



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP DISIPLIN KERJA DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KOTA MALANG**

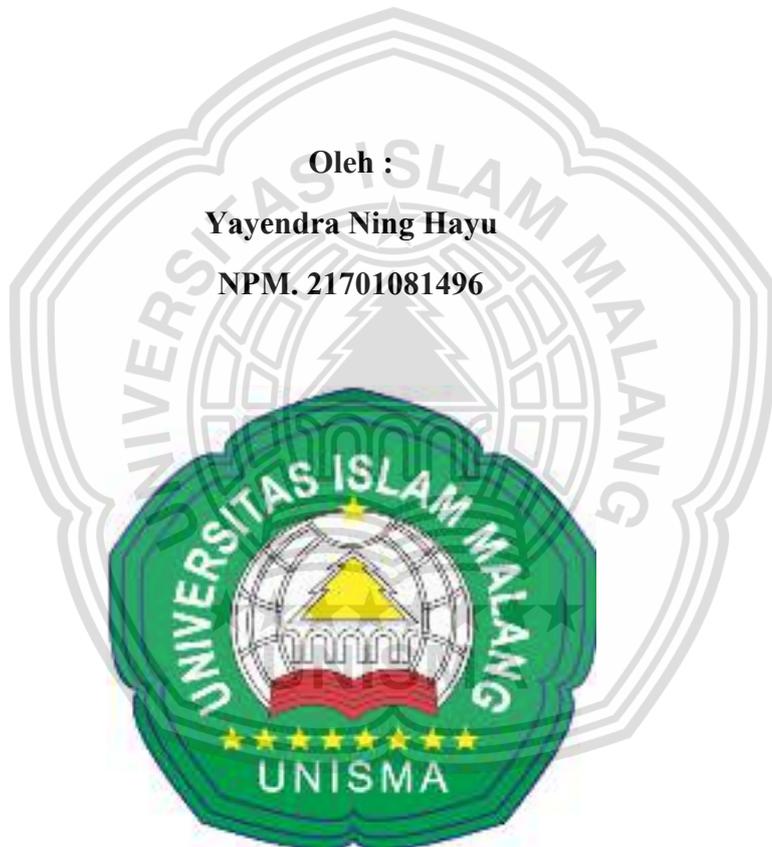
**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh :

**Yayendra Ning Hayu**

**NPM. 21701081496**

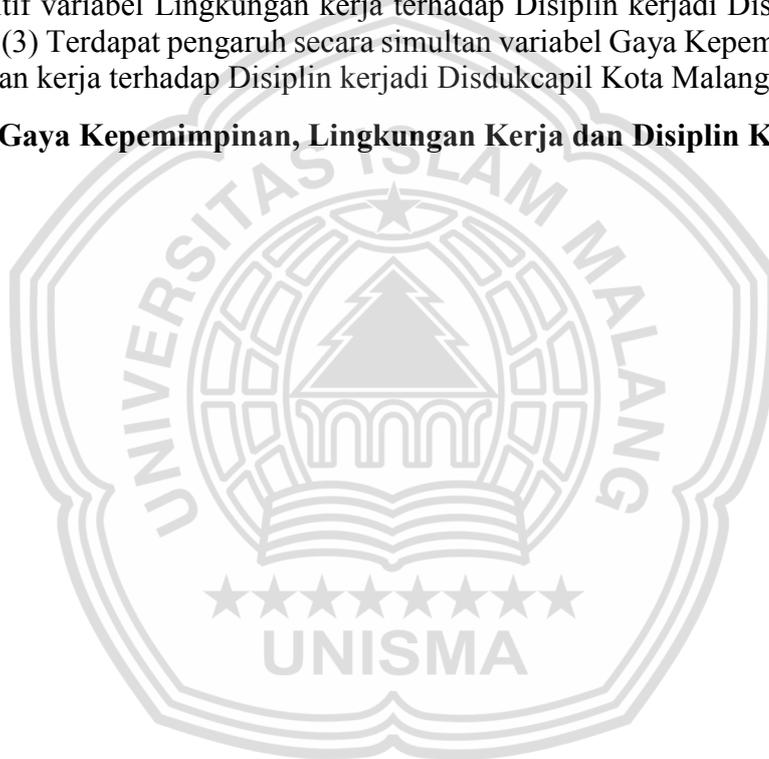


**UNIVERSITAS ISLAM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
JURUSAN MANAJEMEN  
2021**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: (1) untuk mengetahui pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Dispendukcapil Kota Malang. (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dispendukcapil Kota Malang. (3) untuk mengetahui pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Dispendukcapil Kota Malang. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 146 diambil sampel 60 responden. Pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner menggunakan google form. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 16. Teknik pengujian data dengan uji instrument menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, serta dilanjutkan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang. (2) Terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang. (3) Terdapat pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang.

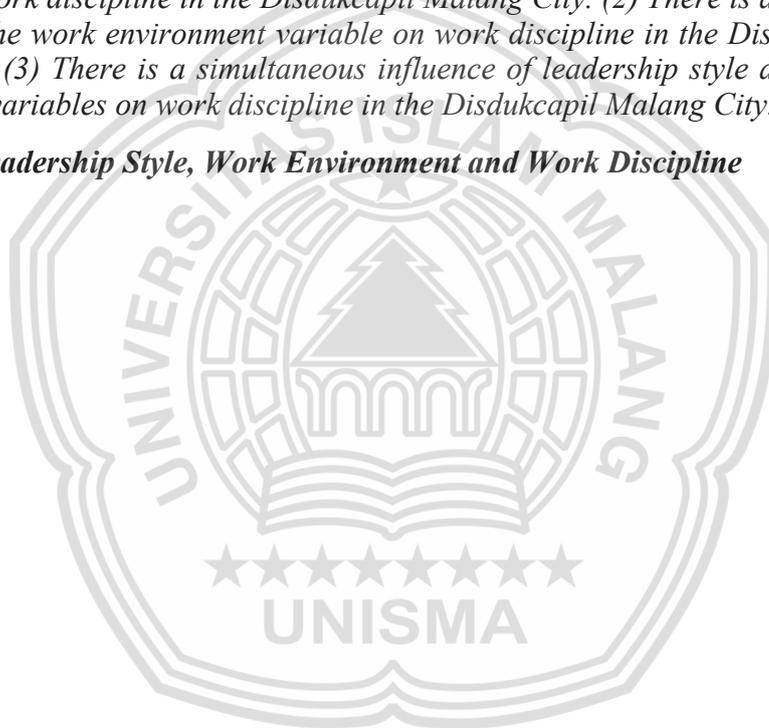
**Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja**



### **ABSTRACT**

*This study aims: (1) to determine the positive influence of leadership style on the work discipline of the Dispendukcapil Malang City. (2) to determine the effect of the work environment on the work discipline of the Dispendukcapil Malang City. (3) to determine the simultaneous influence of leadership style and work environment on the work discipline of the Malang City Dispendukcapil. In this study, a population of 146 was taken as a sample of 60 respondents. Collecting data through distributing questionnaires using google form. Analysis of the data in this study using SPSS version 16. The technique of testing data with instrument testing uses validity tests, reliability tests, and continued classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and research hypothesis testing. The results of the analysis show that: (1) There is a positive influence of the Leadership Style variable on work discipline in the Disdukcapil Malang City. (2) There is a positive influence of the work environment variable on work discipline in the Disdukcapil Malang City. (3) There is a simultaneous influence of leadership style and work environment variables on work discipline in the Disdukcapil Malang City.*

