



# **Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima**

**A Khaerani M, Muhammad Badar\***

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Kota Bima, Indonesia

Email: <sup>1</sup>khaerani155@gmail.com, <sup>2,\*</sup>badar.stiebima@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: badar.stiebima@gmail.com

Submitted: **07 Juni 2020**; Accepted: **14 Juli 2020**; Published: **15 Agustus 2020**

**Abstrak**—Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima secara parsial maupun secara simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif, dengan jenis data kuantitatif dari data primer dan data sekunder yang diambil peneliti pada objeknya langsung. Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada kantor Bawaslu Kota Bima sebanyak 30 orang yang terdiri dari 8 orang PNS, Ketua dan Komisioner 3 orang, pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil (PPNPN) 19 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pengumpulan data menggunakan observasi, kuisioner, wawancara dan studi pustaka. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, korelasi berganda, uji determinasi, uji t dan uji f. secara parsial variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, begitupun secara simultan kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Pegawai

**Abstract**—This study aims to determine the effect of leadership and work environment on the work discipline of Bima City Election Supervisory Agency (BAWASLU) partially and simultaneously. This type of research is associative research, with quantitative data types from primary data and secondary data taken by researchers on the object directly. Population The population used is all employees in the City of Bima office. A total of 30 people consisted of 8 civil servants, 3 chairpersons and commissioners, 19 non-civil servant government employees (PPNPN). 30 people were sampled in this study. The sampling technique used is saturation sampling where all members of the population are sampled. Data collection uses observations, questionnaires, interviews and heritage studies. Data analysis methods used are validity, reliability, classic assumption test, multiple linear regression, multiple correlation, test determination, t test and f test. partially leadership and work environment variables affect work discipline, as well as leadership and work environment simultaneously influence the discipline of employees of the City Election Supervisory Board (BAWASLU) of Bima.

**Keywords:** Leadership, Work Environment, Employee Discipline

## **1. PENDAHULUAN**

Dewasa ini faktor penting dalam pencapaian tujuan dari sebuah organisasi yang efektif dan efisien adalah pengelolaan sumber daya manusianya. Dalam pencapaian tujuan organisasi memerlukan beberapa aspek penting diantaranya seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja, aspek tersebut merupakan jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja pegawai adalah kesadaran dan kesediaan individual pegawai dalam mentaati aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi tempatnya bekerja, disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan diberikannya contoh yang baik dari seseorang pemimpin terhadap bawahnya. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab secara efektif, efisien serta tepat waktu.

Dalam mewujudkan pegawai yang disiplin dalam bekerja, kepemimpinan perlu diperhatikan, karena setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda. Hal itulah yang mendasari adanya perbedaan antara pemimpin yang satu dengan pemimpin yang lain dalam menerapkan suatu gaya kepemimpinan di suatu organisasi pemerintah. Gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seseorang akan berpengaruh terhadap kelancaran kegiatan kerja. Pemimpin harus mampu mengerti dan memahami keinginan dan kebutuhan pegawainya agar dapat mempengaruhi bawahan dalam berbagai hal, baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi.

Selain kepemimpinan Lingkungan kerja yang kondusif dan dirasakan nyaman oleh para pegawai dalam bekerja akan berdampak pada peningkatan kedisiplinan kerja pegawai tersebut. Dengan penyediaan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai itu sendiri.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh penelitian pada Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) Kota Bima terlihat penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan yang masih kurang baik dan kondusif. Pemimpin masih kurang berkomunikasi dan berbaur dengan para bawahnya serta kurang bekerja sama dengan bawahnya. Serta Lingkungan kerja masih dirasakan kurang kondusif dan nyaman dimana terkait fasilitas kerja yang masih kurang memadai seperti kurangnya penyediaan komputer, printer, pentaan ruang yang dirasa sempit oleh pegawainya, serta kondisi bangunan yang sudah tua dan belum direvonasi. Selain itu terkait masalah disiplin kerja dimana beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan, penyelesaian pekerjaan yang sering ditunda serta sikap tanggung jawab terhadap pekerjaan yang masih kurang.



## 2. KERANGKA TEORI

### 2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:34) ada beberapa fungsi dan tipe kepemimpinan, fungsi artinya jabatan yang dilakukan atau kegunaan suatu hal atau kerja suatu bagian tubuh, sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok organisasi masing masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada d dalam dan bukan diluar situasi itu.

