

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN LINGGA UTARA
KABUPATEN LINGGA**

SKRIPSI

**PUJA ASTIA
NIM : 18612087**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN
KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN LINGGA UTARA
KABUPATEN LINGGA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

NAMA : PUJA ASTIA

NIM : 18612087

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN LINGGA UTARA
KABUPATEN LINGGA**

Diajukan kepada :

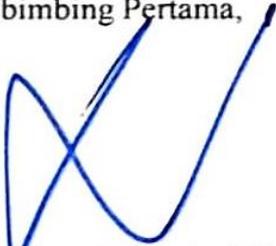
Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : PUJA ASTIA
NIM : 18612087

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8818010016 / Lektor

Pembimbing Kedua,



Betty Leindarita, S.E., M.M
NIDN. 1030087301 / Lektor

Menyetujui,
Ketua Program Studi



Dwi Septi Harvani, S.T., M.M
NIDN. 1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
KANTOR KECAMATAN LINGGA UTARA
KABUPATEN LINGGA**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

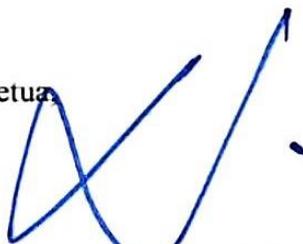
NAMA : PUJA ASTIA

NIM : 18612087

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Sebelas Januari Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Raja Hardiansyah, S.E., M.E
NIDK. 8818010016 / Lektor

Sekretaris,



Yuritanto, S.E., M.M
NIDK. 8957200020 / Asisten Ahli

Anggota,



Armansyah, S.E., M.M
NIDK. 1010088302 / Lektor

Tanjungpinang, 11 Januari 2023
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA
NIDN.1029127801 / Lektor

SURAT PERNYATAAN

Nama : Puja Astia
NIM : 18612087
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.15
Program Studi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lingga Utara Kabupaten Lingga

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu , maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 11 Januari 2023



PUJA ASTIA
NIM:18612087

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmannirrahiim

Yang utama dari segalanya

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT.

Nikmat dan kasih sayangNya telah memberikan kekuatan, ilmu serta kesabaran.

Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lingga Utara Kabupaten Lingga”** dapat terselesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Untuk Kedua Orangtuaku yang selalu membimbing dan memberikan do'a serta semangat buat saya dengan tidak pernah lelah mendidik saya untuk selalu mencari ilmu, belajar, ibadah, dan berdo'a.

Almamater saya, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang.

HALAMAN MOTO

*“ Musuh yang paling berbahaya di atas dunia ini adalah penakut dan bimbang.
Teman yang paling setia hanyalah keberanian dan keyakinan yang teguh ”*

- **Andrew Jackson**

*“ Memulai dengan penuh keyakinan, Menjalankan dengan penuh keikhlasan,
Menyelesaikan dengan penuh kebahagiaan “*

- **Puja Astia**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LINGGA UTARA KABUPATEN LINGGA”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata 1 (S1) Program studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini penulis menyadari bahwa masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis dapat mengharapkan kritikan-kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.AK.CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.AK.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Raja Hardiansyah, S.E., M.E selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan arahan, motivasi, saran serta masukan-masukan yang sangat bermanfaat sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Ibu Betty Leindarita, S.E., M.M selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan arahan dalam penyempurnaan skripsi ini.
8. Bapak Octojaya Abriyoso, S.I.Kom., M.M selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan perhatian selama proses belajar di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh Dosen pengajar dan staff Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang yang membantu kelancaran perkuliahan.
10. Bapak Hardi Sapitri selaku Pimpinan (Camat) di Kantor Kecamatan Lingga Utara yang telah bersedia memberikan izin kepada saya untuk melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Lingga Utara Kabupaten Lingga.
11. Seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Lingga Utara yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.
12. Kedua orang tuaku, Bapak Rusli dan Ibu Rusmah yang senantiasa mendoakan, memberikan dukungan materi maupun non-materi, motivasi,

nasehat, dan terima kasih atas segala perjuangan dan pengorbanannya selama ini.

13. Untuk saudaraku terutama kakakku Puji Astuti, abangku Kiki Amanda yang telah mendukung dan memberikan motivasi bagi saya bersemangat untuk menyelesaikan seluruh kegiatan perkuliahan.
14. Wilda Novianti bestie seperjuangan terbaik segala-galanya yang telah bersedia menjadi mentor sekaligus guru terbaik yang selalu memberikan arahan-arahan dalam penyusunan skripsi penulis.
15. Dan semua pihak yang memberikan support baik itu secara langsung maupun tidak langsung kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian in.
16. *And especially I want to thank Jeff as my future priest for encouraging me. I managed to overcome all these challenges only because of you. And now I have hope for a better future. Thank you for always there and thank you also for the support, the motivation been given so far. You are my best man.*

Tanjungpinang, 26 desember 2022

Penulis,

PUJA ASTIA
18612087

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACT.....	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	10
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Kegunaan Penelitian	10
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.4.2 Kegunaan Praktis	11
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB III TINJAUAN PUSTAKA.....	13
2.1 Tinjauan Teori	13
2.1.1 Pengertian Manajemen.....	13
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.3 Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik.....	22
2.1.5 Disiplin Kerja.....	27

2.2 Hubungan antar Variabel	32
2.3 Kerangka Pemikiran	33
2.4 Hipotesis.....	35
2.5 Penelitian Terdahulu	35
BAB III METODE PENELITIAN	39
3.1 Jenis Penelitian	39
3.2 Jenis Data	39
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4 Populasi dan Sampel.....	42
3.4.1 Populasi	42
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6 Teknik Pengolahan Data	45
3.7 Teknik Analisis Data	46
3.7.1 Uji Kualitas Data.....	47
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	49
3.7.4 Uji Hipotesis	50
3.7.5 Koefisien Determinasi (<i>Adjusted R square</i>).....	51
3.8 Jadwal Penelitian	51
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Hasil Penelitian.....	53
4.1.1 Gambaran Umum Kantor Camat Lingga Utara.....	53
4.1.2 Karakteristik Data Responden	57
4.1.3 Deskripsi Jawaban Responden	59
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	70
4.1.5 Uji Asumsi Klasik.....	74
4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda	78
4.1.7 Uji Hipotesis	79
4.2 Pembahasan.....	82

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja.....	82
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja.....	83
4.2.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik...	84
BAB V PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

CURICULUM VITAE

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 1.1	Rekapitalisasi Absensi Oktober-Februari 2022.....	6
Tabel 1.2	Lembar Observasi.....	9
Tabel 3.1	Populasi Kantor Camat Lingga Utara.....	42
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel.....	43
Tabel 3.3	Skala Likert.....	46
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Jenis Kelamin.....	58
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Usia.....	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Lama Waktu Bekerja.....	59
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	60
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik.....	63
Tabel 4.6	Tanggapan Responden terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	67
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	70
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2).....	71
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y).....	72
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X1).....	73
Tabel 4.11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)...	73
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y).....	74
Tabel 4.13	Hasil Uji Normalitas One Kolmogorov Smirnov.....	75
Tabel 4.14	Hasil Uji Multikolinearitas.....	78
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	78
Tabel 4.16	Hasil Uji T (Uji Parsial).....	80
Tabel 4.17	Hasil Uji F (Uji Simultan).....	81
Tabel 4.18	Hasil Uji Determinasi <i>Adjusted</i> (R2).....	82

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Hal
Gambar 1.1	Ruang Sesi Pemerintahan Kantor Camat Lingga Utara.....	8
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Kecamatan Lingga Utara.....	54
Gambar 4.2	Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram.....	75
Gambar 4.3	Hasil Uji Normalitas Grafik P-Plot.....	76
Gambar 4.4	Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot.....	77

DAFTAR LAMPIRAN

No. Lampiran	Judul Lampiran
Lampiran 1	Hasil Kuesioner
Lampiran 2	Hasil Tabulasi
Lampiran 3	Hasil Pengolahan SPSS
Lampiran 4	Dokumen Pendukung
Lampiran 5	Hasil Cek Plagiarisme
Lampiran 6	Surat Keterangan Objek Penelitian

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN LINGGA UTARA KABUPATEN LINGGA

Puja Astia. 18612087. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.
pujhaastyea99@gmail.com

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Lingga Utara Kabupaten Lingga. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jumlah responden yang diambil adalah seluruh pegawai sebanyak 30 orang dengan menggunakan metode penentuan sampel yaitu teknik sampel jenuh.

