

Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

Komang Oktaviani Sumahadi ⁽¹⁾

Ida Ayu Widani Sugianingrat ⁽²⁾

I Made Risma M. Arsha ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata Universitas Hindu Indonesia
e-mail: oktavianisumahadi@gmail.com

ABSTRACT

Employee work discipline is employee behavior in accordance with existing work procedure regulations. The purpose of this study was to find out how the influence of leadership and work environment on employee work discipline. This research was conducted at the Tabanan Regency Manpower Office. The number of samples taken were 32 respondents. The research test instrument collection technique uses validity and reliability tests. While the data analysis technique used is the classical assumption, multiple linear regression analysis and analysis of determination. The test results show that there is a positive and significant influence between leadership on employee work discipline at the Tabanan Regency Manpower Office (H1) and the work environment on employee work discipline at the Tabanan Regency Manpower Office (H2) which can be seen from the t-count test results obtained t -count is greater than t-table according to a predetermined formula, so the first hypothesis (H1) and second (H2) are accepted. There is a positive and significant influence between leadership and the work environment on employee work discipline at the tabanan district labor office. It can be seen from the results of the F-count that is greater than the F-table so that the third hypothesis is accepted. This research suggests that leaders should be more assertive about the rules given, communicate more actively with subordinates, listen to suggestions and input from subordinates, actively observe the conditions of the work environment, especially in the work rooms of employees or subordinates.

Keywords: *Product design; service quality; buying interest*

ABSTRAK

Disiplin kerja pegawai merupakan perilaku pegawai yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan. Jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 32 responden. Teknik pengumpulan Uji instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan analisis determinasi. Hasil pengujian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan (H₁) dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan (H₂) dapat dilihat dari hasil t-test diperoleh t-hitung lebih besar dari t-tabel sesuai dengan rumusan yang telah ditetapkan, sehingga h ipotesis pertama (H₁) dan kedua (H₂) diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan

kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas tenaga kerja kabupaten tabanan dapat dilihat hasil dari F-hitung lebih besar dari F-tabel sehingga hipotesis ketiga diterima. Saran penelitian ini sebaiknya pemimpin lebih tegas untuk peraturan yang diberikan, lebih aktif berkomunikasi dengan bawahan, mendengar saran dan masukan bawahan, aktif melihat kondisi lingkungan kerja terutama pada ruangan kerja pegawai atau bawahan.

Kata kunci: kepemimpinan; lingkungan kerja; dan disiplin kerja pegawai

Pendahuluan

Organisasi publik memiliki peran dan pengaruh yang sangat penting, keberhasilan pelaksanaannya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan agar semua karyawan dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, keadilan dan kewibawaan sehingga, dapat memberikan pelayanan dan pengayoman serta kesejahteraan lahir batin kepada masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia sangat berpotensi dalam mencapai tujuan pembangunan. Salah satu faktor penting yang dapat disorot dalam hal peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai suatu keberhasilan pelaksanaan pembangunan, yaitu sikap disiplin kerja.

Seperti dinyatakan oleh Prawiro (dalam Umi 2016:42), disiplin adalah peraturan yang dilakukan dengan tegas dan ketat. Pendapat lain yang diungkapkan oleh Siswanto (dalam Umi 2016:42), disiplin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap patuh, hormat, menghargai dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kepemimpinan adalah kemampuan mengarahkan pengikut-pengikutnya untuk bekerjasama dengan kepercayaan serta tekun mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan mereka, Terry (dalam Badrudin 2020:163). Menurut Wursanto (dalam Badrudin 2020:164) kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama guna mencapai tujuan tertentu yang diinginkan. Kepemimpinan dalam suatu organisasi mempunyai dampak cukup luas termasuk perilaku pegawai, kepemimpinan yang mampu menggerakkan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun, sebaliknya kepemimpinan yang tidak mendapat dukungan dari pegawai kemungkinan membuat pegawai akan bekerja dengan malas karena rasa kurang simpati kepada pemimpin. Pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap pegawai memungkinkan pegawai dapat bekerja lebih baik, tetapi jika pemimpin tidak terlalu peduli dan memiliki toleransi yang sangat tinggi juga sangat berdampak buruk bagi disiplin pegawai seperti; menunda pekerjaan dan kehadiran dapat dimanipulasi, sehingga penerapan

