

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang

Emma Zurrianti¹, Yuliharsi²

¹ Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

² Universitas Andalas

Abstrak

The objective of this study was to investigate the relationships between leadership style, compensation and work environment on work discipline within the context of the Regional Research and Development Planning Agency Office of Padang Panjang City. The total population in this study was 42 people as well as being the sample in this study using saturated samples or the census method. Data was collected by distributing questionnaires with a Likert scale model and then being tested for the validity and reliability of the questionnaire. The data analysis technique used is the Smart PLS method. The purpose of this study is to see the relationship between the effect of the independent variables on the dependent variable. The results of this study are a). Leadership style has a positive and significant influence on Work Discipline at the Regional Research and Development Planning Agency Office of Padang Panjang City b). Compensation Ability has a positive and significant influence on Work Discipline at the Regional Research and Development Planning Agency Office of Padang Panjang City. c). The work environment has a positive and significant influence on Work Discipline at the Regional Research and Development Planning Agency Office of Padang Panjang City.

Keywords: Leadership Style, Compensation, Work Environment, Discipline

Copyright (c) 2023 Emma Zurrianti

 Corresponding author :

Email Address : emmazurrianti@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen penting dalam sebuah instansi. SDM adalah komponen dalam sebuah instansi yang menjalankan operasional instansi. SDM harus dikelola dengan baik agar pekerjaan yang dilakukan menghasilkan output sesuai dengan rencana. Sesuai dengan ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2021 tentang Penyetaraan Jabatan Administrasi Ke dalam Jabatan Fungsional dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2021 tentang Penyederhanaan Struktur Organisasi pada Instansi Pemerintah untuk Penyederhanaan Birokrasi, perlu dilakukan penyederhanaan birokrasi di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang. Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang adalah Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan dan bidang penelitian

dan pengembangan. Peraturan Daerah Kota Padang Panjang No 75 Tahun 2021 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Badan Perencanaan Penelitian Dan Pengembangan Kota Padang Panjang. Manusia adalah salah satu factor pendukung utama keberhasilan organisasi atau instansi. Disiplin Kerja sebagai pengelola utama instansi merupakan hal yang harus dimiliki. Suatu instansi bias berkembang dengan baik salah satunya dikarenakan pegawai disiplin dengan pedoman yang telah dibuat. Menurut Hasibuan (2017), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang menjadi kunci terwujudnya tujuan karena dengan adanya kedisiplinan kerja yang baik dari karyawan.

Perkembangan suatu Instansi tidak dapat dipisahkan dari Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia menjadi salah satu faktor penting dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka organisasi dalam hal ini yaitu perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal disiplin kerja. Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2017), "Disiplin kerja adalah keterampilan atau keahlian kerja seseorang secara sistematis, bersungguh-sungguh secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan". Disiplin kerja perlu diterapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan terhadap setiap karyawannya karena dengan diterapkannya disiplin kerja maka setiap karyawan memiliki rasa tanggungjawab kepada diri sendiri maupun kepada perusahaan sehingga jika individu atau karyawan di dalam Instansi disiplin maka tujuan dari terciptanya Instansi dapat berjalan sesuai dengantujuan yang di harapan. Disiplin kerja karyawan dapat mengalami peningkatan maupun penurunan penyebab terjadinya ketidak disiplin kerja karyawan diindikasi akibat dari gaya kepemimpinan. Menurut Thoah dalam (Kusumayanti et al., 2020), "Gaya kepemimpinan juga dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai, disebabkan karena adanya jumlah petunjuk atau pengarahan yang diberikan dan jumlah dukungan serta rasaempati yang diberikan oleh pimpinan dengan hubungan tingkat kesiapan atau kematangan para pengikut yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas, fungsi, atau tujuan tertentu". Instansi pemerintahan membutuhkan pegawai yang mampu bekerja dengan baik dan cepat. Untuk mendapatkan hal tersebut kepuasan kerja pegawai harus dipelihara dan diperhatikan. Cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai adalah dengan memberikan kompensasi. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, tentu saja akan meningkatkan disiplin kerja para pegawai. Pemberian kompensasi merupakan imbalan berupa finansial maupun non finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas hasil kerja seseorang. Handoko (2017) mengemukakan bahwa kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Lebih lanjut dikatakan bahwa kompensasi adalah penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Pemerintah Kota Padang Panjang sendiri telah memberikan kebijakan pemberian kompensasi di luar gaji berupa tunjangan rutin yang diberikan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kompensasi BAPPEDA di Kota Padang Panjang masih menunjukkan gejala yang belum memuaskan bagi para pegawai. Keadaan tersebut membuat pegawai melakukan beberapa penyimpangan perilaku kerja yang tampak dari ketidak disiplin pegawainya. Pada kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah pemberian kompensasi kadang terlambat dari jadwal yang telah di tetapkan dan sebahagian pegawai merasa kompensasi yang mereka terima belum seimbang dengan beban kerja yang dikerjakan.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam menentukan baik atau tidaknya disiplin kerja pegawai yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak positif dan baik bagi kelangsungan pegawai dalam bekerja sebaliknya, jika lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja. Menurut Nitisemito dalam (Purba, 2015), "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan". Disiplin kerja pegawai BAPPEDA di Kota Padang Panjang dapat diukur dari para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu, dan teratur. Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu, dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik. Selalu menggunakan waktu secara efektif selama berada di tempat kerja, yang artinya bahwa tujuan ketempat kerja adalah melaksanakan tugas yang telah didelegasikan kepada masing-masing pegawai dengan menggunakan waktu yang se efektif mungkin, tanpa harus melakukan pekerjaan diluar jam kantor (lembur). Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh Instansi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap Instansi. Untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada instansi mengenai perbandingan tingkat kedisiplinan kerja pegawai melalui data absensi pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah Tahun 2022 berikut:

Tabel 1. Absensi Pegawai BAPPEDA 2022

No	Bulan	Jumlah hari kerja	TK	S	I	T
1.	Januari	21	2	2	2	10
2.	Februari	18	1	0	0	14
3.	Maret	22	0	2	0	7
4.	April	20	0	1	0	4
5.	Mei	15	1	0	0	6
6.	Juni	22	0	0	1	11
7.	Juli	21	0	1	2	9
8.	Agustus	23	1	2	2	14
9.	September	22	0	2	3	2
10.	Oktober	21	1	1	1	6
11.	November	22	2	0	0	2
12.	Desember	22	2	1	3	8

Sumber : Kantor Bappeda di Kota Padang Panjang tahun 2022

Keterangan: TK: Tanpa Kererangan, S; Sakit, I ; Izin, T: terlambat

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa selama bulan Januari sampai Desember Tahun 2022 Rata-rara Pegawai terlambat setiap bulan. Kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang masuk terlambat kerja, pulang tidak sesuai waktu, selain itu pegawai sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapi sesuai dengan aturannya. Apabila hal ini dibiarkan terus-menerus, maka pegawai akan bertindak di luar aturan yang telah di tetapkan. Kemudian masih banyak juga pegawai yang datang terlambat setiap bulannya sehingga dapat dikatakan bahwa aturan atau disiplin yang ditetapkan pimpinan tidak berjalan sesuai dengan yang di harapkan, karena masih banyak para pegawai yang tidak mematuhi aturan yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Kantor BAPPEDA di Kota Padang Panjang, mengenai gaya kepemimpinan, gaya pemimpin dalam kantor ini masih dirasa kurang melakukan pendekatan langsung serta memotivasi para pegawainya dan kurang berhasil menggerakkan pegawai agar bekerja secara optimal. Misalkan jika pegawai mengalami kesulitan dan hambatan dalam mengerjakan tugasnya, pemimpin tersebut tidak

mau turun langsung untuk memberikan dorongan dan arahan kepada bawahannya. Pemimpin dalam kantor ini cenderung membiarkan pegawai tersebut dapat mengatasi dan menyelesaikan permasalahan yang mereka hadapi sendirian. Pemimpin juga dalam hal ini kurang menjalankan fungsi pengawasan terhadap para bawahannya terbukti dengan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam mengemban tugas tanggung jawabnya. Selain itu Kurang tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi yang berpengaruh terhadap menurunnya kualitas, kuantitas, dan target waktu yang telah ditetapkan oleh instansi.

