

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP  
DISIPLIN KERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TANAH DATAR**

**SKRIPSI**

*Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh  
gelar sarjana pendidikan (S.Pd)*



**Oleh:**

**BAMBANG EKO PRAYETNO  
1202617/2012**

**JURUSAN PENDIDIKAN EKONOMI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2017**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

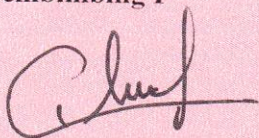
**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TANAH DATAR**

Nama : Bambang Eko Prayetno  
Bp/Nim : 2012/1202617  
Jurusan : Pendidikan Ekonomi  
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2017

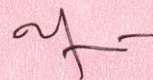
Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd  
NIP.19820311 200501 2 005

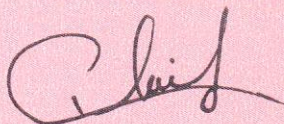
Pembimbing II



Yuhendri L.V, S.Pd, M.Pd  
NIP. 19850806 200812 1 002

Mengetahui:

Ketua Jurusan Pendidikan Ekonomi,



Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd  
NIP.19820311 200501 2 005

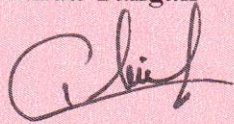
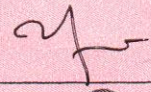
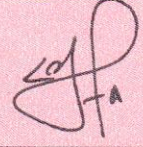
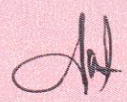
**HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TANAH DATAR**

Nama : Bambang Eko Prayetno  
Bp/Nim : 2012/1202617  
Jurusan : Pendidikan Ekonomi  
Konsentrasi : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi

Padang, Februari 2017

**Tim Penguji**

| No. | Jabatan    | Nama                          | Tanda Tangan                                                                                   |
|-----|------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1.  | Ketua      | Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd    | <br>_____ |
| 2.  | Sekretaris | Yuhendri L.V, S.Pd, M.Pd      | <br>_____ |
| 3.  | Anggota    | Chichi Andriani, SE, MM       | <br>_____ |
| 4.  | Anggota    | Menik Kurnia Siwi, S.Pd, M.Pd | <br>_____ |

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Bambang Eko Prayetno  
NIM/Tahun Masuk : 1202617 / 2012  
Tempat/Tanggal Lahir : Padang Gantiang / 8 Januari 1994  
Jurusan : Pendidikan Ekonomi  
Keahlian : Administrasi Perkantoran  
Fakultas : Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Karya tulis (skripsi) saya ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik (sarjana), baik di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang maupun Program Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain yang telah ditulis atau dipublikasikan kecuali secara eksplisit dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis/skripsi ini sah apabila telah ditandatangani **Asli** oleh Tim Pembimbing, Tim Penguji dan Ketua Jurusan.

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima **Sanksi Akademik** berupa pencabutan gelar akademik yang telah diperoleh karena karya tulis/skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Padang, Januari 2017  
Yang Menyatakan,



**Bambang Eko Prayetno**  
NIM. 1202617/2012

**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK  
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN TANAH DATAR**

**Bambang Eko Prayetno**  
**Jurusan pendidikan ekonomi fakultas ekonomi**  
**Universitas Negeri Padang**  
Jl. Prof Dr. Hamka, Air Tawar Padang  
Email: bambangekoprayetno@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis 1) Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar 2) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar 3) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif-kausatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar 3) Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Disiplin Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

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

**ABSTRACT**

This study aimed to analyze 1) The influence leadership and work environment physical of employee work discipline in the district secretariat Tanah Datar 2) The influence leadership of employee work discipline in the regional secretariat Tanah Datar 3) The influence of physical work environment of employee work discipline in the district secretariat Tanah Datar. This study includes the type of research descriptive-kausatif. The result showed that 1) Leadership and Work Environment Physical significant effect of employee Work Discipline in Regional Secretariat Tanah Datar 2) Leadership significant effect of employee work discipline in Regional Secretariat Tanah Datar 3) Work Environment Physical no significant effect of employee work Discipline in Secretariat Tanah Datar area.

**Keywords: Leadership, Physical work environment, Disicplin employee**

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi wabarakatuh

Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap isiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar”**.