Data dikumpulkan melalui kuesioner, observasi, teknik dokumentasi, dan studi kepustakaan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis, dengan menggunakan *SPSS 22*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan nilai koefisiensi regresi yang bernilai positif 0,222 nilai t_{hitung} (2,146) > t_{tabel} (1,7032) dan signifikansi $0,041 < 0,05$. Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan nilai koefisiensi regresi yang bernilai positif 0,489 nilai t_{hitung} (4,059) > t_{tabel} (1,7032) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Disiplin Kerja (Y) dengan nilai F_{hitung} (10,572) > F_{tabel} (2,73). Sedangkan nilai *Adjusted R square* sebesar 0,398 atau 39,8% selebihnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik maka disiplin kerja pegawai juga semakin baik. Pihak instansi hendaknya lebih mengawasi perilaku pegawai secara langsung, mendiskusikan masalah yang dihadapi pegawai dalam bekerja dan menjaga lingkungan kerja yang nyaman, sehingga rasa tanggung jawab akan kedisiplinan pegawai akan meningkat.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja

Dosen Pembimbing 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

Dosen Pembimbing 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND PHYSICAL WORK ENVIRONMENT ON THE WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEES OF THE NORTH LINGGA SUB-DISTRICT OFFICE LINGGA REGENCY

Puja Astia.18612087. Management. STIE Pembangunan Tanjungpinang
pujhaastyea99@gmail.com

The purpose of this study was to determine whether the Leadership Style and Physical Work Environment variables had a partial and simultaneous effect on Work Discipline of Employees of the North Lingga Sub-District Office Lingga Regency. This research uses quantitative research. The number of respondent who are all employees take as much as 30 employees of agencies using the method of sampling is a technique saturated samples.

Data were collected through questionnaires, observation, documentation technique, and literature study. The data analysis technique used is the data quality test method, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing, using SPSS 22.

The results show that the Leadership Style (X1) variable has a partial and significant effect on Work Discipline (Y) with a positive regression coefficient value of 0,222, the value of $t_{count} (2,146) > t_{table} (1,7032)$ and a significance of $0,041 < 0,05$. Physical Work Environment variable (X2) has a partial and significant effect on Work Discipline (Y) with a positive regression coefficient value of 0,489 the value of $t_{count} (4,059) > t_{table} (1,7032)$ and a significance of $0,000 < 0,05$. Variables Leadership Style (X1) and Physical Work Environment (X2) have a simultaneous and significant effect on Work Discipline (Y) with $F_{count} (10,572) > F_{table} (2,73)$. While the Adjusted R Square value of 0,389 or 38,9% the rest is explained by other variables not examined in this study.

Meaning that the better the leadership style and physical work environment, the better the employees work discipline. Agencies should supervise employee behavior directly, discuss problems faced by employees at work and maintain a comfortable work environment, so that the sense of responsibility for employee discipline will increase.

Keywords : Leadership Style, Physical Work Environment, Work Discipline

Supervisor 1 : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

Supervisor 2 : Betty Leindarita, S.E., M.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam menjaga kelangsungan hidup dan juga keberhasilan dalam suatu organisasi para pegawai memiliki peran penting untuk membantu tercapainya tujuan dalam organisasi tersebut, termasuk hal nya dalam meningkatkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas pekerjaan yang diberikan sehingga mencerminkan terciptanya disiplin kerja yang baik.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam sebuah instansi, baik itu instansi pemerintah maupun instansi swasta karena sumber daya manusia mampu menjalankan keseluruhan langkah-langkah dan prosedur yang harus dilaksanakan oleh instansi sehingga sumber daya manusia mampu memberikan kontribusi yang maksimal kepada instansi (Iswara & Nyoman, 2013).

Manusia adalah sumber daya yang memiliki keahlian, kekuatan fisik dan akhlak atau sifat. Semua potensi yang ada didalam diri manusia sangat berpengaruh terhadap upaya pencapaian tujuan suatu instansi. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas maka harus adanya pembinaan dalam kedisiplinan kerja pada setiap diri pegawai pada setiap organisasi.

Pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil dan juga tenaga kerja Honorer yang bekerja disuatu instansi pemerintah merupakan salah satu fenomena yang perlu mendapatkan perhatian agar menjadi pemerintahan yang bersih. Terdapat berbagai cara yang baik dalam melaksanakan disiplin kerja

pegawai pada suatu organisasi, yaitu peraturan atau tata tertib tentang jam kerja dalam satu hari terdiri dari jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja. Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja tersebut sudah disediakan oleh organisasi, dan sikap atau tingkah laku didalam dalam suatu organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat mengarahkan para pegawai atau bawahannya ke arah yang lebih positif (Rika & Inbar, 2018).

Kedisiplinan termasuk salah satu hal yang memiliki peranan penting dalam sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dapat tercapai. Tanpa disiplin yang baik, sangat sulit bagi perusahaan atau pun organisasi untuk mencapai hasil yang maksimal. Selain itu kedisiplinan adalah suatu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial (Taufik & Slamet, 2017).

Kedisiplinan juga menjadi faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak ingin merubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan dapat dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja yang baik akan tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, tingkat keterlambatan karyawan yang rendah karena adanya semangat dan gairah kerja.

Disiplin kerja juga mempunyai kaitan yang erat dengan kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi yang sedang dipimpin. Untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) terlebih di kedisiplinannya, diperlukan peran dari

seorang pemimpin yang mampu mengarahkan dan menggerakkan sumber daya yang ada dalam suatu instansi untuk dapat memaksimalkan dan menjalankan fungsional organisasi. Hal ini merupakan tantangan terbesar yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin. Seorang pemimpin harus mampu merancang teknik dan strategi untuk instansinya agar dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Selain itu, seorang pemimpin juga dituntut untuk mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat.

Pemimpin merupakan ujung tombak bagi sebuah organisasi, bagaimana seorang pemimpin dapat mengendalikan seluruh anggotanya merupakan suatu kalimat kunci untuk seorang pemimpin. Setiap pemimpin mempunyai sifat, watak, dan karakter masing-masing yang berbeda-beda dan dipengaruhi oleh faktor sifat yang dibawanya dari lahir maupun pembentukannya dari lingkungan tempat dimana pemimpin itu bekerja. Sifat dan karakter pemimpin yang berbeda-beda itulah disebut dengan kepemimpinan.