disiplin terhadap pegawai tentunya dapat membentuk pribadi pegawai yang bertanggung jawab serta pekerjaan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Selain faktor kepemimpinan, faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam mewujudkan kedisiplinan kerja pada pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Nitisemito (dalam Mahmudah 2019:57). Menurut Ahyari (dalam Mahmudah 2019:57) lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja yang didalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Beberapa jenis-jenis lingkungan kerja yaitu meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang merupakan suatu instansi yang bertujuan untuk mensejahterakan masyarakat melalui pembangunan ketenagakerjaan yang produktivitas, kompetitif dan berkeadilan meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Meningkatkan penempatan tenaga kerja perluasan kesempatan bekerja dan informasi pasar kerja atau bursa kerja. Disiplin kerja pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan merupakan suatu kepatuhan pegawai, terhadap seluruh aturan yang ada di instansi.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, diketahui terdapat permasalahan terkait tingkat disiplin pegawai yang kurang maksimal. Adapun data tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan dapat dilihat dari tingkat absensinya. Pada Tabel 1.1 diketahui bahwa dari keseluruhan pegawai tersebut pada tiap bulannya masih dijumpai pegawai yang tidak hadir di hari kerja.

Tabel 1.1. Tingkat Absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir	Jumlah Kerja Senyatanya	Presentase Absensi (%)
1	2	3	4=3x2	5	6=4-5	7=5:4x100%
Januari	32	19	608	52	556	8,55%
Februari	32	18	576	37	539	6,42%
Maret	32	21	672	22	650	3,27%
April	32	17	544	22	522	4,04%
Mei	32	18	576	45	531	7,81%
Juni	32	21	672	31	641	4,61%
Juli	32	21	670	34	638	5,05%
Agustus	32	21	672	24	648	3,57%
September	32	21	672	24	648	3,57%
Oktober	32	20	640	29	611	4,53%
November	32	18	576	39	537	6,77%
Desember	32	23	736	23	713	3,12%
Jumlah Rata-Rata						61,31% 5,11%

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan, (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1, dijelaskan bahwa tingkat absensi Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan Tahun 2021 cenderung rendah dimana rata-rata persentase sebesar 5,11%. Menurut Mudiarta dalam Swandewi (2021) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3 persen, diatas 3 sampai 10 persen di anggap tinggi. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat disiplin pegawai yang kurang. Pemimpin masih kurang memperhatikan proses kerja pegawainya, dimana pimpinan kurang tanggap terhadap setiap persoalan, kebutuhan maupun harapan dari bawahannya. Penyampaian informasi yang diberikan sebagai pimpinan kepada bawahan kurang jelas dalam memberikan pekerjaan. Adanya fenomena yang berkaitan dari segi lingkungan kerja fisik berdasarkan pengamatan saat melaksanakan pelatihan di Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan lingkungan kerja fisik belum sepenuhnya baik, dimana masih adanya pencahayaan yang kurang di beberapa ruangan, pengaturan suhu udara di dalam ruang kerja masih kurang baik karena hanya difasilitasi kipas angin sehingga seringkali menimbulkan rasa panas pada saat pegawai bekerja. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya, tata letak yang kurang efisien membuat mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya. Fenomena lingkungan kerja non fisik yang terdapat pada dinas tenaga kerja Kabupaten Tabanan yaitu terlihat beberapa pegawai yang masih membawa masalah pribadi ke dalam pekerjaan.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala, menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang karyawan agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Dewi, 2022:10).

Menurut Edy (2020:86) rasa hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi dengan menunjukkan suatu kondisi dan sikap disiplin dengan indikator untuk mengukur disiplin kerja meliputi:

- 1) Kehadiran Tepat Waktu
- 2) Tidak sering Absen atau Terlambat
- 3) Menghormati Aturan dan Kebijakan Perusahaan
- 4) Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu
- 5) Memiliki Etika Kerja Yang Baik

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu,

serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama Yukl (2015:9 dalam Kurniawan & Hazir 2019:118)

Menurut Martoyo dalam Diana (2021) dan Hutahaeen (2021) indikator-indikator yang dipakai dalam kepemimpinan adalah:

1) Keterampilan Berkomunikasi

Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman, nasihat, seorang pemimpin harus menguasai teknik – teknik berkomunikasi.

2) Kemampuan Mendengar

Salah satu sifat yang perlu dimiliki oleh setiap pemimpin adalah kemampuannya serta kemauannya mendengar pendapat atau saran-saran orang lain, terutama bawahannya.

3) Ketegasan

Ketegasan dalam menghadapi dan menyikapi bawahan serta menghadapi ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin.

