

## **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SATUAN POLISI PAMONG PRAJA, PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN GIANYAR**

**Gusti Ngurah Made Dharma Putra<sup>1\*</sup> | I Wayan Sukadana<sup>2</sup> | I Wayan Widnyana<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [ngurahde.wahde123@gmail.com](mailto:ngurahde.wahde123@gmail.com)

**Abstract:** Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 79 orang pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Data diambil dengan kuesioner skala likert dan diolah menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS)*. Hasil penelitian membuktikan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar.

**Kata kunci :** gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Menurut Werther dan Davis (1996), sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan merupakan salah satu dari sekian banyak elemen yang digunakan organisasi dalam operasionalnya. Sumber daya manusia yang berkualitas harus ada di setiap lini organisasi karena sumber daya manusia merupakan kunci penting di era globalisasi ini. Perusahaan harus dapat menemukan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melaksanakan dan mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya bergantung pada lokasi dan infrastruktur yang tersedia, tetapi juga pada kinerja karyawannya.

Salah satu instansi yang saat ini terus gencar dalam beberapa tahun terakhir meningkatkan kinerja pegawainya adalah Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar, yang selanjutnya disingkat Satpol PP, merupakan salah satu perangkat yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan peraturan daerah. Satpol PP dapat berkedudukan di Daerah Provinsi dan Daerah /Kota. Di Daerah Kabupaten, Satuan Polisi Pamong Praja dipimpin oleh Kepala Satuan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai cara, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, remunerasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong dan menciptakan disiplin kerja yang baik. Sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya jika karyawan perusahaan tidak berkinerja baik. Pencapaian tujuan perusahaan memerlukan karyawan yang penuh kesadaran, loyalitas, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang dilakukan dan diselesaikan. Kinerja karyawan yang optimal merupakan citra personel yang berkualitas tinggi. Pencapaian ini mencerminkan keberhasilan orang tersebut (Yantika *et al.*, 2018).

Berdasarkan hasil observasi peneliti, Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar saat ini menghadapi permasalahan SDM di mana perusahaan mengalami penurunan kinerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar dapat dilihat dari gaya kepemimpinan. Menurut Asfari *et al.* (2019) mengemukakan Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk dan menggerakkan orang lain agar perlu bekerja sama di bawah pemerintahannya secara kolektif untuk mencapai tujuan tertentu. Kemudian

menurut Damara & Indahingwati (2019) sebagai seorang pemimpin seharusnya memiliki kepribadian yang baik secara lisan maupun perbuatan, sehingga pegawai mampu menjadikan pemimpin tersebut sebagai contoh.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi peneliti lakukan penyebab penurunan angka dari kinerja pegawai dari gaya kepemimpinan dengan melalui wawancara beberapa pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar menyatakan bahwa kinerja pegawai belum maksimal sebab gaya kepemimpinan dari pimpinan masuk ke dalam kategori semi otoriter di mana garis komando harus jelas, perintah harus segera dilaksanakan dan juga keputusan tertentu diambil langsung oleh pimpinan sehingga pegawai kurang berhak untuk berasumsi menyampaikan aspirasi/pendapatnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bawintil, dkk., (2019) serta Setiawan & Fitri (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Rompas, *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti ingin menguji kembali apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar.

Selain pemimpin, disiplin kerja sebagai alat yang digunakan oleh pemimpin untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mau mengubah perilaku dan sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Maryani *et al.*, 2021). Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai, karena pegawai yang disiplin cenderung lebih konsisten dalam menjalankan tugas-tugas mereka, mengikuti aturan dan prosedur, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan kualitas hasil kerja, serta mengurangi kesalahan dan konflik di tempat kerja. Pegawai yang disiplin juga lebih dapat diandalkan dan cenderung memiliki etos kerja yang kuat, yang berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pra survei yang dilakukan kepada beberapa pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar mengenai disiplin kerja diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar belum sepenuhnya dapat dikatakan tinggi. Sehingga dengan rendahnya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut diduga akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Gilang, dkk (2022), Kristianti, dkk., (2021) serta Sanaputra, dkk (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian

yang dilakukan oleh Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti ingin menguji kembali apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Adha et al., 2019). Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena lingkungan yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas. Faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, ketersediaan fasilitas, dan suasana kerja yang kondusif berkontribusi pada kesejahteraan fisik dan mental pegawai. Lingkungan kerja yang positif juga mencakup hubungan baik antar pegawai, dukungan dari atasan, serta budaya organisasi yang menghargai dan mengakui kontribusi individu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan stres, penurunan motivasi, dan produktivitas, serta meningkatkan tingkat absensi dan *turnover* pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana, dkk (2022), Sanjaya, dkk (2022), dan Tyas, dkk., (2021) serta Permadi, dkk (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Kurniawan & Hazir (2019) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar.

## **LITERATUR**

### **Goal Setting Theory**

*Goal setting theory* adalah penetapan sasaran atau target, berorientasi hasil, sehingga akan meningkatkan kinerja dan tercapainya target dari individu yang diselaraskan dengan target perusahaan (Suparman, 2017).