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi untuk melaksanakan tugasnya dengan baik agar tercapainya tujuan perusahaan (Melinda et al., 2017). Hal ini sangat terkait dimana seorang pemimpin harus mampu mempengaruhi dan memberikan dorongan kepada karyawannya agar dapat mengikuti perintahnya atau melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi, memberikan struktur yang jelas dalam situasi rumit yang ada dalam organisasi, serta mengawasi setiap aktivitas kelompok.

Dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan peran seorang pemimpin sangat di perhatikan, karena perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan peran serta aktif dari karyawan. Dalam meningkatkan hal tersebut, maka diperlukannya lingkungan kerja fisik yang dapat meningkatkan gairah serta semangat kerja para karyawan .

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitaran para pekerja kemudian bisa mempengaruhi diri pada setiap pekerja ketika menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya (Ardin & Kartin, 2020). Lingkungan kerja fisik sangat memiliki kontribusi yang besar dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai karena mereka akan menghabiskan sebagian besar waktunya untuk bekerja di tempat kerja tersebut. Jika lingkungan ditempat kerja tersebut tidak kondusif maka akan mempengaruhi tingkat kenyamanan pada pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga bisa berdampak pada kedisiplinannya.

Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, semangat kerja pegawai akan meningkat. Apabila lingkungan kerja buruk, pegawai akan merasa tidak nyaman dan tidak bersemangat untuk menjalankan pekerjaannya. Karena rasa kenyamanan pegawai akan menjadikan dirinya semangat dalam bekerja dan dengan sendirinya dapat membangkitkan kedisiplinan dalam diri pegawai tersebut dalam menjalankan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kantor Kecamatan Lingga Utara ini terletak di kelurahan desa Pancur, di dalam Kantor Camat Lingga Utara tersebut ini terdapat Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Tidak Tetap serta Tenaga Kerja Honorer yang bekerja dan seluruhnya di

kepalai atau di pimpin oleh seorang Camat. Kantor Kecamatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bekerja di bagian pelayanan. Kecamatan ini diuntut melaksanakan kinerjanya dengan baik karena pekerjaannya langsung berhubungan dengan pelayanan masyarakat. Jika pegawai Kecamatan Lingga Utara akan berdampak pada masyarakat, masyarakat akan kesulitan melakukan pengurusan dan banyak pekerjaan yang tertunda.

Berdasarkan peraturan PP 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa tingkatan hukuman disiplin PNS terbagi atas 3 yaitu hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang, dan hukuman disiplin berat. Dimana yang termasuk pelanggaran disiplin ringan yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan sah selama 3 hari dengan hukuman berupa teguran lisan, pelanggaran disiplin sedang yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan sah selama 4 sampai dengan 6 hari dengan hukuman berupa teguran tertulis, dan pelanggaran disiplin berat yaitu tidak masuk kerja tanpa alasan sah selama 7 sampai dengan 10 hari dengan hukuman berupa pernyataan tidak puas secara tertulis.

Terdapat beberapa fenomena yang ditemukan di Kecamatan Lingga Utara yaitu pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan oleh pegawai PNS maupun honorer. Berdasarkan hasil pra survey awal yang dilakukan di Kantor Camat Lingga Utara masih ada pegawai yang hadir tidak tepat waktu. Seharusnya hadir pukul 08.00 namun masih ada yang hadir pukul 08.30 bahkan lebih. Pelanggaran kedisiplinan yang dilakukan juga dapat dilihat dari rekapitulasi daftar hadir pegawai di Kantor Kecamatan Lingga Utara periode Oktober-Februari 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitalasi Absensi Oktober-Februari 2022

NO	Bulan	Alfa	Izin	Sakit	Cuti
1	Oktober	2	5	0	1
2	November	4	9	2	1
3	Desember	5	2	3	0
4	Januari	7	6	4	0
5	Februari	10	3	7	0

Sumber : Kantor Camat Lingga Utara (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menunjukkan pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dari segi ketidak hadirannya tanpa alasan (Alfa) paling besar terdapat pada bulan Februari. Sedangkan paling sedikit pegawai melakukan pelanggaran disiplin dari segi kehadirannya terdapat pada bulan Oktober. Dalam hal ini Pemimpin (Camat) pada Kantor Camat ini tidak mengambil tindakan atau sanksi terhadap keteledoran para pegawainya. Camat hanya melihat kehadiran para pegawainya melalui absen manual dan Camat tidak memastikan jam masuk dan jam pulang para pegawainya.

Dari hal ini dapat dilihat ketidak perdulian seorang pemimpin terhadap bawahannya sehingga dapat menimbulkan penumpukan pekerjaan yang mengakibatkan timbulnya jam kerja tambahan disetiap akhir bulan dan dapat merugikan semua staf dan menimbulkan kekecewaan masyarakat akibat kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan Kantor Camat Lingga Utara. Jika pegawai terlambat saat Camat ditempat maka hanya ditanyakan alasan keterlambatannya

saja dan hanya disampaikan jangan diulangi lagi meskipun sudah berulang kali. Disini dapat dilihat tidak adanya ketegasan dari seorang pemimpin.

Pada observasi awal yang dilakukan, dalam menggunakan wewenangnya pimpinan pada Kantor Camat Lingga Utara tidak semena-mena, namun ketika bekerja pimpinan terlihat tidak begitu akrab dengan pegawai lainnya. Pimpinan dan pegawai cenderung melakukan pekerjaannya sendiri-sendiri. Namun melihat pimpinan yang kurang tegas pada kedisiplinan para pegawainya membuat pegawai sedikit semena-mena. Pimpinan terlihat jarang mengawasi bawahannya di dalam menjalankan setiap bentuk aktivitas pekerjaan yang dilakukan oleh para bawahannya.

Selanjutnya berdasarkan observasi pra penelitian yang dilakukan oleh penulis, terlihat masih adanya pegawai yang tidak menggunakan atribut-atribut kedinasan seperti pegawai tidak menggunakan papan nama, lambang korpri, dan lain-lain. Hal ini menindak lanjuti hasil pelaksanaan inspeksi mendadak tim penegak disiplin dan integritas Pegawai Negeri Sipil dan Tenaga Honorer di lingkungan pemerintahan Kaupaten Lingga khususnya pada Kantor Kecamatan Lingga Utara, ditemukan bahwa PNS tidak menggunakan *name tag*, lambang korpri, dan papan nama, staf pegawai wanita yang menggunakan rok atau celana PDH dengan model yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, beberapa pegawai masih menggunakan sandal pada saat jam kerja efektif, dan juga masih ada beberapa staf pegawai baik wanita dan pria yang menggunakan sepatu warna selain hitam serta masih ada beberapa staf pegawai pria yang tidak memasukkan baju ke dalam.

Gambar 1.1
Ruang Sesi Pemerintahan Kantor Camat Lingga Utara



Sumber: Kantor Camat Lingga Utara (2022)

Kemudian dari hasil observasi pra penelitian yang dilakukan pada Kantor Camat Lingga Utara, fenomena yang terlihat di lingkungan kerja fisik yaitu ruangan kerja yang kurang kondusif dimana ruang kerja yang terlihat sempit dikarenakan tata ruang kerja yang jarang untuk di perubah. Kemudian untuk sirkulasi udara pada ruangan kerja sudah baik dengan pertukaran udara yang lancar dari ventilasi udara pada ruang kerja.