4) Bersifat Menghargai

Pemimpin yang baik adalah seseorang yang selalu terbuka dan menerima saran serta masukan dari pegawainya terkait tugas atau pekerjaan.

5) Bersifat Adil

Pemimpin yang bersifat adil memperlakukan seluruh pegawai dengan cara yang sama, tanpa adanya keberpihakan pada individu atau kelompok tertentu. Serta menghargai prinsip kesetaraan dalam memperlakukan semua anggota.

6) Sumber Inspirasi

Pemimpin memberikan motivasi dan dukungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Pemimpin tidak hanya memberikan arahan dan bimbingan, tetapi juga memberikan dorongan yang positif untuk memotivasi pegawai agar melakukan tugas dengan baik.

Menurut Umi & Sri (2016:10) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya.

Menurut Sari (2020) dan Swandewi (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1) Kebersihan

Kebersihan merupakan salah satu dari iman. Secara langsung efek dari kebersihan suatu tempat kerja pastinya sangat mempengaruhi kenyamanan pekerja dalam beraktivitas di dalamnya.

2) Udara

Udara yang baik tentunya dapat mempengaruhi kondisi fisik dari para pegawai saat bekerja.

3) Suhu

Suhu yang baik dapat menimbulkan kondisi tubuh dalam bekerja yang baik pula sehingga dapat menghasilkan kinerja dengan produktivitas yang tinggi di dalamnya

4) Penerangan

Tingkat penerangan yang baik secara langsung dapat mempengaruhi intensitas kinerja pegawai dalam bekerja.

5) Pewarnaan

Konsistensi warna yang salah dapat mengganggu sehingga menimbulkan rasa kurang nyaman dilihat serta dinikmati oleh pegawai. Akibatnya kenyamanan pegawai berkurang dan menyebabkan kualitas semangat kerja berkurang.

6) Kebisingan

Tingkat stress pegawai biasanya bisa ditentukan dari kualitas kebisingan tempat dimana mereka bekerja, beberapa pekerjaan tertentu membutuhkan tingkat kebisingan yang rendah di area tempat kerja.

7) Ruang Gerak

Ruang gerak untuk tempat bekerja yang disediakan oleh instansi perlu direncanakan dengan baik agar para pegawai terhindar dari gangguan.

8) Keamanan

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pegawai yang dapat menimbulkan ketenangan dan rasa aman terhadap pegawai saat bekerja.

9) Hubungan Antar Pegawai

Menjalin hubungan yang baik dan harmonis sesama pegawai merupakan salah satu sarana untuk dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

10) Hubungan Atasan Dengan Pegawai

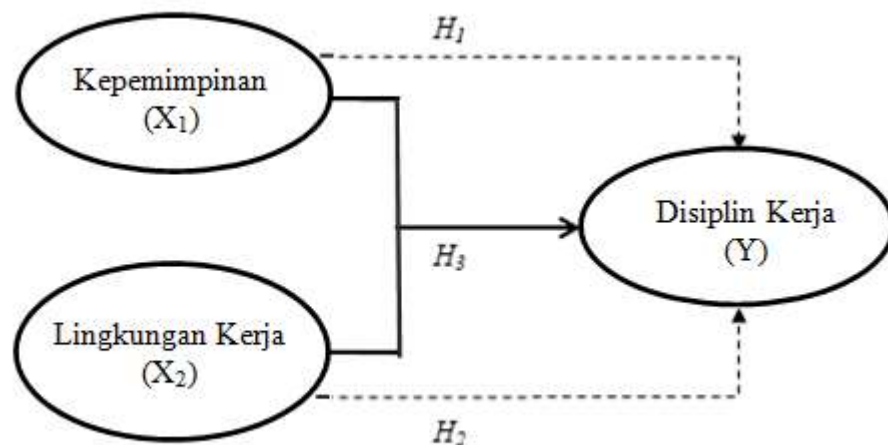
Hubungan antara atasan dan bawahan harus dapat dijaga dengan harmonis dan dapat saling menjaga etika serta dapat menghargai satu sama lain agar dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman.

Dengan demikian, peneliti melihat masalah kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai merupakan permasalahan yang penting dalam sebuah instansi.