Menurut Kartono (2008) gaya Kepemimpinan Seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indicator sebagai berikut:

- Kemampuan mengambil keputusan
- Kemampuan memotivasi
- Kemampuan komunikasi
- Kemampuan mengendalikan bawahan
- Tanggung jawab
- Kemampuan mengendalikan emosional

### 2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan bekerja dalam menghabiskan waktu kerjanya atau tempat dimana pegawai beraktivitas setiap hari saat bekerja.

Menurut Sunyoto (2012:43) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah suasana dan alat penunjang di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menajalanakan tugas-tugas yang dibebankan

Menurut Sunyoto (2012), indikator dari Lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

- Suhu Udara
- Kebisingan
- Penerangan
- Mutu udara

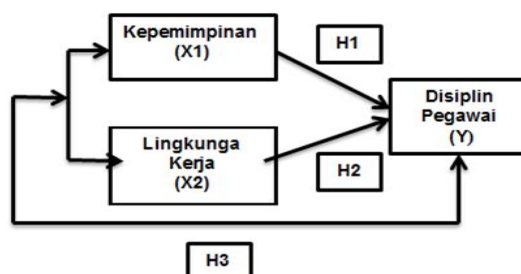
### 3.3 Disiplin Pegawai

Nitisemito(2014:117) mengemukakan kedisiplinan lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2012:193) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di antaranya:

- Tujuan dan Kemampuan
- Teladan pimpinan
- Keadilan

### 3.4 Kerangka Pikir

Untuk memberikan gambaran tentang penelitian ini maka penulis menyajikan dalam bentuk kerangka pikir, yaitu sebuah bagan yang berisi tentang arah hubungan antara variabel penelitian seperti berikut ini :



Gambar 1. Kerangka pikir

### 3.5 Hipotesis

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

H2 :Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.



H3 : Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif. jenis penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

#### **3.2 Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan yaitu Kuisisioner yang berisi sejumlah pertanyaan dengan pengukuran skala likert.

#### **3.3 Populasi, Sampel dan Sampling Penelitian**

Populasi yang digunakan yaitu seluruh pegawai pada kantor Bawaslu Kota Bima Sebanyak 30 Orang yang terdiri dari 8 orang PNS, Ketua dan Komisioner 3 orang, pegawai pemerintah non pegawai negeri sipil (PPNPNS) 19 orang.

Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 30 orang pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel

#### **3.4 Lokasi Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bawaslu Kota Bima. Penelitian dilaksanakan selama 4 bulan yaitu bulan Oktober sampai januari 2020.

#### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu :

- Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar
- Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran angket yang berisi sejumlah pernyataan, dimana setiap jawaban dari pertanyaan tersebut memiliki bobot nilai yang berbeda.
- Wawancara merupakan Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk mengemukakan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil
- Studi pustaka merupakan tahap yang penting dalam kegiatan penelitian yang merupakan rangkaian proses pengayaan ilmu pengetahuan. Mengingat eratnya keterkaitan antara penelitian dengan pengetahuan yang sudah ada maka dalam melakukan kegiatan penelitian, seorang peneliti harus dekat dengan perpustakaan sebagai gudang ilmu pengetahuan.

#### **3.6 Jenis dan Sumber Data**

Jenis Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat dihitung atau diukur dengan angka, dalam hal ini data berupa tabulasi jawaban responden pada kuisisioner yang telah disebar.

Sumber Data dalam penelitian ini adalah primer dan data sekunder yaitu data yang diperoleh secara langsung pada objek penelitian.

#### **3.7 Teknik Analisa Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan antara lain :

##### **3.7.1 Uji Validitas**

Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2011: 172).

##### **3.7.2 Uji Reliabilitas**

Hasil penelitian yang realibel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang realibel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2011: 172).

##### **3.7.3 Asumsi Klasik**

###### **3.7.3.1 Uji Normalitas**



Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal (Ghozali 2011:112).

### 3.7.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk menguji multikolonieritas dilakukan dengan melihat (1). Nilai tolerance (TOL) dan lawannya, (2) variance inflation factor (VIF) (Ghozali 2011:91).

### 3.7.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas dan untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser. Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik dan tidak memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.7.3.4 Uji Autokorelasi

Hasil uji Autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu satu sama lainnya. Uji Autokorelasi yang digunakan adalah Uji Durbin-Watson (DW test).

## 3.7.4 Analisa Data Regresi Linier Sederhana

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. yaitu dimana penulis ingin mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama mempunyai pengaruh terhadap terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima. Model persamaan regresi untuk dua prediktor adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \quad (1)$$

Dimana :

- $Y$  = Disiplin Pegawai
- $X_1$  = Kepemimpinan
- $X_2$  = Lingkungan Kerja
- $a$  = Konstanta
- $b_1, b_2$  = Koefisien regresi

### 3.7.5 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2011: 286).

### 3.7.6 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi ini bertujuan untuk melihat besar kecilnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (Sugiyono, 2011: 286).

