



PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR UPTP BALAI PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KENDARI¹Sabaruddin, ²Marissa**ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja di UPTD Balai Peningkatan Produktifitas Kendari. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai UPTD sebanyak 25 orang. Hasil penelitian dengan menggunakan indikator kepemimpinan yang meliputi: penetapan standar kerja yang jelas, membantu pegawai yang kesulitan ketika bekerja, menginginkan hasil yang optimal tanpa adanya hambatan, dan selalu memberikan penjelasan tentang tugas yang akan diserahkan oleh bawahan, dengan indikator tersebut dihasilkan kesimpulan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah suasana kerja yang nyaman, dan fasilitas kerja yang lengkap, dengan indikator tersebut dihasilkan kesimpulan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Keywords : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik. Mereka mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin, yang heterogen yang dibawa ke dalam suatu organisasi sehingga tidak seperti mesin, uang dan material, yang sifatnya pasif dan dapat dikuasai dan diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi (Nitisemito, 1996).

Sumber daya manusia baik yang menduduki posisi pimpinan maupun anggota merupakan faktor penting dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta, terutama untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini karena berhasil tidaknya suatu organisasi atau instansi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana pekerjaan. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan. Akibat terjadinya interaksi dengan karakteristik masing-masing serta banyak kepentingan yang membentuk gaya hidup, pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu instansi atau organisasi. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu terwujudnya kinerja pegawai yang baik.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu (2009) salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat



keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004: 67), Oleh karena itu kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam upaya mencapai tujuan yang maksimal.

Malayu S.P. Hasibuan (2001) mendefinisikan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

1. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.
2. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin adalah pelatihan, khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk menghasilkan pengendalian diri, kebiasaan-kebiasaan untuk menaati peraturan yang berlaku. Siagian (2006). Menurut Handoko (2001) dalam suatu organisasi atau instansi, peran kepemimpinan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai. Bahkan sekarang ini bisa dikatakan bahwa kemajuan yang dicapai dan kemunduran yang dialami oleh instansi, sangat ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok ke arah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004).

Menurut Hasibuan (2001) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai, dan pemimpin mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada, maka para pegawai pun akan dapat bekerja dengan nyaman dan semangat yang tinggi.

UPTP Balai Peningkatan Produktifitas Kendari (BPP-Kendari) merupakan sebuah organisasi yang bertugas melaksanakan pengukuran dan peningkatan produktifitas juga berperan dalam mendorong gerakan produktifitas nasional bertujuan untuk memotivasi partisipasi masyarakat dalam meningkatkan produktifitasnya dalam berbagai bentuk kegiatan. Sehingga untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja karyawan yang maksimal, kinerja karyawan UPTP BPP-Kendari yang maksimal sangatlah diharapkan oleh organisasi. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktifitas secara keseluruhan akan meningkatkan dan mencapai visinya yaitu mendorong gerakan produktifitas nasional.

Menurut Timple dalam Mangkunegara (2005:14), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal, yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang salah satunya disiplin kerja. Faktor eksternal, yaitu faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan, contohnya kepemimpinan.



II. KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan diperlukan oleh lembaga atau instansi dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi. Pegawai dituntut untuk dapat mengikuti arahan dari pimpinannya karena merekalah yang dianggap mampu menjadi influence bagi karyawan untuk dapat memiliki tujuan yang sama dengan perusahaan. Jika tujuan yang dituju tidaklah sama maka akan sulit bagi suatu organisasi menjalankan proses pencapaiannya.

Teori kepemimpinan membicarakan bagaimana seseorang menjadi pemimpin, atau bagaimana timbulnya seorang pemimpin. Teori-teori kepemimpinan menurut Thoha (2003, 32-33) yaitu :

1. Teori sifat

Teori ini menyatakan bahwa sesungguhnya tidak ada korelasi sebab akibat antara sifat dan keberhasilan manajer, pendapatnya itu merujuk pada hasil penelitian Keith Davis yang menyimpulkan ada empat sifat umum yang berpengaruh terhadap keberhasilan kepemimpinan organisasi, yaitu :