Metode Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berdasarkan atas data-data berupa angka absensi dan jumlah pegawai PNS yang dapat dihitung dengan tujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis, sehingga menghasilkan suatu kesimpulan. Pendekatan kualitatif disajikan dalam bentuk kata-kata berupa keterangan yang diperoleh seperti data gambaran umum dari struktur organisasi.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang beralamat di Jl. Wibisana No. 2, Delod Peken, Kecamatan Tabanan, Kabupaten Tabanan, Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai PNS (Pegawai Negeri Sipil) berjumlah 32 orang. Metode penentuan sampel menggunakan *teknik non probability sampling* menggunakan teknik *sampling jenuh*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi, kepustakaan dan kuesioner. Terdapat 2 variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu Disiplin Kerja (Y). Maka kerangka berpikir untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :



Sumber : Sari (2020)

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji validitas dilakukan untuk mengukur kevalidan atau kesesuaian angket yang peneliti gunakan untuk memperoleh data dari responden. Untuk membantu proses pengolahan data untuk uji validitas dilakukan dengan program *Statistical Package for the Sosial Science (SPSS)*. Hasil dari r-hitung pada output SPSS dibandingkan dengan r-tabel yang dicari pada tabel r pada $df = n -$

2 menunjukkan bahwa $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ (pada taraf signifikansi 5%). Maka dapat dikatakan bahwa item kuisioner pada penelitian ini *valid*, karena nilai r_{hitung} dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r_{tabel} .

Uji reliabilitas atau uji keandalan merupakan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab setiap butir pernyataan pada kuesioner penelitian. Pernyataan yang digunakan dalam penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai yang ditetapkan yaitu cronbach's Alpha $> 0,60$ dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika memberikan nilai cronbach's alpha $> 0,80$, maka reliabilitas sangat baik.
2. Jika memberikan nilai $0,70 < \text{cronbach's alpha} < 0,80$, maka reliabilitas baik.
3. Jika memberikan nilai cronbach's alpha $< 0,70$, maka reliabilitas kurang baik.

Instrument pernyataan dari variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja bersifat reliabel, karena nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6. Untuk itu semua variabel bersifat reliabel dengan reliabilitas sangat baik karena nilai cronbach's alpha $> 0,80$.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.20743536
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.083
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 24.0, 2023

Uji normalitas digunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji *kolmogorov-smirnov*. Prinsip uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah menghitung selisih absolut antara fungsi distribusi frekuensi kumulatif sampel dan fungsi distribusi 82 frekuensi kumulatif teoritis pada masing-masing interval kelas dengan menggunakan taraf signifikansi lebih besar dari 5% dimana data dikatakan berdistribusi normal apabila signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05%. Dimas (2020:338-368). Berdasarkan gambar output diatas, nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,200 > 0,05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan uji normalitas kolomogrovsmirnov yang berarti data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	15.631	1.455		34.361	.000		
	Kepemimpinan	.856	.030	.807	6.469	.000	.965	1.267
	Lingkungan Kerja	.671	.030	.583	4.469	.002	.965	1.267

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2023

Uji multikolinearitas bertujuan menghitung koefisien korelasi ganda dan membandingkannya dengan koefisiensi korelasi antar variabel bebas yang dilakukan melalui uji regresi dengan patokan nilai VIF (*Variance inflation factor*) dan koefisien korelasi antar variabel bebas. Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas, menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.069	.290		.238	.814
	Kepemimpinan	.014	.025	.406	.563	.578
	Lingkungan Kerja	.015	.025	.428	.594	.557

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 24.0, 2023

Pendeteksian konstan atau tidaknya varian error konstan dapat dilakukan dengan menggambar grafik 84 antara y dengan residu (y-y). Apabila garis yang membatasi sebaran titik-titik relatif paralel (bergelombang melebar kemudian menyempit), varian error dikatakan konstan. Jika tidak ada pola yang jelas, yaitu titik-titik menyebar serta di bawah angka 0 (Nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi varian error atau tidak terdapat heteroskedastisitas, Dimas (2020:369). Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi > 0,05.