**Keywords: Leadership Style, Work Environment and Work Discipline**



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Kualifikasi sumber daya manusia sebagai tolak ukur kemampuan setiap organisasi didalam memacu potensi sumber daya manusia, untuk membentuk kualifikasi yang memenuhi syarat kebutuhan dan aktivitas kerja. Aktivitas kerja yang bervariasi dengan kompleksitas yang cukup tinggi adalah merupakan tantangan internal atau eksternal organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang masih relatif rendah, sedangkan organisasi dengan kompetensi sumber daya manusia yang relatif tinggi adalah merupakan peluang untuk memanfaatkan kondisi tersebut dalam memacu pertumbuhan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dalam bekerja. Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan disiplin bagi karyawan. Gaya kepemimpinan memegang peranan yang penting dalam upaya meningkatkan disiplin karyawan. Menurut Robbins (2015), kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Menurut Rivai (2014:42) menyatakan Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya

kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Lingkungan kerja seperti ruang kerja, penerangan, suasana yang nyaman dan kondusif dapat menunjang kerja pegawai. Menurut Sari Andam dewi (2013: 211) bahwa, lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan.

Sejalan dengan fenomena pengembangan sumber daya manusia, disiplin kerja pegawai juga perlu dikembangkan, disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disamping itu, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003).

Disiplin kerja merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi dengan kebijakan sumber daya manusia dalam mengemban tugas kerjanya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena

merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati dan patuh atau taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang diberikan maka akan dikenakan sanksi. Disiplin kerja adalah faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuan dari sebuah organisasi, karena diharapkan disiplin kerja karyawan diharapkan dapat mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi bagi organisasi.

Menurut Indah (2014:182), mengatakan bahwa disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada rasa senang hati. Menurut Mondy (2010), disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai tanda ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi.

Otonomi daerah berdampak kesiapan pemerintah daerah dalam mengatur sistem pemerintahannya guna tercipta pelayanan publik efektif, efisiensi, dan terbuka bagi publik dan bagi pemerintah. Pelayanan publik menjadi titik strategis untuk membangun praktik *good governance* (tata pemerintahan yang baik) yang telah menjadi impian bagi seluruh masyarakat di Indonesia. Hal ini dikarenakan pelayanan publik menjadi ranah menjalin hubungan antara pemerintah sebagai wakil dari negara dengan lembaga-lembaga non-pemerintah termasuk masyarakat. Pelayanan publik juga akan melibatkan kepentingan semua unsur *governance*.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) merupakan salah satu unsur dari *government* mempunyai bagian Unit Pengelola Dokumen Administrasi Kependudukan (UPDAK) yang menjalankan tugas pengarsipan dokumen kependudukan sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2012 mengelola sebanyak 117 jenis dokumen pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2010 dokumen pendaftaran penduduk meliputi pendaftaran biodata penduduk, kartu keluarga, kartu tanda penduduk, pindah datang, dan pelintas batas. Dokumen pencatatan sipil meliputi pencatatan kutipan akta kelahiran, lahir mati, perkawinan, perceraian, kematian, pengakuan anak, pengangkatan anak, pengesahan anak, status kewarganegaraan, dan akta pencatatan sipil.

Administrasi kependudukan saat ini menjadi suatu yang sangat penting bagi masyarakat Indonesia khususnya di Kota Malang, karena aktivitas masyarakat saat ini sudah banyak yang menggunakan data dasar berupa Kartu Keluarga dan Kartu Tanda Penduduk seperti dalam pengurusan BPJS, Pendaftaran Sekolah, Pengurusan Tanah, Data Pemilih Dalam Pemilu, Pernikahan dan banyak hal yang berhubungan dengan data penduduk yang dilayani oleh Disdukcapil.

Disdukcapil Kota Malang dalam memberikan pelayanan pada masyarakat saat ini sudah baik karena masyarakat dapat mengurus dokumen kependudukan dengan datang di kelurahan, karena ada perwakilan dari dinas yang ditempatkan di tiap-tiap kelurahan di Kota Malang, namun demikian masih dijumpai

beberapa layanan yang diberikan oleh Disdukcapil Kota Malang yang kurang tepat dan cepat seperti ada kesalahan nama saat masyarakat mengambil dokumen kependudukan sehingga harus dilakukan perbaikan, serta juga adanya penundaan pengambilan berkas yang sudah dijadwalkan, oleh karena itu peneliti ingin meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Malang”.