Hasil penelitian Anita et al., (2017) dalam penelitiannya Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan. Bersamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari & Astutiningsih, (2021) bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulungagung, Pengurangan atau pemotongan Tambahan Penghasilan Pegawai negeri Sipil (TPP ASN) di BAPPEDA di Kota Padang Panjang dalam perwako no 4 tahun 2023 ditegaskan bahwa TPP berdasarkan penilaian disiplin kerja dengan ketentuan ketidakhadiran karena keterlambatan masuk kerja pada bulan berjalan, maka diberikan pengurangan tambahan penghasilan dengan ketentuan:

- a. Terlambat 1 menit s.d <31 menit pengurangan 0,5%
- b. Terlambat 31 menit s.d <61 menit pengurangan 1%
- c. Terlambat 61 menit s.d <91 menit pengurangan 1,25%
- d. Terlambat 91 menit atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja pengurangan 1,5%

Permasalahan yang terjadi pada Pegawai Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah di Kota Padang Panjang, dengan pemotongan keterlambatan 5% dalam 1 menit dianggap kecil dan tidak berpengaruh terhadap penghasilan, pegawai, pemberian kompensasi tinggi tanpa diimbangi dengan adanya kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku maka tidak akan meningkatkan disiplin kerja. Sanksi lisan dan tulisan atas keterlambatan dan ketidakhadiran tidak ditegakkan, sanksi hanya berupa potongan tunjangan

Bersamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rovi Romadhon et al. (2022) secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja studi kasus pada BMT Sejahtera Trucuk karena karyawan yang diberikan kompensasi tinggi tanpa diimbangi dengan adanya kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku maka tidak akan meningkatkan disiplin kerja. Lingkungan non fisik hubungan dengan rekan kerja dan pimpinan, pegawaidi kantor Bappeda di Kota Padang Panjang lebih terfokus pada pekerjaan masing-masing sehingga hubungan kurang terjalin dengan baik dan hubungan dengan atasan juga kurang terjalin dengan baik karena pimpinan lebih banyak menjalin komunikasi dengan pegawai yang fokus bekerja, sedangkan pegawai yang kurang pekerjaan lebih banyak berdiam diri dan beraktifitas di luar kantor. Dengan demikian bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin pegawai artinya semakin baik gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja maka disiplin kerja pegawai juga semakin baik. Dalam hal ini seorang pimpinan diharapkan mampu menggerakkan bawahannya agar disiplin dalam bekerja secara kondusif di Instansi. Pimpinan hendaknya lebih mengawasi perilaku pegawai secara langsung, mendiskusikan masalah yang dihadapi pegawai dalam bekerja dan menjaga lingkungan kerja, sehingga pegawai merasa dibutuhkan dihargai dan diperhatikan maka disiplin akan meningkat.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Penelitian

dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kota Padang Panjang. diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di BAPPEDA Kota Padang Panjang. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kepada pimpinan dan manajemen BAPPEDA untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui peningkatan gaya kepemimpinan yang efektif, pemberian kompensasi yang sesuai, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat memberikan kontribusi pada literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks instansi pemerintah, serta menjadi rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan topik ini.

METODOLOGI

Penelitian ini memiliki tujuan eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPEDA) Kota Padang Panjang. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Data primer diperoleh melalui wawancara dan kuesioner dari pegawai BAPPEDA. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, yang mengamati variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di BAPPEDA. Kuesioner dengan skala Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel tersebut, dengan poin penilaian dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja) dan variabel terikat (disiplin kerja). Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai BAPPEDA di Kota Padang Panjang yang berjumlah 42 orang. Karena jumlah populasi yang kurang dari 100, pendekatan total sampling digunakan, yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian, keseluruhan 42 pegawai menjadi subjek penelitian untuk mendapatkan data yang komprehensif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) berbasis varians PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