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan maupun organisasi, sesuai dengan wewenang atau tugas yang diberikan dalam mencapai suatu visi dan misi perusahaan yang tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral etika (Busro, 2018). Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu: 1) Kualitas (mutu), 2) Kuantitaas (jumlah), 3) Waktu (jangka waktu), 4) Kerja sama antar karyawan, 5) Penekanan biaya serta 6) Pengawasan.

### **Gaya Kepemimpinan**

Handoko (2019) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai perilaku yang menunjukkan bahwa pemimpin dapat memberikan contoh yang baik bagi bawahannya. Gaya kepemimpinan merupakan pola pendekatan atau cara yang dipilih dalam mengarahkan dan mempengaruhi pihak lain. Menurut Kartono (2019), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator sebagai berikut: 1) Kemampuan Mengambil Keputusan, 2) Kemampuan Memotivasi, 3) Kemampuan Komunikasi, 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan, 5) Tanggung Jawab serta 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

### **Disiplin Kerja**

Waridin dalam Husain & Santoso (2019) disiplin kerja adalah merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi menurut Hasibuan (2009), di antaranya: 1) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, 2) Mentaati peraturan kerja, 3) Menjalankan prosedur kerja serta 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Nisa, et al., 2018). Indikator dalam lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2007) adalah sebagai berikut: 1) Tata letak ruang kerja, 2) Kebersihan, 3) Suara dan Suhu, 4) Peralatan kantor, 5) Hubungan sesama rekan kerja serta 6) Hubungan kerja antara atasan dan bawahan.

### **Hipotesis Penelitian**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Fahmi (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendriyadi (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja.

H:1 Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Penelitian yang dilakukan oleh Gilang, dkk (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Kristianti, dkk., (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sanaputra, dkk (2021) pada hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H:2 Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Lingkungan kerja adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya yang dapat membawa dampak baik positif maupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Ahyari (2015) faktor yang menentukan pegawai puas dalam bekerja salah satunya adalah kondisi kerja. Kondisi kerja ini meliputi penyiaran yang cukup, suhu udara yang tepat, kenyamanan ruang kerja, dan keamanan pada perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana, dkk (2022) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, dkk (2022), hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Tyas, dkk. (2021) melakukan penelitian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini yaitu :

H:3 Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar yang terletak di Jalan Manik No.15 Gianyar, Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar, Provinsi Bali. Obyek penelitian dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, Lingkungan kerja yang diperkirakan menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar, yaitu sebanyak 380 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ditentukan berdasarkan rumus Slovin sebanyak 79 orang pegawai. Metode penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling*. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi,

wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Instrumen**

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

2. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja dan kinerja pegawai memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang digunakan sudah reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**

Hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan grafik tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebagai berikut.

**Tabel 1**  
**Hasil Pengujian Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		<b>Unstandardized Residual</b>
N		79
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,97956801
Most Extreme Differences	Absolute	0,069
	Positive	0,051
	Negative	-0,069
Test Statistic		0,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 1 di atas, besarnya nilai hasil Asym. Sig diperoleh sebesar 0,200 hasil ini dibandingkan dengan probabilitas 0,05 maka lebih besar, sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi secara normal. Adapun hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 2 berikut.

**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>
---------------------------------

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1,381	2,180		0,634	0,528		
X1	0,318	0,080	0,335	3,965	0,000	0,837	1,195
X2	0,294	0,060	0,419	4,924	0,000	0,828	1,208
X3	0,412	0,076	0,431	5,397	0,000	0,938	1,066

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 didapat bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,837 > 0,1$ ) dan VIF lebih kecil dari 10 ( $1,195 < 10$ ), disiplin kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,828 > 0,1$ ) dan VIF lebih kecil dari 10 ( $1,208 < 10$ ) sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,1 ( $0,938 > 0,1$ ) dan VIF lebih kecil dari 10 ( $1,066 < 10$ ). Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Adapun hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,502	1,342		1,119	0,267
	X1	-0,042	0,049	-0,105	-0,853	0,396
	X2	-0,024	0,037	-0,081	-0,651	0,517
	X3	0,060	0,047	0,148	1,272	0,207

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) sebesar 0,396, nilai signifikansi variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,517 dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,207 artinya lebih besar dari 0,05. Ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 4**  
**Rekapitulasi Hasil Analisis**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	Konstanta	1,381	2,180	0.634	0,528

	Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,318	0,080	0,335	3,965	0,000
	Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,294	0,060	0,419	4,924	0,000
	Lingkungan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,412	0,076	0,431	5,397	0,000
R						0,743
Adjusted R Square						0,534
F <sub>hitung</sub>						30,742
Sig.						0,000

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada Tabel 4 di atas dapat dibuat model regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 1,381 + 0,318 X_1 + 0,294 X_2 + 0,412 X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan koefisien-koefisiennya sebagai berikut:

- Apabila gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>), disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) akan tetap.
- Apabila gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan dengan asumsi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
- Apabila disiplin kerja (X<sub>2</sub>) mengalami peningkatan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.
- Apabila lingkungan kerja (X<sub>3</sub>) mengalami peningkatan dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dianggap tetap maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat.