Namun akan tetapi untuk kondisi temperatur ruangan kerja belum normal terasa panas meskipun pada setiap ruang kerja pada Kantor Camat ini sudah dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas pendingin yang membantu seperti Kipas akan tetapi pendingin ruangan tersebut juga masih seringkali tidak mampu bekerja dengan baik, hal ini membuat para pegawai terpaksa membuka jendela agar ada udara atau angin yang masuk. Sehingga apabila pada saat kondisi cuaca yang sangat terik maka sinar matahari yang masuk secara langsung ke ruangan dapat menimbulkan kesilauan dan mengakibatkan ketidaknyamanan bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Tabel 1.2
Lembar Observasi

No	Aspek yang diobservasi	Keterangan	
		Ya	Tidak
1	Hadir di kantor tidak tepat waktu	√	
2	Tidak menggunakan atribut pakaian dinas dengan lengkap	√	
3	Adanya sanksi atas pelanggaran yang dilakukan		√
4	Ruangan kerja yang sempit	√	
5	Sirkulasi udara ruang kerja yang buruk		√
6	Ruangan kerja yang terasa panas	√	
7	Fasilitas yang tersedia kurang maksimal	√	

Sumber : Kantor Camat Lingga Utara (2022)

Berdasarkan hasil dari observasi prapenelitian yang telah dilakukan dan dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas bahwasanya menunjukkan tingkat kedisiplinan pegawai dan juga terkait dengan lingkungan kerja fisik pada kantor camat lingga utara ini masih kurang maksimal. Dari beberapa fenomena permasalahan yang terjadi, perlu adanya seorang pemimpin yang mampu memberikan nilai-nilai positif serta memperhatikan segala bentuk ketidak maksimalnya fasilitas-fasilitas yang telah disediakan. Dalam suatu organisasi seorang pemimpin harus dapat memaksimalkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Lingga Utara Kabupaten Lingga”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Lingga Utara?
2. Apakah Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Lingga Utara?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Lingga Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Lingga Utara.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Lingga Utara.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Lingga Utara.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Ilmiah

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk menambah referensi peneliti dan dapat mendalami permasalahan dan karakteristik yang muncul, khususnya di bidang manajemen

sumber daya manusia. selanjutnya diharapkan juga dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya khususnya untuk mata kuliah manajemen yang berhubungan dengan disiplin kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis merupakan sumber informasi yang harus diharapkan oleh penulis dan dapat digunakan dan membantu kepada pihak-pihak penting, antara lain adalaah sebagaai berikut :

1. Untuk peneliti, dengan penelitian ini peneliti dapat mengetahui beberapa teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Lingga Utara Khususnya.
2. Untuk instansi, diharapkan pada pihak manajemen dapat melakukan evaluasi secara terus menerus dalam upaya meminimalisirkan tingkat ketidak disiplinan kerja pegawai.
3. Untuk Akademis, dari hasil penelitian diharapkan digunakan sebagai refrensi dalam membantu penelitian selanjutnya khususnya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Pada sistematis penulisan merupakan suatu hal yang biasa digunakan dan sering dijelaskan oleh peneliti untuk dapat memudahkan dan pemahaman pada penelitian ini, maka peneliti menyusun dengan sistematis penulisan yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan pada penelitian yang dilakukan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menerangkan tentang teori-teori yang digunakan sebagai bahan dasar acuan teori untuk penelitian ini. Adapun teori yang didapatkan bersumber dari jurnal-jurnal, buku, dan media lainnya yang bisa membantu kelangsungan penelitian ini secara teoritis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan langkah-langkah yang digunakan dalam proses penelitian, serta pengolahan dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini dijabarkan deskripsi objek penelitian, analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini penjelasan dari kesimpulan penelitian yang dilakukan dan sekaligus saran bagi pihak yang terkait berdasarkan dari hasil penelitian yang sudah dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki pengertian yang luas, sehingga dalam kenyataan tidak ada definisi yang digunakan secara konsistensi oleh semua orang. Dalam manajemen itu sendiri yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dan merupakan pengendalian dan pemanfaatan dari semua faktor serta sumber daya yang menurut suatu perencanaan diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu yang harus dicapai atau tujuan kerja yang tertentu (Herry & Nanda, 2021).

Menurut Afandi (2018) manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Manajemen adalah suatu proses khas, yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya.

Sedangkan menurut Hasibuan (2017) manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sehingga berdasarkan

kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia, seorang pemimpin perlu mendesain kegiatan manajemen sumber daya manusia. sebuah pemimpin perlu sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada sesuai dengan kemampuan yang dimiliki (Hartatik, 2014).

Menurut Nasution (2017) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian dan pemisah tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2017).

Dari beberapa definisi tersebut, maka dapat disimpulkan sebuah definisi dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni dalam mengelola tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui fungsi manajemen untuk membantu mewujudkan suatu tujuan organisasi.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2017), mengemukakan fungsi manajemen sumber daya manusia dibagi menjadi beberapa bagian yaitu :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu tercapainya suatu tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan kegiatan yang mengorganisasikan semua karyawannya dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu pencapaian tujuan secara efektif.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan adalah suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan karyawan, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan agar kebutuhan tersebut dapat bermanfaat untuk karyawan untuk masa kini dan masa datang.

7. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung ataupun tidak langsung berupa uang ataupun barang yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya dan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhannya akan sebagai seorang karyawan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan yang untuk mempersatukan kepentingan-kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah suatu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension. Pemeliharaan yang baik bisa dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

2.1.3 Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai peranan sebagai kekuatan dinamik yang akan mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Para pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda-beda dalam memimpin para pengikutnya, perilaku para pemimpin itulah yang disebut sebagai gaya kepemimpinan.

2.1.3.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seseorang pemimpin, yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Dan gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin (Satriadi, 2016)

Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Choiriyah, 2015), Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin, baik yang tampak, maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten antara keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang (Rivai & Mulyadi, 2012).

Pendapat lain juga mengatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin pada saat pemimpin tersebut mencoba untuk mempengaruhi orang lain (Burhanudin, 2015). Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih atau yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya (Fajrin, 2018).

Berdasarkan pendapat lain selanjutnya yaitu gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta

proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Hartono, 2017).

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan bentuk dari tingkah laku seseorang yang berupa kepribadian dan juga strategi yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi anggota organisasi dalam mencapai tujuan.

2.1.3.2 Fungsi Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan digunakan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang-orang yang bekerja dibawah tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, gaya kepemimpinan diterapkan oleh seorang pemimpin agar tidak salah dalam mengambil langkah untuk kedepannya dalam mencapai suatu target atau tujuan seorang pemimpin (Hartono, 2017).

Gaya kepemimpinan digunakan oleh seorang pemimpin agar mampu menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang dihadapi guna mencapai dan meningkatkan keberhasilan seorang pemimpin (Gandolfi & Stone, 2018). Jadi, fungsi gaya kepemimpinan pada dasarnya adalah sebagai teknik serta strategi pengefektifan organisasi untuk menggerakkan anggotanya dengan mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap, dan perilaku agar bawahan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Ali Shahab & Nisa, 2014).

Secara kesimpulannya seorang pemimpin harus mampu melaksanakan dan menjalankan fungsi kepemimpinannya dengan baik dan benar sehingga tujuan dari sebuah organisasi yang sedang dipimpin dapat tercapai dengan hasil yang baik.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Menurut H. Joseph Reitz (Rahayu et al., 2017), dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu :

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan 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 dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan.