### 3.7.7 Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji t bertujuan untuk melihat apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

### 3.7.8 Uji (Uji-f)

Uji f bertujuan untuk melihat apakah variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama mempunyai pengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
KEPEMIMPINAN	Item 1	0,635	0,300	Valid
	Item 2	0,713	0,300	Valid
	Item 3	0,510	0,300	Valid
	Item 4	0,593	0,300	Valid
	Item 5	0,703	0,300	Valid
	Item 6	0,686	0,300	Valid
	Item 7	0,604	0,300	Valid



Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
	Item 8	0,505	0,300	Valid
	Item 9	0,760	0,300	Valid
	Item 10	0,707	0,300	Valid
	Item 11	0,849	0,300	Valid
	Item 12	0,774	0,300	Valid

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel kepemimpinan dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
LINGKUNGAN KERJA	Item 1	0,724	0,300	Valid
	Item 2	0,596	0,300	Valid
	Item 3	0,742	0,300	Valid
	Item 4	0,734	0,300	Valid
	Item 5	0,621	0,300	Valid
	Item 6	0,611	0,300	Valid
	Item 7	0,576	0,300	Valid
	Item 8	0,510	0,300	Valid

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel Lingkungan Kerja dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Pegawai

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket
DISIPLIN PEGAWAI	Item 1	0,649	0,300	Valid
	Item 2	0,641	0,300	Valid
	Item 3	0,655	0,300	Valid
	Item 4	0,568	0,300	Valid
	Item 5	0,587	0,300	Valid
	Item 6	0,759	0,300	Valid

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas, hasil pengujian validitas terhadap variabel Disiplin Pegawai dapat dikatakan semua item pernyataan yang diajukan adalah valid karena berada diatas standar validitas yaitu  $\geq 0,300$ .

**Uji Reliabilitas**

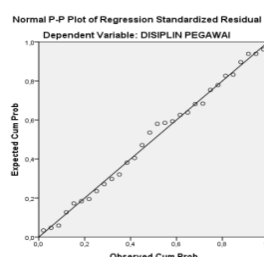
**Tabel 4.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar	Ket
KEPEMIMPINAN	0,890	0,6	Reliabel
LINGKUNGAN KERJA	0,791	0,6	Reliabel
DISIPLIN PEGAWAI	0,715	0,6	Reliabel

Sumber :Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji reliabilitas terhadap item pernyataan pada variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin pegawai dengan nilai *cronbach's Alpha* sudah mencapai atau lebih dari standar yang ditetapkan yaitu 0,6 artinya semua item pernyataan dari kuisioner dinyatakan reliabel atau akurat untuk digunakan dalam perhitungan penelitian.

**Uji Asumsi Klasik  
 Hasil Uji Normalitas**



**Gambar 2.** plot PP



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa data penelitian memiliki penyebaran dan distribusi yang normal karena data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai plot PP terletak digaris diagonal, maka dapat dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Untuk menegaskan hasil uji normalitas di atas, maka peneliti melakukan uji *kolmogorov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 5.** Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1,91207356
Most Extreme Differences	Absolute	,083
	Positive	,052
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		,454
Asymp. Sig. (2-tailed)		,986

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan hasil uji *kolmogorof-Smirnov* di atas, terlihat nilai *Asymp.Sig* memiliki nilai  $> 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal dan model regresi tersebut layak dipakai untuk memprediksi variabel dependen yaitu disiplin pegawai berdasarkan masukan variabel independen yaitu kepemimpinan dan lingkungan kerja. Maka data penelitian layak digunakan sebagai penelitian.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 6.** Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
KEPEMIMPINAN	1,000	1,000
LINGKUNGAN		
KERJA	1,000	1,000

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai Tolerance tidak kurang dari 0.10 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) tidak lebih dari 10. Analisis ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas terhadap variabel penelitian. Sehingga layak untuk digunakan dalam pengujian selanjutnya. Hal ini sesuai dengan Ghazali (2011 :95-96) dalam mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 7.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
KEPEMIMPINAN	0,132	Non heteroskedastisitas
LINGKUNGAN KERJA	0,062	Non heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Tabel. 7 di atas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi padapenelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 8.** Hasil Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	27	,000	1,180

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

Hasil uji autokolerasi diatas menunjukkan nilai statistik *Durbin Watson* sebesar 1,180 maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

### Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 forWindows*.