### Analisis Korelasi Berganda

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 didapat hasil koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,743. Berdasarkan pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2019) bahwa koefisien korelasi berganda sebesar 0,743 berada antara 0,600 sampai dengan 0,799 yang berarti korelasi adalah kuat.

### Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 4 dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,534 sehingga dapat dihitung persentase kontribusi gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar  $0,534 \times 100\% = 53,4\%$  dengan sisa 46,6% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.

### Uji t

#### Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,965 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar (hipotesis diterima).

#### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,924 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar (hipotesis diterima).

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan**

Berdasarkan Tabel 4 hasil analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,397 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Hasil ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar (hipotesis diterima).

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

#### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Ini berarti hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab serta kemampuan mengendalikan emosional sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hendriyaldi (2018), menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Ini berarti hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, mentaati

peraturan kerja, menjalankan prosedur kerja serta menggunakan peralatan kantor dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil penelitian oleh Gilang, dkk (2022) bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitupun penelitian yang dilakukan oleh Kristianti, dkk., (2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sanaputra, dkk (2021) pada hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Ini berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima, dengan memperhatikan tata letak ruang kerja, kebersihan, suara dan suhu, peralatan kantor, hubungan sesama rekan kerja serta hubungan kerja antara atasan dan bawahan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Hasil penelitian tersebut relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dwipayana, dkk (2022) menyatakan bahwa lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya, dkk (2022), hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Tyas, dkk (2021) serta Permadi, dkk (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika gaya kepemimpinan semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin baik, sebaliknya jika gaya kepemimpinan semakin buruk maka kinerja pegawai akan semakin buruk pula. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika disiplin kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin baik, sebaliknya jika disiplin kerja semakin buruk maka kinerja pegawai akan semakin buruk pula. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja, Pemadam Kebakaran Dan

Penyelamatan Kabupaten Gianyar. Hal ini berarti jika lingkungan kerja semakin baik, maka kinerja pegawai juga semakin baik, sebaliknya jika lingkungan kerja semakin buruk maka kinerja pegawai akan semakin buruk pula.

### Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah pengambilan data dilakukan dengan *cross sectional*, dimana dibutuhkan subyek penelitian yang relatif besar atau banyak dengan asumsi variabel bebas yang berpengaruh cukup banyak maka sebaiknya menggunakan studi longitudinal. Dalam pengumpulan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Ahyari, A. (2015). *Manajemen produksi perencanaan sistem produksi*. BPFE.
- Asfari, U., Mardhiana, H., & Deri, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi terhadap kualitas informasi berdampak pada individu organisasi. *MIND (Multimedia Artificial Intelligent Networking Database) Journal*, 4(1), 01–12.
- Bawintil, F. K., Saerang, I. S., & Kojo, C. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(3).
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Damara, Y., & Indahingwati, A. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan UD Maju Mapan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(3).
- Dwipayana, I. M. A. P., Sapta, I. K. S., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lurah Sanur Kota Denpasar. *VALUES*, 3(1), 105–119.
- Fahmi, I. (2018). *Manajemen kinerja*. Alfabeta.
- Gilang, I. M., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Kariasih Munggu, Badung. *EMAS*, 3(5), 12–21.
- Handoko, T. H. (2019). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia* (Edisi 3). BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.



- Hendriyaldi, H. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benefita*, 4(1), 26–38.
- Husain, B. A., & Santoso, A. B. (2022). Analisis disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan CV. Kirana Utama Bogor. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(3), 162–169.
- Kartono, K. (2019). *Pemimpin dan kepemimpinan*. PT. Grafindo Persada.
- Kristianti, L. S., Affandi, A., Nurjaya, N., Sunarsi, D., & Rozi, A. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. Y. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja yang berdampak pada prestasi kerja. *JEM Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 5(1), 115–134.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1–16.
- Nisa, I. C., Rooswidjani, R., & Fristin, Y. (2018). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 5(2).
- Permadi, I. K. O., Landra, N., Kusuma, I. G. A. E. T., & Sudja, I. N. (2019). The impact of compensation and work environment performances. *International Journal of Management and Commerce Innovation*, 6(2), 1248–1258.
- Rompas, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Sanaputra, I. D. M., Sapta, I. K. S., & Sudja, I. N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Unit Ground Support Equipment (GSE) PT. Gapura Angkasa Cabang Denpasar. *VALUES*, 2(3).
- Sanjaya, I. M. A. T., Widyani, A. A. D., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali. *EMAS*, 3(7), 37–48.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. PT. Refika Aditama.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Setiawan, Y. A., & Fitri, M. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 129–142.



- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2017). Pengaruh stres kerja, kejenuhan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Makmur Kota Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 6(02), 1–17.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan Kedelapan). Prenadamedia Group.
- Tyas, M. K. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening* [Skripsi]. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Erlangga.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174.