Salawat dan salam tak henti-hentinya penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Pendidikan Ekonomi Keahlian Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang. Terima kasih kepada Ibu Tri Kurniawati, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing I, dan Bapak Yuhendri Leo Vrista, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, waktu dan bimbingan serta masukan yang sangat berharga bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Selain itu penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang secara langsung telah mendorong penulis menyelesaikan studi dan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
2. Ketua dan Sekretaris Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Ibu Chichi Andriani, SE, MM dan Ibu Menik Kurnia Siwi, S.Pd, M.Pd selaku dosen penguji skripsi atas masukannya pada ujian skripsi.

4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang khususnya Program Studi Pendidikan Ekonomi serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
5. Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Tanah Datar dan pegawai yang telah member izin penelitian kepada peneliti.
6. Yang istimewa untuk kedua orang tua yaitu ayahanda tercinta Amirudin (Alm) dan Ibunda tercinta Wirdalisma, terima kasih telah memberikan yang terbaik untuk ananda serta saudara-saudari saya Elsi Lia Amir (Adik), Santi Purnama Putri (Kakak Sepupu).
7. Sahabat saya teman-teman kos patenggangan B9, teman-teman mahasiswa angkatan 2012 yang senasib dan seperjuangan dengan penulis yang telah memberikan semangat, motivasi, saran dan informasi yang sangat berguna.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan-kekurangan dan dapat dikatakan jauh dari sempurna. Untuk itu saran dan kritik yang membangun penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2016

Penulis

## DAFTAR ISI

|                                                                        |             |
|------------------------------------------------------------------------|-------------|
| <b>ABSTRAK .....</b>                                                   | <b>i</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>                                             | <b>i</b>    |
| <b>DAFTAR ISI.....</b>                                                 | <b>iv</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL.....</b>                                               | <b>vi</b>   |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>                                           | <b>viii</b> |
| <b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>                                         | <b>1</b>    |
| A. Latar Belakang .....                                                | 1           |
| B. Identifikasi Masalah.....                                           | 9           |
| C. Rumusan Masalah.....                                                | 10          |
| D. Tujuan Penelitian .....                                             | 10          |
| E. Manfaat Penelitian .....                                            | 11          |
| <b>BAB II KERANGKA TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL,<br/>HIPOTESIS .....</b> | <b>12</b>   |
| A. Kajian Teori .....                                                  | 12          |
| 1. Disiplin Kerja .....                                                | 12          |
| a. Pengertian Disiplin Kerja.....                                      | 12          |
| b. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....                       | 15          |
| c. Teknik Pengukuran Disiplin Kerja.....                               | 15          |
| 2. Kepemimpinan .....                                                  | 16          |
| a. Pengertian Kepemimpinan .....                                       | 16          |
| b. Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....                         | 18          |
| c. Teknik Pengukuran Kepemimpinan.....                                 | 18          |
| 3. Lingkungan Kerja Fisik.....                                         | 19          |
| a. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik .....                             | 19          |
| b. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik .....               | 20          |
| c. Teknik Pengukuran Lingkungan Kerja Fisik .....                      | 20          |
| 4. Hubungan Antara Variabel .....                                      | 21          |
| a. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja .....                 | 21          |
| b. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja....         | 22          |

|                                                    |           |
|----------------------------------------------------|-----------|
| B. Penelitian yang Relevan.....                    | 22        |
| C. Kerangka Konseptual.....                        | 24        |
| D. Hipotesis.....                                  | 25        |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>              | <b>26</b> |
| A. Jenis Penelitian.....                           | 26        |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian .....               | 26        |
| C. Populasi dan Sampel .....                       | 26        |
| D. Variabel Penelitian .....                       | 28        |
| E. Jenis Data .....                                | 28        |
| F. Teknik Pengumpulan Data .....                   | 29        |
| G. Definisi Operasional.....                       | 30        |
| H. Instrument Penelitian .....                     | 32        |
| I. Uji Coba Instrumen .....                        | 33        |
| J. Teknik Analisis Data .....                      | 36        |
| <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>      |           |
| A. Gambaran Umum Tempat Penelitian.....            | 43        |
| 1. Identitas SETDA Kabupaten Tanah Datar .....     | 43        |
| 2. Visi dan Misi SETDA Kabupaten Tanah Datar ..... | 44        |
| B. Karakteristik Responden .....                   | 46        |
| C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian .....   | 47        |
| D. Teknik Analisis Data .....                      | 63        |
| E. Hipotesis .....                                 | 68        |
| F. Pembahasan.....                                 | 69        |
| <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>                  |           |
| A. Kesimpulan .....                                | 76        |
| B. Saran.....                                      | 76        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                         | <b>79</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>                              | <b>82</b> |