2.1.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin dibutuhkan oleh organisasi untuk dapat mengendalikan bawahan agar tujuan bersama dapat dicapai dengan baik. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda. Dalam mengimplementasikan kepemimpinannya seorang pemimpin harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya (Rivai & Mulyadi, 2012). Kepemimpinannya di bagi kedalam beberapa dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik:
 - a. Membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing.
 - b. Kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.
 - c. Kemampuan yang efektifitas.
 - d. Mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan.
 - e. Menyelesaikan tugas tepat waktu.
 - f. Hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
2. Kepemimpinan yang partisipatif:
 - a. Pengambilan keputusan secara musyawarah.
 - b. Dapat menyelesaikan masalah secara tepat.
 - c. Mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaannya.
3. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu:
 - a. Bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi.
 - b. Mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target.
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang:
 - a. Memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan.
 - b. Tanggung jawab seorang pemimpin dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri dan mana yang harus ditangani secara kelompok.

Menurut Istianto (Satriadi, 2016) model dari kepemimpinan terdiri dari empat indikator, yaitu:

1. Kepribadian (*Personality*), maksudnya kepribadian dari pemimpin salah satu subdimensinya yang terpenting adalah sifat keterbukaan dari seorang pemimpin.
2. Kemampuan (*Ability*), maksudnya kemampuan dari seorang pemimpin dalam memimpin.
3. Kesanggupan (*Capality*), maksudnya komitmen yang kuat dari seorang pemimpin dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.
4. Toleransi (*Tolerance*), maksudnya sikap toleransi seorang pemimpin terhadap masyarakat maupun sumber daya manusia yang menjadi bawahannya.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan pengaruh dari budaya organisasi yang akan di anut oleh sumber daya manusia yang berada pada organisasi tersebut. Menurut Simamora (Fitriani et al., 2018) dengan memperhatikan lingkungan kerja fisik atau mampu menciptakan kondisi kerja yang memberikan motivasi untuk bekerja maka akan dapat menciptakan kegairahan atau semangat pegawai untuk bekerja.

Lingkungan kerja yang baik dan fasilitas kerja yang kondusif akan menciptakan dorongan bagi pegawai untuk bekerja dengan baik. Namun begitupun sebaliknya kondisi kerja yang kurang mendukung akan berdampak

kurang baik terhadap kinerja pegawai, sehingga cenderung menurunkan kedisiplinan para pegawai.

Menurut Permata & Mujiati (2017) Lingkungan kerja merupakan faktor yang memiliki kontribusi yang besar dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja harus mendukung karena lingkungan kerja tersebut merupakan tempat dimana karyawan akan bekerja.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Permata & Mujiati (2017) lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik langsung

Lingkungan kerja fisik langsung yaitu berhubungan dengan pegawai langsung seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.

2. Lingkungan kerja fisik perantara atau lingkungan umum

Lingkungan kerja fisik perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Fitriani (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik diantaranya sebagai berikut :

1. Suhu

Suhu adalah besaran yang menyatakan derajat panas dingin suatu benda dan ruangan. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas

penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Kebisingan adalah suatu kondisi yang dipengaruhi oleh suara-suara yang dinilai tidak perlu atau tidak digunakan sehingga dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan seseorang yang mempengaruhi hasil pekerjaan seseorang. Kebisingan kerap menjadi sesuatu yang dihindari oleh pegawai dalam bekerja.

3. Penerangan

Penerangan adalah intensitas cahaya pada suatu ruangan yang dapat mempengaruhi kerja pegawai. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi dapat membantu pegawai yang lebih tua dibandingkan pegawai yang lebih muda.

4. Mutu Udara

Mutu udara atau kualitas udara sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai, hal ini dikarenakan setiap orang membutuhkan mutu udara atau kualitas udara yang baik yang dapat menunjang kesehatan pegawai. Kualitas atau mutu udara yang tidak baik dapat menurunkan kualitas kesehatan pegawai yang akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (Permata & Mujiati, 2017), indikator-indikator lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan apada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (Satpam).

Sedangkan menurut pendapat dari Sedarmayanti (Rohmatulloh, 2017) indikator-indikator dari lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut dibawah ini :

1. Pewarnaan

Pemanfaatan warna untuk tiap ruangan dalam tempat kerja hendaknya dipilih warna yang dingin, lembut, serta terlihat sejuk dan menimbulkan perasaan nyaman sehingga tempat kerja tersebut mendukung kelancaran kerja karyawan.

2. Kebersihan

Menurut pendapat yang disampaikan Nitisemito lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan perasaan senang dan perasaan ini akan dapat mempengaruhi seorang karyawan untuk bekerja lebih bersemangat dan lebih bergairah.

3. Pertukaran udara

Pertukaran udara sangat dibutuhkan khususnya dalam ruangan kerja yang menampung banyak karyawan sehingga karyawan tidak merasa pengap.

4. Kebisingan

Menurut Kartono bahwa bising menyebabkan kelumpuhan pada atensinya yang mengarah pada hilangnya konsentrasi dan kecerdasan mental.

2.1.5 Disiplin Kerja

2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin yang baik sangat membantu organisasi serta perusahaan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak ingin merubah sikap serta perilakunya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (Jaya & Adnyani, 2015), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka berkeinginan untuk merubah suatu perilaku dan sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari beberapa serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban (Ardin & Kartin, 2020). Tujuan utama dari disiplin di tempat kerja adalah untuk mendorong para pegawai yang belum memuaskan atau kurang memuaskan agar menjadi lebih baik.

Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sedangkan kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsisten, patuh dengan atasan, dan bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya.

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dimana seseorang wajib untuk mematuhi norma-norma serta peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau pun organisasi demi tercapainya hasil yang diharapkan sehingga dengan adanya disiplin kerja yang baik perusahaan dapat mewujudkan visi dan misi yang telah direncanakan sebelumnya.

2.1.5.2 Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan hasil kerja yang baik. Menurut Hartatik (2014), fungsi disiplin kerja adalah sebagai berikut antara lain:

1. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antar individu menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin dapat membangun kepribadian seseorang karyawan. Lingkungan

yang memiliki disiplin yang tinggi akan berpengaruh terhadap kepribadian, dimana lingkungan ini memiliki keadaan yang tenang tertib dan tentaram.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui proses yang singkat. Namun, terbentuk melalui suatu proses yang membutuhkan waktu yang cukup panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian adalah melalui tahap latihan.

4. Hukuman

Tata tertib disiplin kerja biasanya berisi hal-hal positif yang harus diterapkan oleh seluruh anggota. Disiplin disertai ancaman sanksi atau hukuman dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman ataupun dorongan ketaatan tingkat kepatuhan menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi ikut berkurang.

5. Menciptakan lingkungan kondusif

Salah satu fungsi disiplin ialah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin didalam lingkungan ditempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.5.3 Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip kedisiplinan menurut Siagian (2013) yang berpendapat bahwa prinsip disiplin kerja apabila ia melaksanakan hal-hal berikut ini:

1. Hadir ditempat kerja sebelum waktu kerja dimulai
2. Bekerja sesuai dengan prosedur maupun aturan kerja dan peraturan organisasi
3. Patuh dan taat kepada saran maupun perintah atasan
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi
5. Menggunakan peralatan kerja yang efektif dan efisien
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas bekerja

2.1.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan hal yang penting untuk diperhatikan pada setiap organisasi maupun perusahaan. Menurut Hasibuan (Ardin & Kartir, 2020), terdapat beberapa indikator-indikator disiplin kerja pegawai yang terdiri dari empat indikator yaitu ketepatan waktu, kepatuhan pada peraturan, menggunakan peralatan kantor dengan baik, dan tanggung jawab adalah sebagai berikut :

1. Ketepatan waktu

Seorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun. Tepat diartikan bahwa tidak ada yang selisih sedikit pun

tidak kurang dan tidak lebih. Sedangkan waktu adalah serangkaian saat yang sudah terlewatkan, sekarang dan yang akan datang.