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang?
3. Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang?

## 1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

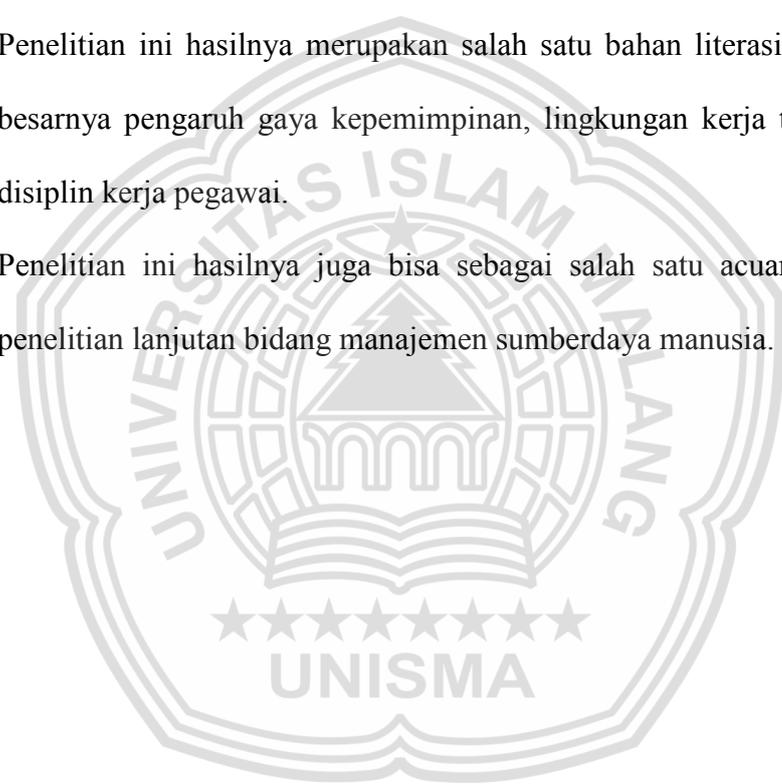
1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang.

3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Penelitian ini hasilnya merupakan salah satu bahan literasi tentang besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.
2. Penelitian ini hasilnya juga bisa sebagai salah satu acuan dalam penelitian lanjutan bidang manajemen sumberdaya manusia.



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan padabab sebelumnya dapat disimpulkan antara lain:

1. Kesimpulan Deskriptif
  - a. Variabel Gaya Kepemimpinan digambarkan adanya hubungan baik dengan pimpinan dan sesama karyawan dapat membantu menyelesaikan permasalahan.
  - b. Variabel Lingkungan kerjadigambarkan suasana kerja, fasilitas kerja telah mununjang dalam penyelesaian pekerjaan serat hubungan antara bawahan dan atasan juga baik serta ditunjang dengan keamanan lingkung kerja
  - c. Variabel Disiplin kerja dicerminkan oleh pernyataan disiplin kerja berdasarkan fakta yang temuitelah berjalan baik.
2. Terdapat pengaruh positif variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang.
3. Terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang.
4. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang.

## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain:

1. Variabel yang diteliti hanya dua variabel yakni variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja, sehingga masih memungkinkan penelitian memasukkan variabel lain yang menunjang disiplin kerja pada Disdukcapil Kota Malang.
2. Penelitian ini dilakukan di Disdukcapil Kota Malang, sehingga hasil penelitian hanya menggambarkan kondisi sumber daya manusia di Disdukcapil Kota Malang.
3. Pengumpulan Instrumen dengan kuesioner yang disebarakan melalui google form, sehingga data yang di kelola hanya responden yang mengisi google form, sehingga responden yang dapat mengisi bisa memahami google form.