## DAFTAR TABEL

| Tabel                                                                                                     | Halaman |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| 1. Tingakt Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah datar<br>Per Januari-Desember 2015 .....    | 3       |
| 2. Penelitian Yang Relevan .....                                                                          | 23      |
| 3. Penetapan kuantitas sampel berdasarkan unit kerja .....                                                | 28      |
| 4. Daftar skala jawaban pernyataan .....                                                                  | 32      |
| 5. Kisi-kisi instrument penelitian .....                                                                  | 33      |
| 6. Uji Validitas .....                                                                                    | 34      |
| 7. Nilai <i>Crocbach's Alpha</i> dan <i>Corrected Item-Total Correlation</i><br>Instrumen Penelitian..... | 36      |
| 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....                                                        | 46      |
| 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....                                                | 47      |
| 10. Tingkat Capaian Responden Variabel Disiplin Kerja (Y) .....                                           | 48      |
| 11. Tingkat Capaian Indikator Ketaatan dan Kepatuhan pada Peraturan .....                                 | 49      |
| 12. Tingkat Capaian Indikator Ketaatan dan Kepatuhan Terhadap Norma-<br>Norma.....                        | 50      |
| 13. Tingkat Capaian Indikator Siap Menerina Sanksi-sanksi .....                                           | 51      |
| 14. Tingkat Capaian Responden Variabel Kepmimpinan ( $X_1$ ).....                                         | 52      |
| 15. Tingkat Capaian Indikator Mengarahkan.....                                                            | 53      |
| 16. Tingkat Capaian Indikator Memotivasi .....                                                            | 54      |
| 17. Tingkat Capaian Indikator Membimbing.....                                                             | 55      |
| 18. Tingkat Capaian Indikator Bersikap Adil .....                                                         | 56      |
| 19. Tingkat Capaian Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik ( $X_2$ ).....                              | 57      |
| 20. Tingkat Capaian Indikator Penataan Ruang Kantor.....                                                  | 58      |
| 21. Tingkat Capaian Indikator Penerangan.....                                                             | 59      |
| 22. Tingkat Capaian Indikator Intensitas Warna.....                                                       | 60      |
| 23. Tingkat Capaian Indikator Udara.....                                                                  | 61      |
| 24. Tingkat Capaian Indikator Kebisingan .....                                                            | 62      |
| 25. Uji normalitas.....                                                                                   | 63      |

|                                      |    |
|--------------------------------------|----|
| 26. Uji Heteroskedastisitas.....     | 64 |
| 27. Hasil Uji Multikolinearitas..... | 65 |
| 28. Analisis Regresi Berganda .....  | 65 |
| 29. Hasil Uji F .....                | 66 |
| 30. Koefisien Determinasi.....       | 67 |

## DAFTAR LAMPIRAN

| <b>Lampiran</b>                                                       | <b>Halaman</b> |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| 1. Angket Uji Coba Penelitian .....                                   | 82             |
| 2. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian Disiplin Kerja .....             | 88             |
| 3. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian Kepemimpinan .....               | 89             |
| 4. Tabulasi Data Uji Coba Penelitian Lingkungan Kerja Fisik .....     | 90             |
| 5. Validitas Dan Reliabilitas Disiplin kerja.....                     | 91             |
| 6. Validitas Dan Reliabilitas Kepemimpinan.....                       | 92             |
| 7. Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik .....            | 93             |
| 8. Angket Penelitian.....                                             | 94             |
| 9. Tabulasi Data Penelitian Disiplin Kerja.....                       | 100            |
| 10. Tabulasi Data Penelitian Kepemimpinan.....                        | 102            |
| 11. Tabulasi Data Penelitian Lingkungan Kerja Fisik .....             | 104            |
| 12. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....          | 106            |
| 13. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kepemimpinan.....            | 109            |
| 14. Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja Fisik ..... | 112            |
| 15. Uji Normalitas.....                                               | 116            |
| 16. Uji Heterogenitas .....                                           | 117            |
| 17. Uji Multikoloneritas .....                                        | 118            |
| 18. Uji Regresi Berganda .....                                        | 119            |

