Cronbach Alpha Sedangkan model struktural (inner model) meliputi R Square, Estimate For Path Coefficients dan pengujian hipotesis. dengan Structural Equation Modeling (SEM). Keuntungan dari metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat digunakan untuk sejumlah kecil sampelnya. Alat tersebut adalah program bernama SmartPLS versi 4 yang dirancang khusus untuk mengestimasi korelasi dengan basis variance. Model struktur dalam penelitian

ini yang ditampilkan pada gambar 5.1 dibawah ini



Gambar 5.1 Gambar Struktural

a. Model Pengukuran Evaluasi (Luar)

1. Uji Validitas

Sebuah indikator dianggap valid jika memiliki *loading factor* di atas 0,5 pada konstruk yang relevan. Output dari SmartPLS versi 4 untuk *loading factor* menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.6
Result Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,880
	X1.2	0,829
	X1.3	0,864
	X1.4	0,925
	X1.5	0,847
	X1.6	0,892
	X1.7	0,855
	X1.8	0,791

Lingkungan Kerja (X2)	X1.9	0,889
	X1.10	0,866
	X2.1	0,812
	X2.2	0,883
	X2.3	0,879
	X2.4	0,828
	X2.5	0,890
	X2.6	0,865
	X2.7	0,826
	X2.8	0,862
Motivasi Kerja (X3)	X2.9	0,808
	X2.10	0,831
	X3.1	0,818
	X3.2	0,836
	X3.3	0,810
	X3.4	0,851
	X3.5	0,900
	X3.6	0,819
Disiplin Kerja (Y)	X3.7	0,897
	X3.8	0,858
	Y1	0,858
	Y2	0,878
	Y3	0,918
	Y4	0,819
	Y5	0,843
	Y6	0,844
	Y7	0,897
	Y8	0,864
Y9	0,911	
Y10	0,794	

Pengujian validitas untuk indikator reflektif dilakukan dengan mengukur

korelasi antara skor item dan skor konstraknya. Pada indikator reflektif, perubahan pada suatu indikator dalam sebuah konstruk akan mempengaruhi indikator lain dalam konstruk yang sama jika indikator tersebut berubah atau dihapus dari model. Indikator reflektif sesuai untuk mengukur persepsi, sehingga penelitian ini menggunakan indikator reflektif. Tabel di

atas menunjukkan bahwa loading factor memenuhi nilai yang direkomendasikan, yaitu di atas 0,5, dengan nilai terendah sebesar 0,791 untuk indikator X1.8. Hal ini menunjukkan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini valid dan telah memenuhi kriteria *convergent validity*.

Tabel 5.7
Cross Loading

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X3)	Disiplin Kerja (Y)
X1.1	0,880	0,876	0,893	0,684
X1.2	0,829	0,821	0,818	0,674
X1.3	0,863	0,843	0,800	0,759
X1.4	0,925	0,917	0,837	0,710
X1.5	0,847	0,863	0,748	0,623
X1.6	0,892	0,875	0,813	0,756
X1.7	0,855	0,811	0,841	0,771
X1.8	0,791	0,768	0,710	0,670
X1.9	0,889	0,875	0,824	0,771
X1.10	0,866	0,853	0,721	0,634
X2.1	764	0,812	0,802	0,649
X2.2	0,911	0,883	0,834	0,788
X2.3	0,865	0,879	0,859	0,650
X2.4	0,798	0,828	0,702	0,529
X2.5	0,915	0,890	0,850	0,807
X2.6	0,863	0,865	0,810	0,649
X2.7	0,761	0,826	0,779	0,579
X2.8	0,853	0,862	0,801	0,738
X2.9	0,777	0,808	0,666	0,441
X2.10	0,801	0,831	0,686	0,518
X3.1	0,715	0,732	0,818	0,654
X3.2	0,788	0,777	0,836	0,643
X3.3	0,701	0,730	0,810	0,665
X3.4	0,806	0,809	0,851	0,783
X3.5	0,849	0,833	0,900	0,727
X3.6	0,746	0,755	0,819	0,700
X3.7	0,840	0,802	0,897	0,850