2. Kepatuhan pada peraturan

Peraturan dan tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi atau perusahaan dapat tercapai dengan baik, maka dari itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Kehati-hatian dalam menggunakan peralatan kantor dapat menjadikan seseorang yang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan di kantor dapat terlindungi dari kerusakan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab di dalam sebuah pekerjaan meliputi : melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, mengevaluasi hasil pekerjaan, dan keberanian menerima resiko.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang muncul dari dalam diri sendiri atas dasar ketulusan dan kesadaran. Akan tetapi pada hakikatnya disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya paksaan dari luar. Untuk dapat menjaga terpeliharanya suatu disiplin maka setiap organisasi atau perusahaan perlu melaksanakan pendisiplinan. Menurut Bejo Siswanto (Rasyid et al, 2020) terdapat beberapa indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai yaitu :

1. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa ada alasan apapun. Disiplin menjadi prasyarat untuk pembentukan kemudahan para pegawai dalam bekerja.

2. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat seorang pekerja harus hadir untuk memulai pekerjaannya, waktu istirahat, dan waktu selesai pekerjaannya. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan.

3. Kepatuhan atas perintah

Merupakan saat seseorang atau pekerja melakukan apa yang ditugaskan kepadanya. Dan juga di saat seseorang atau pekerja yang patuh terhadap setiap instruksi dari atasannya.

4. Kepatuhan atas aturan

Beberapa rangkaian aturan yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan merupakan tuntutan bagi pekerja atau pegawai agar patuh sehingga bisa membentuk perilaku yang memenuhi standar dalam organisasi atau perusahaan.

2.2 Hubungan antar Variabel

Menurut pendapat Pradipto & Rahardja (2015), gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh pemimpin dalam mempengaruhi orang lain. Gaya kepemimpinan memang hal yang penting dimiliki oleh seorang

pemimpin di dalam memimpin. Gaya kepemimpinan seorang pimpinan atau atasan dalam sebuah organisasi sendiri memiliki pengaruh pada tingkat disiplin pegawai.

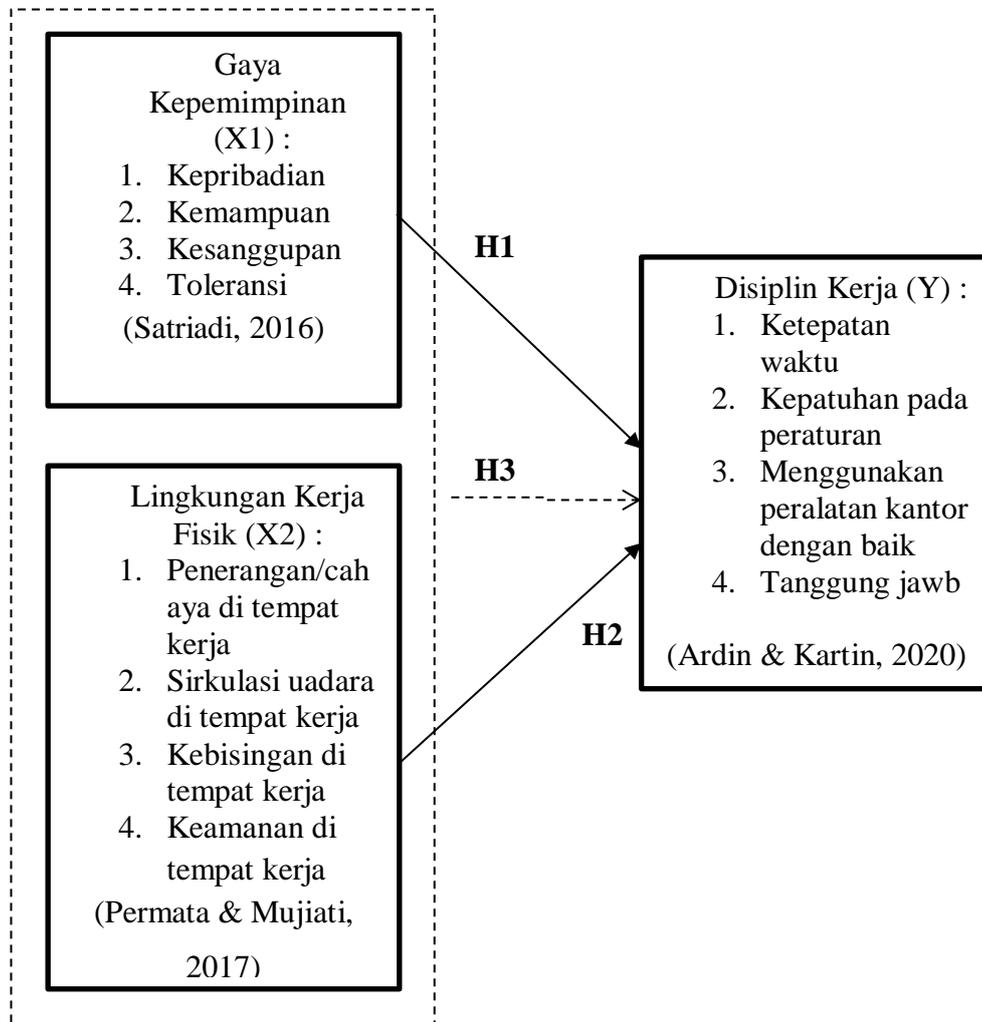
Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Puspitasari et al, 2017), ditemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah et al, 2016), hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja yang telah dilakukan, dan didapati bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Menurut Adesaputra & Wulandari (2021), lingkungan kerja fisik merupakan pengaruh dari budaya organisasi yang akan di anut sumber daya manusia dalam organisasi. Lingkungan kerja fisik yang memuaskan akan dapat meningkatkan gairah di dalam suatu organisasi, bekerja di lingkungan kerja yang mendukung secara optimal akan membantu mendorong tumbuhnya disiplin diri dalam bekerja. Hal ini di buktikan dalam penelitian (Permata & Mujiati, 2017), bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hasil yang serupa juga ditemukan pada penelitian (Sudja et al, 2013), bahwa lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam peneleltian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2022)

Keterangan Gambar :

—————> : Berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen

-----> : Berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017), Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakannya sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lingga Utara.

H2: Diduga terdapat pengaruh antara lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lingga Utara.

H3: Diduga terdapat pengaruh secara simultan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Lingga Utara.

2.5 Penelitian Terdahulu

1. Sita Auliya Permata & Ni Wayan Mujiati (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan kuesioner digunakan sebagai instrument utama dalam penelitian ini dan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis ditemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

disiplin kerja pegawai Disnakertrans Bali, hasil ini menunjukkan semakin baik gaya kepemimpinan kepala Disnakertrans Bali maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai Dinaskertrans Bali. Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinaskertrans Bali, hasil ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh Dinaskertrans Bali maka semakin baik pula disiplin kerja pegawai Dinaskertrans Bali.