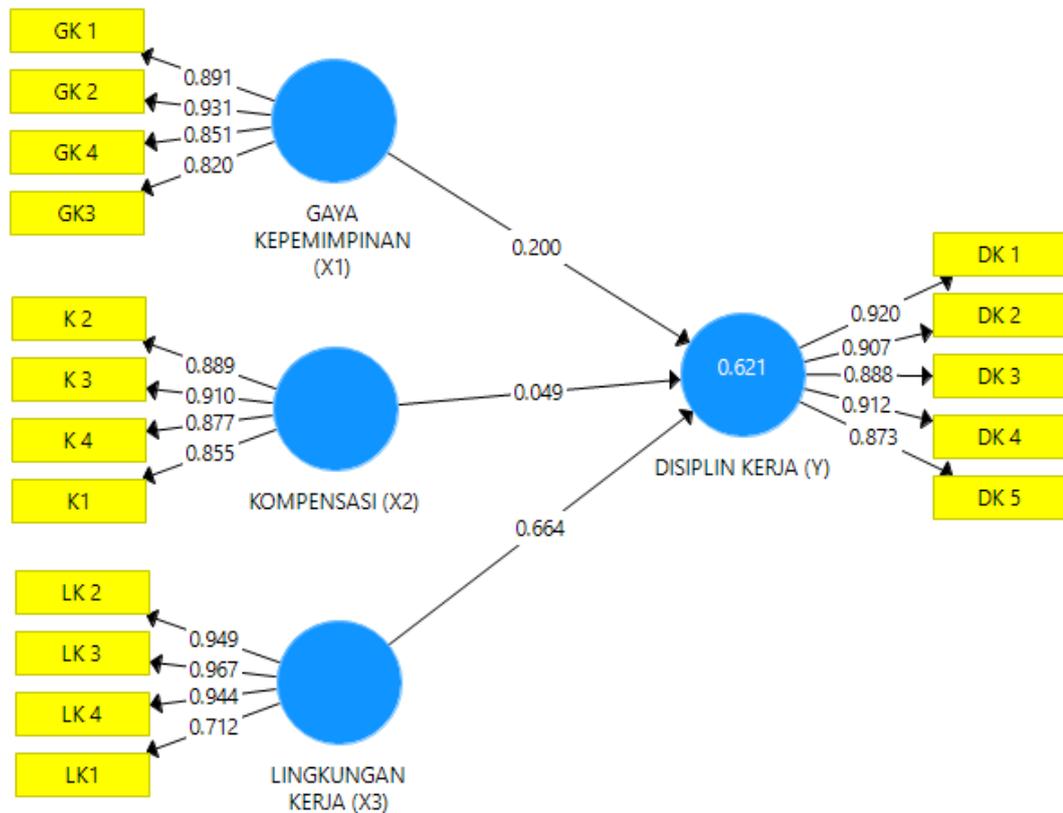
Pengujian pada penelitian ini merupakan analisis kualitas yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kualitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen jika nilai t statistik > t table (1,96) dan nilai P-value < alpha 0.05. Hasil uji hipotesis dipaparkan pada Tabel 4.16 sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Path Coefficient Model

Matrix	Original Sample	Sampel Mean	Standard Deviace	T Statistic	P Values
Gaya Kepemimpinan (X1) - Disiplin Kerja (Y)	0.180	0.177	0.040	4.565	0.000
Kompensasi (X2) - Disiplin Kerja (Y)	0.325	0.327	0.034	9.700	0.000
Lingkungan Kerja (X3) - Disiplin Kerja (Y)	0.548	0.550	0.038	14.355	0.000

Hasil Olahan Data 2023

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 1 berikut :



Gambar 1. Diagram Jalur Pengaruh Gaya kepemimpinan Terhadap Disiplin kerja

Kemudian dari hasil uji hipotesa juga menunjukkan bahwa variable gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang, karena nilai signifikan atau tingkat alpha yang ditetapkan lebih kecil yaitu 0,000 sehingga hipotesa yang di ajukan dapat diterima. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Aulia Permata dan Ni Wayan Mujiati (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Lingkungan fisik terhadap disiplin kerja pegawai DISNAKERTRANS Bali. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai DISNAKERTRANS Bali, sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini sama - sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh saudara Gita Nofita Sari dan Sri Eka Astutiningsih (2021) dengan judul penelitian “ Pengaruh Kompensasi, Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulung Agung”. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Tulung Agung, sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin kerja

Kemudian untuk hipotesa kedua diterima karena kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dapat dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,000 satuan sehingga hipotesa kedua ini diterima artinya kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan (2011) yang meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap disiplin dan kinerja karyawan hotel Nikki Denpasar, dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap disiplin kerja karyawan. Semakin sesuai kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam melaksanakan tugasnya..” Dari hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini sama - sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin kerja