X3.8	0,853	0,848	0,858	0,651
------	-------	-------	--------------	-------

Y1	0,664	0,632	0,729	0,858
Y2	0,726	0,669	0,766	0,878
Y3	0,787	0,726	0,784	0,918
Y4	0,689	0,661	0,662	0,819
Y5	0,661	0,638	0,731	0,843
Y6	0,665	0,626	0,709	0,844
Y7	0,675	0,631	0,720	0,897
Y8	0,759	0,697	0,743	0,864
Y9	0,726	0,662	0,776	0,911
Y10	0,723	0,695	0,624	0,794

Suatu indikator dianggap valid jika *loading factor* tertinggi pada konstruk yang relevan dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lainnya. Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator X3 (X3.1 sampai dengan X3.8) memiliki nilai tertinggi pada konstruk X3 dibandingkan dengan konstruk lainnya. Misalnya, *loading factor* X3.1 terhadap X3 adalah 0,893, yang lebih tinggi daripada *loading factor* terhadap X1 (0,880), X2 (0,976), dan Y (0,684). Hal ini juga berlaku untuk indikator lainnya.

Dengan demikian, kontrak laten lebih efektif dalam memprediksi indikator-indikator dalam blok dibandingkan dengan indikator dari blok lain. Metode alternatif untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted* (AVE), di mana nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini :

Tabel 5.8
Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,747
X2	0,721
X3	0,721
Y	0,746

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk semua konstruk dalam model penelitian berada di atas 0,5. Nilai AVE terendah adalah 0,721 untuk konstruk X2 (Lingkungan Kerja) dan X3 (Motivasi Kerja).

2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan memeriksa nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* dianggap memuaskan jika nilainya lebih dari 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* yang diperoleh dari output:

Tabel 5.9
Composite Reliability

	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,964
Lingkungan Kerja (X2)	0,966
Motivasi Kerja (X3)	0,949
Disiplin Kerja (Y)	0,965

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Composite Reliability untuk setiap konstruk melebihi 0,7, yang menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity. Konstruk dengan nilai Composite Reliability terendah adalah X3 (Motivasi Kerja) dengan nilai 0,949.

Selain itu, uji reliabilitas dapat diperkuat menggunakan Cronbach Alpha, dengan hasil yang diperoleh dari SmartPLS versi 4 sebagai berikut:

Tabel 5.10
Cronbach's Alpha

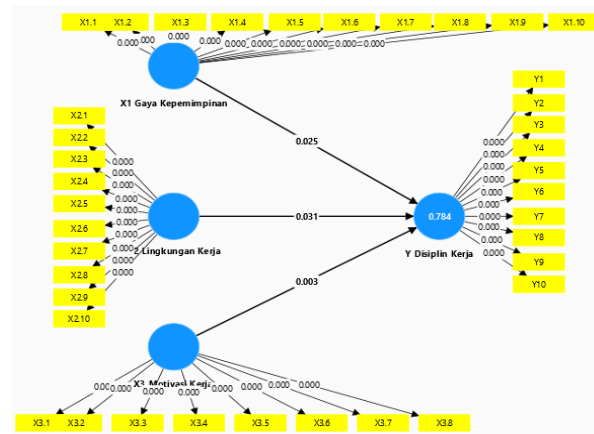
	Cronbach's Alpha
X1	0,962
X2	0,957
X3	0,945
Y	0,962

Nilai yang disarankan diatas 0,6 dan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai

Cronbach's Alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Nilai terendah adalah 0,945 untuk variabel X3 (Motivasi Kerja).

b. Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Gambar 5.3
Uji Validitas T-Statistik



Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, selanjutnya dilakukan pengujian *model structural (Inner model)*. Berikut adalah nilai *R-Square* pada konstruk:

Tabel 5.11
R-Square

	R-Square	R-square adjusted
Disiplin Kerja (Y)	0,784	0,763

Tabel tersebut mengindikasikan bahwa nilai R-Square untuk konstruk Disiplin Kerja adalah 0,784, yang berarti bahwa variabel-variabel independen dalam model mampu menjelaskan 78,4% varians dalam Disiplin Kerja (Y). Sedangkan nilai