Gambar 4. Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.631	1.455		34.361	.000
	Kepemimpinan	.856	.030	.807	6.469	.000
	Lingkungan Kerja	.671	.030	.583	4.469	.002

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 24.0, 2023

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang dilakukan pada 32 responden. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil nilai konstanta (α) sebesar 15,631. Nilai koefisien regresi Kepemimpinan ($\beta 1$) sebesar 0,856 dan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja ($\beta 2$) sebesar 0,671. Sehingga persamaan regresi diformulasikan sebagai berikut : $Y = 15,631 + 0,856X_1 + 0,671X_2$. Konstanta (α) sebesar 15,631 artinya apabila kepemimpinan (X_1), dan lingkungan kerja (X_2) nilainya sama dengan nol, maka disiplin kerja pegawai (Y) sebesar 15,631. Nilai koefisien regresi ($\beta 1$) sebesar 0,856 berarti bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap satu unit nilai X_1 akan menambah nilai Y sebesar 0,856 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap. Nilai koefisien regresi ($\beta 2$) adalah sebesar 0,671 berarti bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap disiplin kerja (Y). Hal ini menggambarkan bahwa setiap satu unit nilai X_2 akan menambah nilai Y sebesar 0,671 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lainnya tetap.

Gambar 5. Output Koefisien Determinasi

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.985 ^a	.970	.968	.214	.970	476.233	2	29	.000

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

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 24.0, 2023

Analisis determinasi adalah suatu analisis untuk mengetahui seberapa besar pengaruh secara simultan dari kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas tenaga Kerja Kabupaten Tabanan. Diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,985, sehingga perhitungan determinasi akan menjadi :

$$D = r^2 \cdot 100\%$$

$$D = (0,985)^2 \times 100\%$$

$$= 0,970 \times 100\%$$

$$= 97\%$$

Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai adalah sebesar 97% sedangkan sisanya 3% dipengaruhi faktor –faktor lain yang tidak diteliti misalnya beban kerja, kepuasan kerja dan lainnya. Maka, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan.

Gambar 6. Hasil Uji Parsial

		Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	15.631	1.455		34.361	.000			
	Kepemimpinan	.856	.030	.807	6.469	.000	.984	.769	.406
	Lingkungan Kerja	.671	.030	.583	4.469	.002	.963	.563	.347

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 24.0, 2023

Kepemimpinan (X_1) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil t_{hitung} (6,469) > t_{tabel} (2,042) dengan hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial berperan dalam disiplin kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputro (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan Rayhan, dkk (2021) yang menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian lain oleh Azka & Kusmiyanti (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil t_{hitung} (4,469) > t_{tabel} (2,042) dengan hal ini menyatakan bahwa H_0 ditolak yang berarti ada pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) secara parsial berperan dalam disiplin kerja (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan dan Tandirerung (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Didukung juga dengan penelitian yang dilakukan Tulus (2018) yang menyatakan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan sangat besar terhadap disiplin kerja. Penelitian lain oleh Ardin Putra (2020) menyatakan bahwa pengaruh lingkungan kerja yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Gambar 7. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	43.811	2	21.905	476.233	.000 ^b
	Residual	1.334	29	.046		
	Total	45.144	31			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Data primer diolah dengan SPSS 24.0, 2023

Kesalahan yang digunakan adalah taraf kesalahan 5% dengan dfn (derajat bebas penyebut) adalah $k - 1$ sedangkan dfd (derajat bebas penyebut) adalah $n - k$. Sehingga diperoleh nilai $dfn = k - 1 = 3 - 1 = 2$ dan $dfd = n - k = 32 - 3 = 29$. Sehingga hasil dari F - tabel dengan $dfn = 2$ dan $dfd = 29$ menurut tabel distribusi F adalah sebesar 3,32. Berdasarkan hasil perhitungan *SPSS version 26 for windows* yaitu sebesar 476,23. Berdasarkan atas hasil pengujian di atas dapat disimpulkan bahwa $F - \text{hitung} > F - \text{tabel}$ yaitu $476,23 > 3,32$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan hasil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan adalah : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang dimana semakin baik kepemimpinan maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil t-test diperoleh t_1 -hitung lebih besar dari t-tabel sehingga hipotesis pertama diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai. Dapat dilihat dari hasil t-test diperoleh t_2 -hitung lebih besar dari t-tabel sehingga hipotesis kedua diterima. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerjaterhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan yang artinya semakin baik kepemimpinan dan lingkungan kerja maka akan semakin baik pula disiplin kerja pegawai. Hal ini dilihat dari F-hitung lebih besar dari F-tabel sehingga hipotesis ketiga diterima.