## 5.3 Saran

Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan yang ada di Dispendukcapil rata-rata responden menjawab setuju, sehingga gaya kepemimpinan yang ada telah dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik.
2. Lingkungan kerja di Dispendukcapil rata-rata responden menjawab setuju hal ini juga menggambarkan lingkungan kerja telah dapat menunjang kedisiplinan dengan baik.

Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam pengembangan sumber daya manusia, namun penelitian selanjutnya bisa



menambahkan beberapa variabel yang relevan dalam peningkatan disiplin kerja.



## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. *NitiseMITO* 2000. Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Andamdewi. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan* Halaman 210-461.
- Arikunto, S. 2006. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bayu sentosa, Nurul Fauziah, Tholiatul Mas'adah. 2019. Dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor Kabupaten Bojonegoro. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship e-ISSN: 2621-153X* <http://journal.umg.ac.id/index.php/jre> JRE 2 (2) 2019, 37-41.
- Bilson *Simamora*. 2005. Analisis Multivariat Pemasaran. Jakarta : Gramedia. Pustaka Utama.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- DAFTAR PUSTAKA Aditya Reza, Regina, 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Djamalu, Novita. 2013. Pengaruh biaya produksi terhadap laba bersih padapersuhaan manufaktur yang terdaftar di bursa efek indonesia periode 2010-2012. *Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*.
- Farida, Umi dan Hartono, Sri. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo: Umpo Ponorogo Press.
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. (Edisi Ke 4). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2003. Manajemen Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Harrianto R (2010). Buku Ajar Kesehatan Kerja. Jakarta: EGC
- Hartatik, Indah P. (2014). Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. Jafar,

- Hasibuan, Malayu SP. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- ILO. 2013. Health and Safety in Work Place for Productivity. Geneva: International Labour Office.
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo.2014. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen.Edisi 1.Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Mondy R. Wayne, 2010Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi KesepuluhJilid pertam, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Nitisemito, A. 2000.Manajemen Personalialia. Manajemen Sumber Daya Manusia. Ed 3. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Novita, Hidayat,Cynthia. 2013.Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Jurnal.Vol. 03 No. 02.hal. 27
- Novita, Hidayat,Cynthia. 2013.Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Keramik Diamond Industries. Jurnal.Vol. 03 No. 02.hal. 27
- Nurhaida, T. 2010. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Koordinasi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah I Nangroe Aceh Darussalam Sumatera Utara.*Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Robbins, P. Stephen. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima. Diterjemahkan oleh: Halida, S.E dan Dewi Sartika, S.S. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, Stephen P,and Judge,Timothy, A.2015, Perilaku Organisasi, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia,Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat, Jakarta
- Salma Fatimah Az Zahra, 2016, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. Skripsi.Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Saydam, G. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Mikro. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti, M.Pd.,APU.2009, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.Kerja.Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti.(2011). *Tata Kerja dan Produktifitas Kerja*.Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas.Bandung: Mandar Maju.

- Siagian, Sondang P, 2006.* Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga belas, Bumi Aksara, Jakarta
- Sihombing, S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Simamora, H. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE
- Situmeang.(2016).* Corporate Social Responsibility. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Soekanto, *Soerjono. 2002.* Sosiologi Suatu pengantar.Jakarta : PT Raja Grafindo. Persada.
- Solikhin Fauzur Rohman, 2017, dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi.Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sugiyono, 2001.* Metode Penelitian, Bandung: CV Alfa Beta
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian dan Pengembangan.* Alfabeta, Bandung
- Supardi.2003. Kinerja Karyawan. Ghalia Jakarta.
- Sutrisno, *Edi. 2009.* Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tampubolon, Biatna.D.2007. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi yang Telah Menerapkan SNII9-9001-2001. Jurnal Standarisasi No.9
- Thoha, Miftah. 2008.* Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo.
- Tomy Sun Siagian dan Hazmanan Khair.2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 1, No. 1, September2018,59-70<http://jurnal.umsu.ac.id/>
- Veithzal Rivai. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Yukl Gary. (2009). Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi 5. (Alih Bahasa Budi Suprianto). Jakarta: Indeks.