- a. Kecerdasan, pada umumnya membuktikan bahwa pemimpin mempunyai tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bias melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya tingkat kecerdasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang dipimpin. Namun demikian pemimpin tidak bias melampaui terlalu banyak dari kecerdasan pengikutnya.
- b. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan social, para pemimpin cenderung menjadi matang dan mempunyai emosi yang stabil, serta mempunyai perhatian yang luas terhadap aktivitas-aktivitas social. Dia mempunyai keinginan menghargai dan dihargai.
- c. Motivasi dan dorongan prestasi, para pemimpin secara relative mempunyai dorongan motivasi yang kuat untuk berprestasi. Mereka berusaha mendapatkan penghargaan yang intrinsik dibandingkan dari yang ekstrinsik.
- d. Sikap-sikap hubungan kemanusiaan, para pemimpin yang berhasil mau mengakui harga diri dan kehormatan para pengikutnya dan mampu berpihak kepadanya, dalam istilah penelitian Universitas Ohio, pemimpin itu mempunyai perhatian, dan kalau mengikuti istilah penemuan Michigan, pemimpin itu berorientasi pada karyawan bukan berorientasi pada produksi.

2. Teori kelompok

Teori ini beranggapan bahwa, supaya kelompok bisa mencapai tujuannya, maka harus terdapat suatu pertukaran yang positif di antara pemimpin dan pengikut-pengikutnya. Teori kelompok ini dasar perkembangannya pada psikologi sosial. (Thoha, 2003, p34).

3. Teori situasional

Teori ini menyatakan bahwa beberapa variable situasional mempunyai pengaruh terhadap peranan kepemimpinan, kecakapan, dan pelakunya termasuk pelaksanaan kerja dan kepuasan para pengikutnya. Beberapa variable situasional diidentifikasi, tetapi tidak semua ditarik oleh situasional ini. (Thoha, 2003, p36)

4. Teori kepemimpinan kontijensi

Model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Fielder sebagai hasil pengujian hipotesa yang telah dirumuskan dari penelitiannya terdahulu. Model ini berisi tentang



hubungan antara gaya kepemimpinan dengan situasi yang menyenangkan dalam hubungannya dengan dimensi-dimensi empiris berikut ini:

- a. Hubungan pimpinan anggota, variable ini sebagai hal yang paling menentukan dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.
 - b. Derajat dari struktur tugas. Dimensi ini merupakan urutan kedua dalam menciptakan situasi yang menyenangkan.
 - c. Posisi kekuasaan pemimpin yang dicapai lewat otoritas formal. Dimensi ini merupakan urutan ketiga dalam menciptakan situasi yang menyenangkan. (Thoha, 2003, pp37-38)
5. Teori jalan tujuan (Path-Goal theory)

Teori ini mula-mula dikembangkan oleh Geogepoulos dan kawankawannya di Universitas Michigan. Pengembangan teori ini selanjutnya dilakukan oleh Martin Evans dan Robert House. Secara pokok, teori pathgoal dipergunakan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh perilaku pemimpin terhadap motivasi, kepuasan, dan pelaksanaan kerja bawahan. Ada dua factor situasional yang telah di identifikasikan yaitu sifat personal para bawahan, dan tekanan lingkungan dengan tuntutan-tuntutan yang dihadapi oleh para bawahan. Untuk situasi pertama teori path-goal memberikan penilaian bahwa perilaku pemimpin akan bias diterima oleh bawahan jika para bawahan melihat perilaku tersebut merupakan sumber yang segera bisa memberikan kepuasan, atau sebagai suatu instrument bagi kepuasan masa depan.

Adapun faktor situasional kedua, path-goal, menyatakan bahwa perilaku pemimpin akan bisa menjadi faktor motivasi terhadap para bawahan, yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja (Thoha, 2003 : 39).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Menurut Teori Michigen , Robin (2003: 44) bahwa pemimpin yang berorientasi karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja kelompok kerja. Teori jalur tujuan, Robin (2003: 55) menggambarkan :

1. Kepemimpinan yang suportif menghasilkan kinerja dan kepuasan pegawai yang tinggi bila bawahan mengerjakan tugas terstruktur.
2. Kepemimpinan yang berorientasi prestasi akan meningkatkan pengharapan bawahan bahwa upaya akan mendorong kinerja yang tinggi bila tugas-tugas terstruktur.

Keberhasilan suatu lembaga atau instansi baik sebagai keseluruhan maupun berbagai kelompok dalam suatu lembaga atau instansi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan yang terdapat dalam lembaga atau instansi yang bersangkutan. Dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu lembaga atau instansi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan lembaga atau instansi tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2006).

Pemimpin yang terdapat pada lembaga atau instansi harus memiliki kelebihan-kelebihan dibandingkan dengan bawahannya, yaitu pegawai yang terdapat di lembaga atau instansi yang bersangkutan, sehingga dapat menunjukkan kepada bawahannya untuk bergerak, bergiat, berdaya upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Akan tetapi hanya mengerahkan seluruh pegawai saja tidak cukup, sehingga perlu adanya suatu dorongan agar para pegawainya mempunyai minat yang besar

terhadap pekerjaannya. Atas dasar inilah selama perhatian pemimpin diarahkan kepada bawahannya, maka kinerja pegawainya akan tinggi.