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Kemajuan perekonomian yang semakin pesat dewasa ini membuat sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan dalam arti sumber daya lain seperti modal, mesin dan sumber daya material lainnya akan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan apabila dikelola oleh manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang tidak ternilai harganya bagi setiap organisasi karena dapat memberikan kontribusi yang berarti kepada satuan kerja secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, diperlukan peranan manajer personalia untuk dapat menentukan berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dalam era global saat ini sumber daya manusia sangat penting peranannya, mengingat bahwa tantangan kompetensi semakin meluas, tidak hanya meraba pada sektor-sektor swasta, melainkan juga organisasi-organisasi publik yang memiliki peranan dalam pelayanan publik. Tuntutan akan kualitas pelayanan tentunya harus diimbangi dengan kemampuan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan demikian setiap organisasi dituntut untuk mengembangkan sumber daya manusia agar bisa bersaing dan tidak tertinggal oleh perkembangan zaman.

Sehubungan dengan itu, sumber daya manusia juga merupakan unsur yang paling menentukan dalam proses pembangunan khususnya sumber daya aparatur yang merupakan mesin penggerak berjalannya roda pemerintahan, pembangunan

dan pelayanan masyarakat, karena itulah manajemen organisasi dituntut untuk selalu proaktif dan dinamis dalam segala hal-hal khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumberdaya manusia agar mereka selalu dalam kondisi prima dan berdaya guna di dalam melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu cara pengelolaan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Menurut Rivai (2004:44) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sedarmayanti (2010:100) Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar adalah salah satu instansi pemerintahan yang bertugas untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakatnya menurut prakarsa sendiri, nyata dan bertanggung jawab berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Namun demikian, dalam upaya menjalankan tugas yang diemban oleh seluruh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar nampaknya masih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan dan tugas instansi dengan baik. Kondisi yang belum ideal masih ada di Kantor Sekretariat

Daerah Kabupaten Tanah Datar. Dimana masih terdapat pegawai yang datang terlambat, maupun pulang lebih awal.

Salah satu indikator dalam disiplin kerja menurut Siswanto (2003:291) ialah ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan. Peraturan yang berkaitan dengan disiplin salah satunya adalah absensi pegawai. Dari hasil observasi pendahuluan diperoleh data tingkat absensi atau tingkat kemangkiran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar dari bulan Januari sampai Desember 2015 :

**Tabel 1 : Tingkat Absensi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah datar Per Januari-Desember 2015**

| Bulan     | Hari Kerja | Jumlah Pegawai | Jumlah Absen | Tingkat Kemangkiran |
|-----------|------------|----------------|--------------|---------------------|
| Januari   | 21         | 127            | 20           | 0,75%               |
| Februari  | 19         | 127            | 26           | 1,08%               |
| Maret     | 22         | 127            | 22           | 0,80%               |
| April     | 21         | 127            | 24           | 0,90%               |
| Mei       | 19         | 127            | 29           | 1,20%               |
| Juni      | 21         | 127            | 30           | 1,12%               |
| July      | 19         | 127            | 18           | 0,75%               |
| Agustus   | 20         | 127            | 27           | 1,06%               |
| September | 21         | 127            | 15           | 0,56%               |
| Oktober   | 21         | 127            | 23           | 0,86%               |
| November  | 21         | 127            | 16           | 0,60%               |
| Desember  | 20         | 127            | 12           | 0,47%               |

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar Tahun 2015

Menurut Hasibuan (2012:51) untuk menghitung tingkat rata-rata absen dapat digunakan rumus dibawah ini :

$$\text{Tingkat kemangkiran} = \frac{\text{jumlah pegawai yang absen per bulan}}{\text{Jumlah pegawai} \times \text{hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat dilihat data tingkat kemangkiran dan absensi pegawai berfluktuasi. Tingkat kemangkiran tertinggi terjadi pada bulan Mei sebesar 1,20%, sedangkan tingkat kemangkiran yang paling rendah terjadi

pada bulan Desember sebesar 0,47% . Dengan masih adanya pegawai yang absen dan masih adanya tingkat kemangkiran pegawai yang tinggi di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar menandakan disiplin pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar belum optimal.