R-Square Adjusted adalah 0,763, yang memberikan gambaran yang lebih akurat setelah penyesuaian untuk jumlah variabel

independen dan ukuran sampel. Pengujian Hipotesis sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis

Tabel 5.12
Hasil Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Disiplin Kerja (Y)	1,573	1,393	0,703	2,236	0,025
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Y)	-1,433	-1282	0,662	2,164	0,031
Motivasi Kerja (X3) -> Disiplin Kerja (Y)	0,708	0,739	0,240	2,945	0,003

1) Pembuktian Hipotesis 1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (Y) signifikan, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,236 yang melebihi 1,96. Nilai original sample estimate sebesar 1,573 menunjukkan adanya hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan (X1) dan Disiplin Kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis H1 dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) mempengaruhi

Disiplin Kerja (Y), diterima, karena nilai P Value adalah 0,025, yang kurang dari 0,05.

2) Pembuktian Hipotesis 2: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y) signifikan, dengan T-Statistic sebesar 2,164 yang lebih besar dari 1,96. Nilai original sample estimate sebesar -1,433 menunjukkan adanya hubungan negatif antara Lingkungan Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (Y). Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini

yang menyatakan bahwa Lingkungan
Kerja

(X2) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y) diterima, karena nilai P Value adalah 0,031, yang kurang dari 0,05.

3) Pembuktian Hipotesis 3: Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Tabel tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (Y) signifikan, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,945 yang melebihi 1,96. Nilai *original sample estimate* sebesar 0,708 menunjukkan adanya hubungan positif antara Motivasi Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (Y). Oleh karena itu, hipotesis H3 dalam penelitian ini, yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X3) mempengaruhi Disiplin Kerja (Y), diterima, mengingat nilai P Value adalah 0,003, yang kurang dari 0,05.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis SEM (Structural Equation Modeling) dan pembahasan yang dilakukan dalam penelitian ini maka terdapat beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja. Ini mengindikasikan bahwa penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat

meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga mendorong mereka untuk lebih konsisten dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang efektif tidak hanya memperkuat disiplin, tetapi juga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik dalam organisasi.

2. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh negatif tetapi signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja. Ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif atau memiliki aspek negatif dapat mengurangi tingkat disiplin kerja pegawai. Dengan demikian, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif agar pegawai dapat bekerja dengan lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas mereka.
3. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja. Ini menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja pegawai dikelola dengan baik, tingkat disiplin kerja mereka akan meningkat. Dengan motivasi yang tinggi, pegawai lebih cenderung untuk berkomitmen dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada

peningkatan kinerja keseluruhan di tempat kerja.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja.
 - a. Berdasarkan penelitian tersebut, indikator fasilitas Kerjasama (X1.8) dalam variabel Gaya Kepemimpinan mendapatkan nilai rendah meski hasilnya positif, hal ini mengindikasikan kerjasama dalam tim dan hubungan antara pegawai dengan manajemen di Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus masih belum optimal. Oleh karena itu, manajemen harus meningkatkan hubungan kerja dengan pegawai melalui pendekatan personal dan melibatkan mereka dalam forum diskusi rutin. Ini termasuk pertemuan satu-satu untuk mendengar keluhan dan aspirasi pegawai. Langkah ini diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan, keterlibatan, kepuasan kerja, serta disiplin dan kinerja pegawai.

2. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja

- a. Berdasarkan penelitian tersebut, indikator keamanan (X2.9) dalam variabel Lingkungan Kerja mendapatkan nilai rendah, hal ini mengindikasikan aspek keamanan di lingkungan kerja perlu ditingkatkan. Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus perlu memastikan peralatan dan fasilitas kerja aman, serta memberikan pelatihan keamanan rutin. Langkah ini akan meningkatkan rasa aman dan kedisiplinan pegawai. Selain itu, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menyediakan ruang istirahat, alat penunjang yang memadai, dan kegiatan sosial untuk mempererat hubungan antar karyawan akan mendukung efisiensi kerja serta meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai.