Lingkungan Kerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan mutasi promosi. Di samping factor-faktor di atas masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam pelaksanaan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun factor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Seperti soal musik yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2001 : 68).

Menurut Sedarmayanti (2001, h.21) menyatakan bahwa secara garis besa, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan dan lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito (2000, h.171-173) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Suryadi Perwiro Sentoso (2001:19-21) yang mengutip pernyataan Prof. Myon Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.

III. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini populasi sekaligus sampel yaitu sebanyak 25 orang. Untuk mencapai tujuan dalam penelitian, maka data yang diperoleh akan diolah sesuai dengan kebutuhan penelitian ini. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan variable dependen kinerja pegawai dan variable independent adalah kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin.

IV. PEMBAHASAN

Hasil Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda antara kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai, disajikan pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear berganda

Variabel	Unstandardized		Standardized	T hitung	Hasil Signifikansi
	Beta	Stand.err			
Konstanta	0,724	0,402		1,802	0,086
Kepemimpinan	0,258	0,072	0,340	3,580	0,002
Lingkungan Kerja	0,516	0,069	0,713	7,470	0,000
Disiplin	0,049	0,075	0,054	0,655	0,519
Koefisien Determinasi (R^2)		=	0,839		
F Hitung		=	42,638		
F tabel		=	3,072		0,000

Sumber : SPSS 19,00

Pembahasan

1. Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi aktivitas orang lain melalui komunikasi, baik individual maupun kelompok kearah pencapaian tujuan (Anoraga, 2004). Tujuan kepemimpinan adalah untuk mempengaruhi aktivitas kerja pegawai agar bekerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai β_1 (nilai koefisien regresi X_1) sebesar 0,258 dan nilai signifikan kepemimpinan (X_1) sebesar 0,002. Nilai β_1 bertanda positif mempunyai arti bahwa jika kepemimpinan mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,258 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Sedangkan nilai signifikan kepemimpinan (X_1) sebesar $0,002 < \text{nilai signifikan } \alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari yang dibangun melalui kepemimpinan dengan

indikator: Penetapan standar kerja yang jelas, membantu pegawai yang kesulitan ketika bekerja, menginginkan hasil yang optimal tanpa adanya hambatan, dan selalu memberikan penjelasan tentang tugas yang akan diserahkan oleh bawahan. Hal ini, menghasilkan beberapa konsekuensi positif, diantaranya adalah ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang dihasilkan sesuai standar pimpinan, mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik, menyusun kembali setiap laporan yang telah diokoreksi pimpinan, menaati setiap aturan yang ditetapkan instansi, keterampilan, Ijazah dan sertifikat yang sesuai dengan tempat kerja, serta selalu berusaha menyelesaikan tantangan pada tugas-tugas baru. Dengan demikian, semakin baik kepemimpinan yang dijalankan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fenny Dwi (2014), menyimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Anorogo dan Widiyanti (1993) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja yang mendukung tentu akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, namun bila lingkungan kerja kurang mendukung, tingkat kesalahan yang dilakukan oleh pegawai akan tinggi.

Berdasarkan hasil perhitungan statistik, diperoleh nilai β_2 (nilai koefisien regresi X_2) sebesar 0,516 dan nilai signifikan lingkungan kerja (X_2) sebesar 0,000. Nilai β_1 bertanda positif mempunyai arti bahwa jika lingkungan kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,516 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Sedangkan nilai signifikan lingkungan kerja (X_2) sebesar $0,000 < \text{nilai signifikan } \alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel ada pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa meningkatkan kinerja pegawai UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari yang dibangun melalui variabel lingkungan kerja dengan indikator: suasana kerja yang nyaman, dan fasilitas kerja yang lengkap, menghasilkan beberapa konsekuensi positif, diantaranya adalah ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan, pekerjaan yang dihasilkan sesuai standar pimpinan, mampu mengoperasikan peralatan kerja dengan baik, menyusun kembali setiap laporan yang telah diokoreksi pimpinan, menaati setiap aturan yang ditetapkan instansi, keterampilan, Ijazah dan sertifikat yang sesuai dengan tempat kerja, serta selalu berusaha menyelesaikan tantangan pada tugas-tugas baru. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jerry (2014) yang menyimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Gibson Ivanevich (1997) juga menambahkan bahwa kinerja karyawan akan baik jika ditunjang dengan lingkungan kerja yang baik.