Selain itu masalah disiplin kerja yang lain peneliti dapatkan melalui magang selama 40 hari di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar ini seperti masih adanya pegawai yang tidak mengikuti apel pagi, hal ini terlihat disaat apel pagi dilaksanakan, setengah dari pegawai tidak mengikuti apel pagi dan lebih memilih duduk di dalam ruangan kerja, dan juga masalah lainnya seperti ketika apel pagi selesai dilaksanakan masih ada pegawai yang tidak langsung masuk ke ruangan kerja, namun lebih memilih untuk pergi ke kafe atau kantin, dan juga masalah lainnya sewaktu jam istirahat telah berakhir tetap saja pegawai masih belum di ruangan, meski ada juga yang ada dalam ruangan tapi tetap saja tidak langsung mengerjakan tugasnya malahan lebih memilih mengobrol dengan rekannya.

Disamping itu, dari fenomenan yang terlihat kendala yang dihadapi oleh pimpinan dalam rangka peningkatan disiplin kerja saat ini adalah disebabkan tanggung jawab dan kreatifitas pegawai masih relatif rendah. Sehingga tidak memiliki inisiatif untuk menyiasati hal-hal yang menjadi kewajiban. Hal ini dapat dilihat dari kondisi riil yang ada yakni ketika pimpinan melakukan tugas (dinas) luar, maka ada anggapan bahwa tugas dan tanggungjawab yang ada dapat ditunda pelaksanaannya atau dengan kata lain selalu menunggu pimpinan kembali untuk meminta petunjuk dan pengarahannya dengan kondisi demikian maka proses pengurusan yang ada di birokrasi akan berjalan tidak sebagaimana mestinya.

Dalam Pasal 29 Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa “Dengan tidak mengurangi ketentuan dalam peraturan perundang-undangan pidana, maka untuk menjamin tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, diadakan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur mengenai kewajiban, larangan, dan sanksi apabila kewajiban dan larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 tentang “Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil”. Dalam Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil diatur ketentuan-ketentuan mengenai: 1) Kewajiban, 2) Larangan, 3) Hukum disiplin., 4) Pejabat yang berwenang menghukum 5) Penjatuhan hukuman disiplin, 6) Keberatan atas hukum disiplin, 7) Berlakunya keputusan hukum disiplin.

Tinggi atau rendahnya disiplin kerja di pengaruhi oleh banyak faktor yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya menurut Martoyo (2000:26) seperti: motivasi, pendidikan dan latihan, kepemimpinan, kesejahteraan, penegakan disiplin melalui hukum. Sedangkan menurut Saydam (1996:291) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah ada tidaknya supersi dari pimpinan, lingkungan kerja yang kondusif, besar kecilnya insentif, kepemiminan dalam organisasi, ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan, keberanian dan kemampuan dalam mengambil tindakan, dan ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepemimpinan karena pemimpin memainkan peranan penting dalam menentukan usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pemimpin didalam organisasi atau

instansi adalah salah satu faktor yang sangat berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi, karena pemimpin adalah seseorang yang bisa mempengaruhi, mengajak dan bisa bekerjasama berdasarkan kemampuan pemimpinnya tersebut untuk membimbing, mengarahkan orang lain didalam mencapai tujuan-tujuan yang ingin dicapai. Menurut Rivai (2008:2) kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan dan mencapai tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan organisasi, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya serta disiplin kerja dari pegawai perusahaan. Ada banyak definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan.

Pemimpin yang baik dan bersahaja adalah dambaan setiap pegawai yang akan menimbulkan semangat kerja dan disiplin kerja pegawai untuk memenuhi harapan yang diinginkan oleh perusahaan. Karena apabila pegawai tidak menyadari hal tersebut maka ia harus dapat menerima pergantian pemimpin kembali dan hal itu belum tentu menjadi lebih baik bagi pegawai itu sendiri.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan dengan Ibu Dilla Gustina selaku Staf Fungsional Umum didapatkan hasil bahwasanya pimpinan sudah memberikan motivasi kepada para pegawainya berupa kata-kata dan juga memberikan bonus kepada para pegawai yang bekerja secara optimal. Pimpinan juga melakukan bimbingan kepada bawahan berupa memberikan solusi kepada pegawai yang mengalami kendala dalam pelaksanaan kerja. Namun didapatkan juga pegawai yang sering tergesa-gesa mengerjakan pekerjaan yang seharusnya selesai pada hari yang sudah ditentukan tetapi belum selesai dan meminta waktu 1 sampai 2 hari berikutnya.