Saran yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah Dikarenakan kategori komunikasi dan mendengarkan dengan pernyataan Pemimpin memberikan instruksi kerja dan selalu tegas dalam memberikan tugas, kemudian pemimpin selalu mendengarkan pendapat dan masukan bawahannya dalam suatu pekerjaan. Masih ditemukan penilaian yang kurang dari bawahan, maka diharapkan pimpinan sebaiknya lebih tegas, paham kebutuhan bawahan dengan cara intens melakukan komunikasi dengan bawahan, dan tetap mendengarkan pendapat dan saran dari bawahan. Sehingga tugas yang dikerjakan mampu terselesaikan dengan baik. Pada kategori suhu dan ruang gerak dengan pernyataan suhu udara diruang kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan sudah diatur dengan baik dan area kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tabanan tergolong luas dan tenang. Masih ditemukan penilaian yang kurang dari bawahan maka diharapkan untuk menyediakan kenyamanan dari segi suhu udara, dengan memberikan AC sesuai

dengan luas ruangan dan mengatur area kerja seperti meja dan lemari dengan rapi, agar dapat berkonsentrasi serta nyaman dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih menggali lagi variabel variabel lain yang mampu mempengaruhi disiplin kerja seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja atau kualitas kerja dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Amir, M. (2019, Maret). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang, Volume 1 (Edisi Maret 2019), 39.
- Andra, T. (2022). Metode Penelitian Dengan Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif. Anak Hebat Indonesia.
- Ardin, P., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, volume 8.
- Arif, S., & Suwanto. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Penerbit Andi.
- Azka, F. A., & kusmiyanti. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Petugas Di Lembaga Perumahan Kelas II A Purwokerto, vol 9.
- Badrudin. (2020). Dasar-Dasar Manajemen. Bandung : Alfabeta, CV.
- Dewi, P. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pertahanan Kabupaten Gianyar. Skripsi, 10-11.
- Dian, N. W. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Grup Penerbitan CV Budi Utama.
- Diana, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru. STIE RIAU, 154.
- Dimas, T. A. (2020). Metodologi Penelitian. ANDI (Anggota IKAPI).
- Edy, S. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama ed.). Kencana.
- Gurtambos, P. (2014). Pengaruh Salesmanship Dan Sales Promotion Terhadap Penjualan Produk Sari Ayu Pada Pt. Spirit Attitude Integrity (SAI) Indonesia Cabang Pekanbaru. 46. From <https://repository.uinsuska.ac.id/4063/2/fm.pdf> 102
- Hardani, Nur , H. A., Helmina, A., Roushandy, A. F., Jumari, U., Evi , F. U., Ria, R. I. (2020). Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif. Mataram : CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Husaini, A. (2019). Kepemimpinan Efektif: Teori, Kepemimpinan, dan Praktik.
- Hutahaean, W. S. (2021). Filsafat Dan Teori Kepemimpinan . Malang: Ahlimedia Press.
- Kasmadi, & Nia, S. S. (2016). Panduan Moderen Penelitian Kuantitatif. Alfabeta CV. Bandung.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja . Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba Pangkalpinang, 118.
- Ma'ruf, A. (2015). Metode Penelitian Kuantitatif. Aswaja Pressindo.
- Munawir, L. (2021, Juli). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Lurah Argapura Kota Jayapura. 12, 111. From <https://ejurnal.stie-portnumbay.ac.id/index.php/jeb/article/view/86/76>
- Niken, H., & Tandirerung Asrah, R. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. 4 (Mei 2019), 27.
- Prayudi, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan. Jurnal Manajemen, 20-21.
- Rastana , I. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Di Kabupaten Tabanan. Universitas Hindu Indonesia , 45-46.

-
- Rayhan, A. W., Afiandi, D. K., & Lubis, N. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai.
- Reza Nurul, I., Edd, S., & Lukman, N. (2020, Agustus). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) –Ibukitbarisan Medan. 28, 189.
- From <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/625/562>
- Sandu, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Literasi Media Publishing. 103
- Saputro. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Kelas Ii A Samarinda. 13.
- Sari. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pengadilan Negeri Medan Kelas I-A Khusus. Skripsi UMSU. Siyoto, S., & Sodik, A. (2015). Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sri, U. &. (2016). Manajemen sumber Daya manusia II. umpo press.
- Swandewi, I. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non ASN Pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kota Denpasar. 64.
- Tisnawati, E., & Saefullah, K. (2017). Pengertian Kepemimpinan. In Pengantar Manajemen (Pertama ed., p. 255). Kencana.
- Trisna. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Motivasi Pada Hotel Manik di Gianyar. Skripsi Universitas Hindu Indonesia , 18.
- Tulus, S. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pnpm Mandiri Perdesaan Pertanian Di Provinsi Papua Dan Provinsi Papua Barat). 6, 220.