3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan penelitian tersebut, indikator dorongan pencapaian (X3.3) dalam variabel Motivasi Kerja mendapatkan nilai rendah meski hasilnya positif, hal ini mengindikasikan pegawai di Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak perlu lebih didorong untuk mencapai hasil

yang baik secara efektif dan efisien sesuai dengan volume pekerjaan yang dilakukan. Untuk itu, Laboratorium Kesmavet Pusyankeswannak Bambu Apus perlu memperkuat program pencapaian dengan menetapkan tujuan yang jelas dan realistis, seperti pemberian target bulanan yang terkait dengan volume pekerjaan. Ini akan membantu pegawai memahami harapan dan merencanakan langkah-langkah untuk mencapainya. Selain itu, program pengembangan karir dan pelatihan, serta sistem penghargaan seperti sertifikat atau bonus bagi yang mencapai target, dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.

DAFTAR PUSTKA

- Laila, Lianus. (2023). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat. <http://portaluqb.ac.id:808/927/>
- Ferils, M & Utami, Mega. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mamuju.
- David. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja.
- Al Farisi, Hasan, Hermanto, B & Tresna, Wulan. (2022). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Sektor Bisnis Properti di Masa Pandemi Covid-19. (Vol. 3).
- Dian Anggreiny, Novita. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Strada Coffee Semarang.
- Aryanti, Ratih Eprilia (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi KPRI Saptawa Provinsi Lampung.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. MAMEN: Jurnal Manajemen, 1(4), 576-585.
- Surya Parwita, Gde.B, Praseyadewi, Made.I & Nyoman Tri Saraswati, Ida Ayu. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengalaman Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Dian Mandiri. vol. 4 <https://eprints.unmas.ac.id/id/eprint/2383/>
- Syarif, Syafdoni. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bidang Pengolahan Dan Administrasi & Umum Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Sei. Galuh

- Kecamatan Tapung Kabupaten
Kampar Provinsi Riau.
- Karyawan Di Kantor Pos Cabang
Depok 2.
- Kammilatus Salsabiila, Aflaka. (2022).
Pengaruh Lingkungan Kerja,
Kedisiplinan, dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan
PERUMDA Aneka Usaha Lamongan
Roziana Ainul Hidayati (2).
- Zazili, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja
dan Lingkungan Kerja Fisik
memberikan pengaruh Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Adi Sarana
Armada Tbk (Assa Rent) Cabang
Lampung.
<http://repo.darmajaya.ac.id/14211/>
- Sari, W, Rika, & Yohanson. (2023).
Pengaruh Budaya Organisasi dan
Lingkungan Kerja Fisik Terhadap
Kinerja Karyawan Pt. Multijaya
Adyaraya Lampung Utara.
- Indriani, K.A. Priyono, & Millaningtyas, R.
(2023). Analisis Pengaruh Kompetensi
Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Pegawai Pada Kantor Diskominfo
Kabupaten Bima.
- Arrahman, K. (2023). Pengaruh Motivasi
Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan PT. Andira Agro
Kabupaten Banyuasin.
- Aulia Saputri, N & Gita Ayuningtias, H.
(2022) Pengaruh D isiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma
Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan.
- Fitriani, Sefira. (2022). Pengaruh Motivasi
Kerja, Beban Kerja, dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Studi Kasus Pada PT. Bank DKI
Cabang Juanda).
<http://repository.stei.ac.id/8583/>
- Huluk, Iqbal A. (2021). Pengaruh Pelatihan
dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan (Suatu Penelitian Pada PT.
Cakra Putra Parahyangan
Tasikmalaya).
<http://repositori.unsil.ac.id/4293/>
- Selly, Mustika Ayu. (2023). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan dan Beban Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan PT.
Selaras Citra Jaya Bandar Lampung.
- Malawat, R. M. (2022). Pengaruh Motivasi
Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap
Produktivitas Karyawan d PT Surya
Unggas Mandiri
- Pasaribu, R. (2022). Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan
Budaya Organisasi Terhadap Kinerja