3. Disiplin Tidak Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Hasibuan (2004) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.



Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi.

Dari hasil tanggapan responden dan kemudian dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh nilai β_3 (nilai koefisien regresi X_3) sebesar 0,049 dan nilai signifikan disiplin (X_3) sebesar 0,519. Nilai β_2 bertanda positif mempunyai arti bahwa jika motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,049 satuan dengan asumsi variabel lainnya bernilai tetap. Sedangkan nilai signifikan disiplin (X_3) sebesar 0,519 > nilai signifikan $\alpha = 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin menunjukkan adanya pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya disiplin tidak mempengaruhi kinerja karyawan, karena nilai β_3 yang dihasilkan sangat kecil sehingga tidak mempunyai arti apa-apa terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja pegawai UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari yang dibangun melalui disiplin dengan indikator: menerima kelonggaran waktu tiga kali dalam satu periode kerja, masuk kerja tepat waktu, selalu menaati peraturan kantor, mengerjakan tiga laporan dalam satu hari kerja, dan jarak tempat tinggal dengan kantor dekat, secara parsial tidak mempengaruhi kinerja pegawai UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari karena peningkatan kinerja pegawai yang ditunjukkan sangat lemah. Hal ini menandakan bahwa disiplin akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ketika disiplin menunjukkan peningkatan yang tinggi. Dengan demikian, pentingnya memaksimalkan peningkatan disiplin kerja pegawai.

Dalam memaksimalkan peningkatan disiplin pegawai di Lingkup UPTP Balai Peningkatan Produktivitas Kendari harus didukung dengan pemimpin yang baik. Seorang pemimpin yang baik dapat berbuat banyak untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Ketika pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya secara langsung akan meningkatkan kedisiplinan pegawai yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat Sutrisno (2015: 93) bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan salah satunya dipengaruhi oleh kepemimpinan. Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Kerana itu, untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Indikator kepemimpinan yang meliputi: penetapan standar kerja yang jelas, membantu pegawai yang kesulitan ketika bekerja, menginginkan hasil yang optimal tanpa adanya hambatan, dan selalu memberikan penjelasan tentang tugas yang akan diserahkan oleh bawahan. Dengan indikator tersebut dihasilkan kesimpulan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah suasana kerja yang nyaman, dan fasilitas kerja yang lengkap. Dengan indikator tersebut dihasilkan

kesimpulan bahwa variable lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin adalah menerima kelonggaran waktu tiga kali dalam satu periode kerja, masuk kerja tepat waktu, selalu menaati peraturan kantor, mengerjakan tiga laporan dalam satu hari kerja, dan jarak tempat tinggal dengan kantor dekat. Dengan indikator tersebut dihasilkan kesimpulan bahwa variable disiplin berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arizona, Dika, Harsuko Riniwati dan Nuddin Harahap. 2013. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Malang)*. APi Student Journal, Universitas Brawijaya. Vol 1, No 1. pp 1-11.
- Budiwati, Hesti. 2011. *Dimensi Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Karyawan PT. Pindad Persero*. Jurnal WIGA .Vol.1 No.1. ISSN No. 2088-0944.
- Colquitt, Jason A., Jeffery A., LePine., Michael J. Wesson. 2011. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Dessler, Garry. 2004. *Human Resource Management*. Edisi 7 Jilid I. Alih Bahasa Benyamin Molan . PT Prenhallindo. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja*. Penerbit: Pustaka Pelajara. Jakarta.
- Flippo, B. Edwin. 2003. *Manajemen Personalia*. Erlangga. Jakarta.
- G. Northouse, Peter. 2013. *Kepemimpinan (Teori dan Praktik), Edisi Keenam*. PT. Indeks. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS19*. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mathis, Robert L dan John H Jackson. 2009. *Human Resource Management*, terjemahan, Edisi Kesepuluh. Salemba Empat. Jakarta.
- McShane, Steven. L dan Mary Ann Von Glinow. 2010. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill. New York.
- Soetadji, R. Soesetyo. 2011. *Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Kemampuan Kognitif, Dan Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan*, Studi di: Balai Besar Pengawas Obat dan Makanan Yogyakarta. Jurnal Ilmiah Education Management Volume 1 Nomor 2 Juni 2011.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Budaya Organisasi. Edisi Pertama*, Cetakan ke-2, Penerbit Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ke-7. Penerbit Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Wibowo. 2015. *Perilaku dalam Organisasi*, Edisi Kedua. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Yuliawan, Eko. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Bandung*. Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil. Volume 1, Nomor 02.