Menurut Siswanto (2002:293) pembinaan disiplin kerja para tenaga kerja dapat dikembangkan dengan cara kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan atau teladan bagi para bawahan. Di depan selalu memberikan teladan, ditengah selalu membangkitkan semangat dan kegairahan kerja, dan dibelakang bertindak sebagai motivator.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tarigan (2011) di PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Medan, yang mana hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (BTN) Kantor Cabang Medan.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Saydam (1996:291) adalah lingkungan kerja. Menurut Alex (1996:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Wursanto (2005:287) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dari lingkungan kerja, yang antara lain meliputi : keadaan bangunan, tersedianya fasilitas dan letak gedung. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan atau pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berdasarkan pengamatan dan observasi penulis di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar di dapat ruang kerja yang tidak tertata dengan baik, misalnya penempatan lemari arsip yang berada di belakang meja pegawai dan sofa tamu yang menghambat lalu lintas pekerjaan, peralatan atau mesin-mesin kantor

perbagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar masih minim, hal ini di dapat dilihat dengan masih banyaknya pegawai dari bagian lain meminjam peralatan kantor bagian lainnya sehingga memperlambat kerja bagian tersebut, selain itu juga masih adanya file-file yang ditumpuk di atas meja pegawai dan dilantai yang tidak diarsipkan dengan benar, sehingga menyebabkan kesulitan dalam penemuan kembali data/file apabila sewaktu-waktu dibutuhkan dan hal ini juga membuat pemandangan ruangan kurang baik, dan juga keadaan meja pegawai yang beantakan, yang membuat suasana ruang kerja kurang nyaman. Kemudian keadaan penerangan yang terdapat dalam ruangan kerja yang memadai untuk bekerja dan juga sirkulasi udara juga sudah baik juga dengan kondisi AC yang berfungsi secara normal sehingga membuat suhu di ruangan menjadi sejuk. Fasilitas lain yang kurang memadai adalah kantin atau tempat makan siang yang kurang luas sehingga banyak karyawan yang makan di luar area perkantoran yang menyebabkan bertambahnya jam untuk menuju dan kembali dari tempat makan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2008) di PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo, yang mana pada penelitian tersebut pada variabel lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja social, lingkungan kerja psikologi. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwasanya lingkungan kerja baik fisik, social dan psikologi mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Hassco Multi Kimindo Sidoarjo

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Miftachul (2016) di Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta, menyatakan bahwa lingkungan kerja

baik fisik maupun non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Yogyakarta.

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Rizki (2009) di Dinas Sosial Kabupaten Padang Pariaman. Dimana dalam penelitian ini didapatkan hasil bahwasanya variabel lingkungan kerja baik fisik maupun non-fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Padang Pariaman.

Dari fenomena yang peneliti temukan dan data yang peneliti kumpulkan maka dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai di Sekretariat Kabupaten Tanah Datar masih belum optimal, sehingga hal ini bisa saja menjadi salah satu kendala dalam pencapaian tujuan instansi. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, dapat diidentifikasi bahwa

1. Masih adanya pegawai yang absen pada hari kerja di Sekretariat daerah Kabupaten tanah datar
2. Masih ada pegawai yang tidak mengikuti apel pagi.
3. Masih ada pegawai yang tidak langsung masuk ke dalam ruangan setelah mengikuti apel pagi.

4. Tanggung jawab pegawai di Sekretariat daerah Kabupaten Tanah Datar masih belum optimal.
5. Ruang kerja yang sempit, sehingga ruang gerak pegawai terbatas.
6. Penataan tata ruang yang kurang efektif pada beberapa bagian
7. Berkas/file ditumpuk dan tidak diarsipkan dengan benar
8. Kantin yang kurang luas, sehingga banyak karyawan keluar dari area kantor untuk mencari makan dan menambah waktu istirahat.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
2. Sejauh mana pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar?
3. Sejauh mana pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar?

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pembahasan pada latar belakang masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

3. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap disiplin kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tanah Datar.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta salah satu syarat menyelesaikan pendidikan S1 guna mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan di Program Studi Pendidikan Ekonomi Universitas Negeri Padang

- b. Bagi peneliti selanjutnya.

Sebagai sumbangan atau referensi dalam melakukan penelitian sejenis.

- c. Bagi instansi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dan memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan kepemimpinan, karakteristik individu dan disiplin kerja pegawai. Di samping itu, hasil penelitian ini juga dapat dijadikan referensi atau masukan untuk penelitian selanjutnya.