**Tabel 9.** Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,370	4,213		-,325	,748
1 KEPEMIMPINAN	,114	,057	,233	2,003	,055
LINGKUNGAN KERJA	,610	,092	,766	6,596	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagaiberikut:

$$Y = -1,370 + 0,114 X1 + 0,610 X2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar -1,370 dapat diartikan apabila variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap nol, maka disiplin pegawai akan sebesar -1,370.
- Nilai koefisien beta pada variabel kepemimpinan sebesar 0,114 artinya setiap perubahan variabel kepemimpinan (X1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan ke disiplin pegawai sebesar 0,114 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel kepemimpinan akan meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0,114 satuan.
- Nilai koefisien beta pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,610 artinya setiap perubahan variabel lingkungan kerja (X2) sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan perubahan disiplin pegawai sebesar 0,610 satuan, dengan asumsi-asumsi yang lain adalah tetap. Peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan disiplin pegawai sebesar 0,610 satuan.

**Uji Koefisien KORELASI**

**Tabel 10.** Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,797 <sup>a</sup>	,636	,609	1,982	1,180

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: DISIPLIN PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,609. Hasil tersebut menjelaskan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai. Untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya pengaruh itu maka dapat digunakan pedoman seperti pada tabel berikut :

**Tabel 11.** Pedoman Tingkat Pengaruh

Interval Koofisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono, 2016.

Jadi pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai. sebesar 0,609 berada pada interval 0,60– 0,799 dengan tingkat peparuh kuat.

**Uji Determinasi**

Hasil uji *Adjusted R<sup>2</sup>* pada penelitian ini diperoleh nilai sebesar 0,609. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Hasil Uji Hipotesis**

**Hasil Uji t (secara parsial)**

**Tabel 12.** Hasil Uji t (Secara Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------



	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,370	4,213		-,325	,748
1 KEPEMIMPINAN	,114	,057	,233	2,003	,055
LINGKUNGAN					
KERJA	,610	,092	,766	6,596	,000

a. Dependent Variable: DISIPLIN PEGAWAI

Sumber : Data Primer Diolah, 2020

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel kepemimpinan diperoleh nilai thitung sebesar 2,003 dengan nilai ttabel sebesar 1,703 ( $2,003 > 1,703$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,055 lebih besar dari 0,05 ( $0,055 > 0,05$ ), maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima” **terbukti**.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai thitung sebesar 6,596 dengan nilai ttabel sebesar 1,703 ( $6,596 > 1,703$ ) dengan nilai signifikansi sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ) maka hipotesis yang menyatakan bahwa “Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima” **terbukti**.

**Hasil Uji F ( secara simultan)**

**Tabel 13.** Hasil Uji F (Secara Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	184,942	2	92,471	23,548	,000 <sup>b</sup>
	Residual	106,025	27	3,927		
	Total	290,967	29			

a. Dependent Variable: DISIPLIN PEGAWAI

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data Primer Diolah, 2020

H3 : Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.

Dari hasil pengujian diperoleh nilai Fhitung sebesar 23,548 dengan nilai Ftabel sebesar 3,35 ( $23,548 > 3,35$ ) dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,05$ ). Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa “Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima.” **terbukti**.

**5. KESIMPULAN**

Dari hasil analisa data yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, begitupun secara simultan Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin pegawai Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan atasan dan lingkungan kerja organisasi.

Peneliti menyarankan agar kantor Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima dapat menyesuaikan kepemimpinan sesuai dengan keinginan dan harapan pegawainya begitupun pegawai pada Badan Pengawasan Pemilihan Umum (BAWASLU) kota Bima dapat meningkatkan disiplinnya dalam bekerja demi pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.  
 Hasibuan. Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.  
 Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.  
 Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta : Penelitian Kencana Prenada Media Group.  
 Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, Yogyakarta : Penerbit CAPS  
 Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Brokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : PT Refika Aditama  
 Thoah, Miftah. 2010. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers. Utama  
 Gede Prawira dan Made Subudi. Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan pada Hotel Matahari Terbit Bali Tannjung Benoa Nusa-Dua. *Fakultas Ekonomi Universitas Udayana*, 1 (1): 802-813.



- Wibowo, Tri. 2010. Pengaruh lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Jurnal Among Makarti*, 3 (5) : 14- 35.
- Roni ,F., Safitri, M, T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabalindo Murni, Tbk. *Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEN)*, Volume 1 Nomor 2.
- Murtafia iin dan Suryalena 2015. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. (Kasus Bagian Pengolahan PT.Surya Bratasena Plantation Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten Pelalawan). Riau. *Jom FISIP Vol.2 No.2 h: 1-15.*