2. Maudy Rosalina & Lela Nurlaela Wati (2020) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden dengan jumlah 52 karyawan PT. XYZ divisi EPC. Analisis data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung namun berpengaruh signifikan secara tidak langsung melalui disiplin kerja, sehingga ketika gaya kepemimpinan meningkat maka disiplin kerja karyawan pun akan meningkat dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

3. Anita Tria Puspitasari, Supri Wahyudi Utomo, & Elva Nuraina (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penentuan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 142 karyawan, dengan menggunakan teknik analisis data yaitu statistic deskriptif, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan.
4. Gandolfi & Stone (2018) dengan judul “*Leadership, Leadership Style, and Servant Leadership*”. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kejelasan tentang apa gaya kepemimpinan, mengidentifikasi atribut kritis kepemimpinan yang efektif, dan menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani memenuhi kriteria untuk kepemimpinan yang efektif. Sementara kontribusi sangat penting pada pemahaman fungsional kepemimpinan.

Kepemimpinan pelayanan harus menumbuhkan pemahaman yang lebih luas dan penerimaan kelayakannya dalam organisasi kontemporer.

5. Moh. Ali Shahab & Inna Nisa (2014) dengan judul “*The Influence Of Leadership and Work Attitudes Toward Job Satisfaction and Performance Of Employee*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan sikap kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja SDM RS Konawe Sulawesi Tenggara. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 79 responden berstatus PNS. Penelitian dilakukan dengan metode survey dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka dan perhitungan menggunakan metode statistik. Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian kuantitatif ini di sisi lain menyebutkan penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dari hasilnya yang telah di uji validitas dan reliabilitasnya.

3.2 Jenis Data

Data merupakan semua pengumpulan data mentah yang akan diproses lebih lanjut sesuai dengan data yang diperoleh dilapangan. Adapun jenis data dalam penelitian ini terdiri darai:

1. Menurut Sugiyono (2017) Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan

dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Pada penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuisisioner.

2. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sugiyono (2017) Mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung membekukan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen, grafik, tabel, data, jurnal, internet, dan lain-lain.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang akurat, sehingga tanpa mengetahui teknik pengumpulan data peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2017). Metode pengambilan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dapat dijawab. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, daftar pertanyaannya dibuat secara terstruktur dengan bentuk pertanyaan pilihan berganda (*multiple choice*

questions) dan pertanyaan terbuka (*open question*). Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang persepsi dari responden.

2. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian untuk mendapatkan data. Instrument yang digunakan dalam observasi adalah pedoman, pengamatan, kuesioner, dan rekaman suara maupun rekaman gambar. Peneliti melakukan pengamatan langsung terkait pelanggaran disiplin kerja pada Pegawai Kantor Camat Lingga Utara.

3. Teknik Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2017) dokumentasi adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data kemudian ditelaah. Dokumentasi yang digunakan dalam penelitian ini.

4. Teknik Kepustakaan

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, kajian literatur, jurnal-jurnal referensi yang berkaitan dengan penelitian ini. Dalam hal ini peneliti menggunakan buku yang berkaitan dengan penelitian, searching internet, dan juga jurnal terdahulu tentang Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja untuk dijadikan referensi ketika menulis penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Nasution (2017) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Lingga Utara yang berjumlah 30 orang pegawai. Dikarenakan populasi penelitian ini hanya 30 orang, maka anggota populasi menjadi responden seluruhnya.

Tabel 3.1
Populasi Kantor Camat Lingga Utara

No	Bidang Pekerjaan	GOL	Jumlah
1	Bidang bagian perencanaan	PNS	6
2	Bidang bagian umum dan kepegawaian	PNS	8
3	Bidang bagian seksi pemerintahan	PNS	5
4	Bidang bagian seksi ekonomi dan pembangunan	PTT	4
5	Bidang bagian seksi sosial dan kesejahteraan	THL	7
Total			30

Sumber : Kantor Camat Lingga Utara (2022)

3.4.2 Sampel

Penarikan atau pembuatan sampel dari populasi untuk mewakili populasi disebabkan untuk mengangkat kesimpulan penelitian sebagai suatu yang berlaku bagi populai. Menurut Sugiyono (2017) sampel merupakan sebagian dari jumlah dan juga karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai macam teknik sampling yang dapat digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *Non Probability Sampling* dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya disebut

sampling jenuh atau sensus. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil (mudah dijangkau). Pada penelitian ini, karena jumlah populasi yang berjumlah 30 orang pegawai relative mudah dijangkau, maka peneliti menggunakan metode sampling jenuh atau sensus.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Menurut Bahri (2018) definisi operasional variabel merupakan petunjuk dari suatu variabel yang diukur. Variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Variabel bebas (Independen) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab adanya perubahan atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah Gaya Kepemimpinan (X1) dan Lingkungan Kerja Fisik (X2).
2. Variabel terikat (Dependen) adalah variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Disiplin Kerja (Y).

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	Gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan seorang pemimpin yang tampak dan yang tidak tampak oleh bawahannya.	1. Keperibadian 2. Kemampuan 3. Kesanggupan 4. Toleransi (Satriadi, 2016)	1 & 2 3 & 4 5 & 6 7 & 8	Likert

		Gaya kepemimpinan menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat, dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. (Satriadi, 2016)			
2	Lingkungan Kerja Fisik (X2)	Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang terdapat disekitaran para pekerja kemudian bisa mempengaruhi diri dari setiap pekerja ketika menjalankan tugas-tugas dan tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya. (Permata & Mujiati, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/cahaya di tempat kerja 2. Sirkulasi udara di tempat kerja 3. Kebisingan di tempat kerja 4. Keamanan di tempat kerja (Permata & Mujiati, 2017)	1 & 2 3 & 4 5 & 6 7 & 8	Likert
3	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari beberapa serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan dan ketertiban.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu 2. Kepatuhan pada peraturan 3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 4. Tanggung jawab (Ardin & Kartir, 2020)	1 & 2 3 & 4 5 & 6 7 & 8	Likert

		(Ardin & Kartin, 2020)			
--	--	---------------------------	--	--	--

Sumber : Data disesuaikan dalam penelitian (2022)

3.6 Teknik Pengolahan Data

Sebelum melakukan analisis data, maka perlu dilaksanakan tahap-tahap teknik pengolahan data sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan menyesuaikan yang diperoleh terhadap data penelitian untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data dengan teknik statistik.

2. *Coding*

Coding (pemberian kode) merupakan kegiatan pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk kemudian dikelompokkan ke dalam katagori yang sama dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

3. *Scoring*

Scoring merupakan proses mengubah data yang bersifat kualitatif menjadi bentuk kuantitatif. Proses *scoring* dilakukan dengan membuat klarifikasi dan kategori atas jawaban kuesioner. Setiap pilihan responden diberi skor nilai atau bobot yang disusun secara bertingkat berdasarkan skala *likert* (Sugiyono, 2016). Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat serta persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2016). Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut :

Tabel 3.3
Skala Likert

No	Simbol	Keterangan	Skor
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	N	Netral	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2016)

4. *Tabulating*

Tabulating yaitu menyajikan data-data yang diperoleh dalam table, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses *tabulating* selesai dilakukan, kemudian diolah dengan program komputer SPSS 22.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah diperoleh dari hasil wawancara, observasi, atatan lapangan, serta dokumentasi sehingga akan memudahkan paneliti maupun orang lain untuk memahami (Sugiyono, 2016). Menurut Sugiyono (2015) menyatakan statistik deskriptif merupakan statistik yang digunakan untuk menganalisis dan mendeskripsikan atau menggambarkan objek penelitian melalui populasi dan sampel tanpa mengubah data asli. Penyajian data dilakukan melalui tabel, grafik, diagram lingkaran *pictogram*. Perhitungan mean, modus dan median. Sedangkan perhitungan penyebaran data melalui perhitungan rat-rata dan data standar devisiasi juga menggunakan perhitungan presentase.