Kemudian hipotesa ketiga diterima karena lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang dilihat dari tingkat alpha lebih kecil dari alpha yang ditetapkan yaitu 0,000 satuan sehingga hipotesa ketiga ini diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Maghdalena Minarsih (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap disiplin dan kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan CV. Premier Semarang), dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin dan kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan CV. Premier Semarang), sejalan dengan penelitian yang penulis teliti sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dengan penelitian sebelumnya. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Tri Puspita Sari, Elva Nuraina dan Supri Wahyudi Utomo (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan (Studi pada perusahaan Daerah Air Minum PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan). Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan (Studi pada perusahaan Daerah Air Minum PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan), sejalan dengan penelitian yang penulis lakukan ini sama - sama memiliki pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian ini mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Perencanaan Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) di Kota Padang Panjang, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Pertama, gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, menunjukkan pentingnya pemimpin yang mampu memotivasi dan memberikan arahan yang jelas kepada pegawai. Kedua, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, menandakan bahwa pemberian imbalan yang sesuai dapat meningkatkan komitmen dan ketaatan pegawai terhadap aturan kerja. Ketiga, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, menegaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat membentuk perilaku disiplin dalam bekerja. Terakhir, secara bersama-sama, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Dalam konteks ini, beberapa saran dapat diajukan. Pertama, perlu lebih meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan yang ada untuk menciptakan suasana kerja yang lebih inspiratif dan mendukung disiplin kerja yang lebih baik. Kedua, perlu mempertimbangkan peningkatan kompensasi, terutama bagi mereka yang bekerja di luar jam kerja, untuk memotivasi pegawai lebih dalam dalam menjaga disiplin dan loyalitas. Terakhir, penting untuk mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, karena faktor ini berperan penting dalam membentuk budaya disiplin kerja di antara para pegawai BAPPEDA di Kota Padang Panjang.

Referensi :

- A. Mangkunegara. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama.
- Arikunto. (2016). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. (Revisi). Rineka Cipta.
- Anita, T. P., Elva, N., & Supri, W. U. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Lawu Tirta Kabupaten Magetan) Kabupaten Magetan). *Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi*, 5(1), 146–160.
- Edi Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Pertama). Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali. (2021). *4892-15430-1-Pb* (Vol. 7, Issue 1).
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Jurnal Riset Ekonomi*, 1(4), 333–341.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan*. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen SDM* (Edisi REvi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *ast Square (PLS)*.
- Hasibuan, M. S. . (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Jihan, G. A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(4), 486–493. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i4.4466>
- kartono, kartini. (2016). *Pemimpin Dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?* PT. Raja Grafindo Persada.
- Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia, (2017).
- Muhamad Bashirul Haque. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pusat Litbang Jalan Dan Jembatan Badan Penelitian Dan Pengembangan Kementerian Pekerjaan Umum Dan Perumahan Rakyat*.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalialia*. Ghalia.
- Notoatmodjo. (2013). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- Nurhayati, A., & Supriyadi, E. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Keadilan Organisasi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Serang. *Jurnal Ekobisman*, 3(1), 81–103.
- Peraturan Daerah Kota Padang Panjang No 75 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan Kota Padang Panjang, (2021).
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Kerja Negeri Sipil tentang Kewajiban dan Larangan, (2010).
- Rahmati, C. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Studi pada Pegawai Tidak Tetap SMK Wongsorejo Gombang)*. universitas putra bangsa.
- Robbin,P. Stephen, M. C. (2014). *Management. Twelfth* (Twelfth). Pearson Education Lrvaiimitted.
- Rovi Romadhon, E. Didik Subiyanto, & Ignatius Soni Kurniawan. (2022). KAJIAN EMPIRIS

PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN KERJA (Studi Kasus pada BMT Sejahtera Trucuk). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 4(2), 71-86.
<https://doi.org/10.31605/mandar.v4i2.1692>

- Salam, A. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Pustaka Pelajar.
- Sedarmayanti. (2017). *perancangan dan pengembangan Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Setiawan, E. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta). *Jurnal Prima Ekonomika*, 9(1), 48-64.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. PT Rineka Cipta.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2241>
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen sumber daya Manusia*. STIE YPKN.
- Subekhi. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Alfabeta.
- Sugiyono, P. D. (2018b). *Quantitative, Qualitative, and R&D Research Methods*. Alfabeta.
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi
- Yukl. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks.
- Yukl. (2009). *Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Indeks.