3.7.1 Uji Kualitas Data

3.7.1.1 Uji Validitas

Menurut Endriawan (2014) uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang dipergunakan untuk mengukur apa yang diukur, dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total variabel. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel pada α 0,05 dengan uji sebagai berikut :

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau *item-item* pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total maka artinya dapat dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel (uji 2 sisi dengan sig 0,05) maka instrument atau *item-item* pertanyaan tidak berkoelasi signifikan terhadap skor total maka item dapat dinyatakan tidak valid

3.7.1.2 Uji Reliabilitas

Menurut Endriawan (2014) reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan konstruk-konstruk pertanyaan ataupun pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas suatu skor dari suatu instrumen pengukur. Pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Pengujian reliabilitas kuesioner dilakukan dengan menggunakan *software statistical package for social science* (SPSS) versi 22.

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat grafik *histogram* dan *normal probability plot*. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan dengan *Kolmogorov smirnov test*. Dasar pengambilan keputusannya jika nilai probabilitas lebih besar dari tingkat kekeliruan 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari model regresi berdistribusi normal (Ghozali, 2013).

Metode mendeteksi normalitas data dengan pengujian berikut :

a. Uji Kolmogrov Smirnov

Dalam uji ini, pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan adalah :

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

Ho : Data residual berdistribusi normal

Ha : Data residual tidak berdistribusi normal

b. Histogram

Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi normal. Jika data melenceng ke kanan atau melenceng ke kiri berarti data tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2013).

c. Grafik Normality Probability Plot

Dalam uji ini ketentuan yang digunakan adalah :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji *heteroskedastisitas* bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual suatu pengamatan ke pengamatan lain, dilakukan dengan menggunakan analisis grafik *scatteplot*. Jika titik-titik yang terbentuk menyebar secara acak di atas atau di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2013).

3.7.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji *multikolinearitas* bertujuan untuk menguji apakah model regresi adanya ditemukan kolerasi antar variabel bebas. Pengujian *multikolinearitas* dapat dilakukan dengan melihat *varians inflation faktor* (VIF) dan korelasi diantara variabel independen. Jika nilai VIF <10 atau nilai toleransi >0,10 maka tidak terjadi *multikolinearitas* (Ghozali, 2013).

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk mengkaji hubungan antara beberapa variabel-variabel dan meramal suatu variabel. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel prediktor (variabel bebas) terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2016). Persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen (variabel bebas) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y : Nilai prediksi variabel dependen

a : Konstanta

$b_1 b_2$: Koefisien regresi

X1-X2 : Variabel Independen

3.7.4 Uji Hipotesis

3.7.4.1 Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis dilakukan pengujian secara parsial atau Uji t yang digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan tingkat signifikan, yaitu 0,05 ($\alpha = 5\%$), dengan kriteria sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

1. Dengan membandingkan t hitung dan t tabel

Apabila t hitung $>$ t tabel, maka ada pengaruh antara variabel X masing-masing dengan variabel Y, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka variabel bebas (X) masing-masing tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y), maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

2. Dengan menggunakan angka signifikan

Apabila angka signifikan $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila angka signifikan $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.4.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama digunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama (simultan) keseluruhan dari variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan untuk mengukur seberapa besarnya perbedaan diantara keduanya, dengan ketentuan sebagai berikut (Ghozali, 2013) :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$, berarti variabel bebas bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

3.7.5 Koefisien Determinasi (*Adjusted R square*)

Menurut Ghozali (2013), koefisien determinasi dari hasil regresi linear berganda menunjukkan seberapa besar variabel terikat bisa dijelaskan dari variabel-variabel bebas dengan besarnya koefisien determinasi ini adalah 0 sampai dengan 1. Angka dari pengolahan data melalui SPSS yang dapat dilihat dari tabel model summary kolom *Adjusted R square*.

3.8 Jadwal Penelitian

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

No	Ket	2022												2023
		Bulan												
		Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Ags	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	
1	Pengajuan Judul													
2	Penyusunan Laporan													
3	Seminar Proposal													
4	Penyusunan Skripsi													
5	Sidang Skripsi													

Sumber : Penulis (2022)

DAFTAR PUSTAKA

- Adesaputra, S., & Wulandari. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian Kota Bima. 1(2), 157–164.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Ali Shahab, M., & Nisa, I. (2014). The Influence Of Leadership and Work Attitudes Toward Job Satisfaction and Performance Of Employee. *International Journal of Managerial Studies and Research*, 2(5), 69–77.
- Ardin, P., & Kartin, & A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. 4328(April), 19–27.
- Bahri. (2018). *Metodologi Penelitian Bisnis*. ANDI.
- Burhanudin. (2015). *Teori Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: CAPS.
- Choiriyah. (2015). *Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Pegawai*. Dinas Sosial Kabupaten Malang.
- Endriawan, B. D. A. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin Kerja.
- Fajrin, I. Q. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Administrasi Bisnis*, 4(61), 17–124.
- Fatimah, S., Zahra, A., & Perdhana, M. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja (Studi pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang). 5, 1–14.
- Fitriani, D., Nurlaela, & Sudarwadi, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari. 1.
- Gandolfi, F., & Stone, S. (2018). Leadership , Leadership Styles , and Servant Leadership. *Management*, 18, 261–269.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS (7th ed.)*. Universitas Diponegoro.
- Hartatik. (2014a). *Buku Praktis Mengembangkan SDM (laksana)*. jogjakarta.
- Hartatik, I. P. (2014b). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*.

- Hartono. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Direktur Utama di PT. Bukit Mustika Persada. 5(1).
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedelapan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herry, K., & Nanda, A. S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manajemen*, 17(1), 13–26.
- Iswara, & Nyoman, & sudharma i. (2013). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi*, 671–682.
- Jaya, K. yudi prawira, & Adnyani, I. G. A. dewi. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Balai Bahasa Provinsi Bali. *Manajemen*, 4(9), 2702–2721.
- Melinda, L., Andreani, F., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Di PT . Parawera Asian Katering. 5(1).
- Nasution, S. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cahaya Baru Rantauprapat. 6(1).
- Permata, S. A., & Mujiati, N. W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Disnakertrans Bali. *Manajemen*, 6(5), 2280–2307.
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Tengah). 4, 1–11.
- Puspitasari, A. T., Utomo, S. W., & Nuraina, E. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan). 5, 146–160.
- Rahayu, I. dwi, Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan Tetap Maintenance Departement PT.

Badak LNG Bontang}. 43(1), 1–9.

- Rasyid, M., Arifin, J., & Subadi, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tabalog. 3, 306–318.
- Rika, N., & Inbar, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2).
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rohmatulloh. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(9).
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. 10, 18–32.
- Satriadi. (2016). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru. 1(3), 123–133.
- Siagian, P. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudja, I. N., Novarini, N. N. A., & Siswanto, I. (2013). Pengaruh Motivasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Sari Coffee Indonesia Cabang Sanur.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Taufik, A., & Slamet, &. (2017). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Kontrak Pada PT AT Indonesia di Karawang. *Jurnal Lentera Bisnis*, 6(1), 113–130.

CURRICULUM VITAE



Nama : Puja Astia
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Pena'ah, 26 Oktober 1999
Agama : Islam
Alamat : JL. Sudimulyo Gg. Murni III Bukit Bestari
Riwayat Pendidikan : - SMAN 1 LINGGA UTARA
- STIE PEMBANGUNAN TANJUNGPINANG