

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Malang (Studi Kasus Pada Pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantribum Seksi Pengamanan)

Putri Ayu Maghfiro *)

Pardiman **)

Sulton Solehuiddin *)**

putriayumaghfiro26@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of leadership style, non-physical work environment and work discipline on the performance of Civil Service Police Unit employees in Malang Regency. This type of research is quantitative. The approach used in this study is an associative approach, using a saturated sample. Data collection techniques in this study using a questionnaire technique. Data analysis techniques in this study used the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Test (t test and F test), and the Coefficient of Determination. Data processing in this study used the software program SPSS (Statistics Package for the Social Sciences) version 25. The results showed that it was partially known that leadership style had a positive and significant influence on the performance of Civil Service Police Unit employees in Malang Regency. Partially it is known that the non-physical work environment has a positive and significant influence on the performance of civil service police unit employees in Malang Regency. Partially it is known that work discipline has a positive and significant influence on the performance of Civil Service Police Unit employees in Malang Regency. Simultaneously it is known that leadership style, non-physical work environment, and work discipline have a significant positive influence on the performance of civil service police unit employees in Malang Regency.

Keywords: *Leadership Style, Non-Work Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Satpol PP Kabupaten Malang merupakan salah satu instansi yang mempunyai pegawai banyak salah satunya dalam bidang trantribum seksi pengamanan yang memiliki 66 personil yang terbagi menjadi 3 regu dan masing-masing regu berjumlah 22 personil yang terdiri dari 1 (satu) orang komandan regu, 1 (satu) orang wakil komandan regu dan 20 (dua puluh) orang anggota melaksanakan tugas pengamanan di 6 (enam) titik penjagaan yang berbeda serta memiliki tingkat aktivitas yang berbeda pula. Dimana yang terjadi saat ini mulai muncul sikap yang tidak disiplin terhadap waktu dan pekerjaan seperti tidak tepat waktu dalam masuk kerja, tukar shift jadwal kerja yang sudah ditentukan oleh pemimpin. Hal ini yang nantinya akan berdampak terhadap kinerja pegawai sedangkan dimana semuanya tahu tugas satpol pp itu mendisiplinkan masyarakat kabupaten maupun kota. Oleh karena itu instansi ini dapat memberikan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja agar anggota melaksanakan tugasnya sesuai dengan prosedur. Adapun perbedaan tingkat aktivitas ini terdapat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1 Tingkat Aktivitas Kerja

No.	Tempat Berjaga	Jumlah Personil Yang Bertugas	Tingkat Aktivitas
1.	Kantor Dinas Bupati Malang yang Bertempat di Wilayah Kota Malang	7	Sedang
2.	Kantor Dinas Bupati Malang yang Bertempat Di Wilayah Kecamatan Kepanjen	5	Rendah
3.	Rumah Dinas Bupati Malang	4	Tinggi
4.	Block Office Kantor Terpadu Kabupaten Malang	2	Rendah
5.	Rumah Dinas Wakil Bupati Malang	2	Tinggi
6.	Kediaman Bupati Malang	2	Tinggi

Sumber: Satpol PP Kabupaten Malang tahun 2022

Tujuan instansi dapat tercapai tidak bergantung pada sarana prasarananya yang cukup atau peralatan yang terbaru, justru pada insan yang melakukan tugas tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja pegawai yaitu faktor kemampuan, motivasi individu lingkungan sosial dan disiplin kerja. Disiplin kerja diperlukan agar dapat menghasilkan kinerja yang bagus. Maka dari itu dapat melakukan pekerjaan dengan semaksimal mungkin dan terciptanya kinerja yang baik.

Penelitian terdahulu pada pengaruh dari gaya kepemimpinan menurut Windartini (2018) dan Arysandi dan Husniati (2022) gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara umum gaya kepemimpinan merupakan wujud dari sifat pemimpin yang mampu menjadi seorang pemimpin yang baik dan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Fungsi kepemimpinan ini sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pada dasarnya gaya kepemimpinan dapat memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. Begitu juga hasil penelitian terdahulu mengenai lingkungan kerja non fisik pada penelitian Rivalita dan Ferdian (2020) lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hubungan antar karyawan merupakan implementasi dari lingkungan kerja non fisik, yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik yaitu yang dapat memengaruhi emosional seseorang pada sebuah perusahaan. Selain lingkungan kerja non fisik faktor lainnya yaitu disiplin kerja yang hasilnya diungkapkan oleh Purnawijaya (2019) disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pada dasarnya disiplin kerja pada manajemen sumber daya manusia yang tujuannya untuk meminimalisir kekeliruan dalam melaksanakan tugas dan meraih tujuan organisasi.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut: 1. Apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Praja Kabupaten Malang? 2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Praja Kabupaten Malang? 3. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Praja Kabupaten Malang? 4. Apakah Apakah disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Praja Kabupaten Malang?

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

Fitriani et al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru SMK Negeri 1 Manokwari menunjukkan hasil bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan secara simultan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Windartini (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh masa kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Kabupaten Indragiri Hulu menunjukkan hasil bahwa Variabel masa kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL-PP) Kabupaten Indragiri Hulu.

Wahyudi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Hasibuan dan Silvy (2019) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hasil bahwa Disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya-Binjai.

Purnawijaya (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Kedai 27 di Surabaya.

Rivalita dan Ferdian (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom menunjukkan hasil bahwa Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Arson (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kotawaringin Timur menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara pasti dan signifikan terhadap kinerja pegawai. pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan Lingkungan kerja yang menyenangkan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

Pangestuti (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Irawan et al (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong menunjukkan hasil bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Secara simultan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Arysandi dan Husniati (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor menunjukkan hasil bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai

Ansory et al (2018) kinerja merupakan pendapatan dari pekerjaannya yang dihitung secara baik dengan bentuk tolak ukur dan jumlah (kuantitas) serta kualitas yang dicapai pegawai dalam tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Murti dan Srimulyani (2013) mendefinisikan Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Sedangkan menurut Khair (2018) Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja. Berdasarkan beberapa

definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per satuan periode waktu pada pelaksanaan tugas kerjanya seseorang sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Marthis dan Jackso dalam Ansory et al (2018) yaitu: kemampuan pegawai, motivasi, support dari pemimpin instansi, dan hubungan pegawai dengan instansi. Menurut Mitchel pada buku Sedarmayanti dan Rahadiyan (2018) indikator kinerja pegawai yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, kompeten, dan Hubungan.

Gaya Kepemimpinan

Hidayat (2018) kepemimpinan adalah energik yang sangat penting untuk koordinasi dan memotivasi organisasi dalam pencapaian tujuan instansi serta menghasilkan produktivitas yang tinggi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan. Menurut Widodo (2015:270) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai serangkaian proses yang dilalui seseorang dalam upaya memberikan pengaruh pada anggota kelompok agar tercapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Thoha dan Susilo (2021) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahannya. Berdasarkan pengertian-pengertian gaya kepemimpinan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sangat penting bagi seorang pemimpin karena gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi bawahan dalam mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan suatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai tujuan tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan menurut H. Joseph Reitz dalam Rahayu (2017) dalam melaksanakan aktivitas pemimpin yaitu: individualis, keyakinan, perilaku atasan, karakteristik, kebutuhan tugas, iklim kebijakan organisasi, harapan, dan perilaku rekan kerja. Indikator gaya kepemimpinan menurut Yanuarti (2014) indikator gaya kepemimpinan yaitu: *direktif*, *suportif*, *partisipatif*, dan berorientasi pada prestasi.

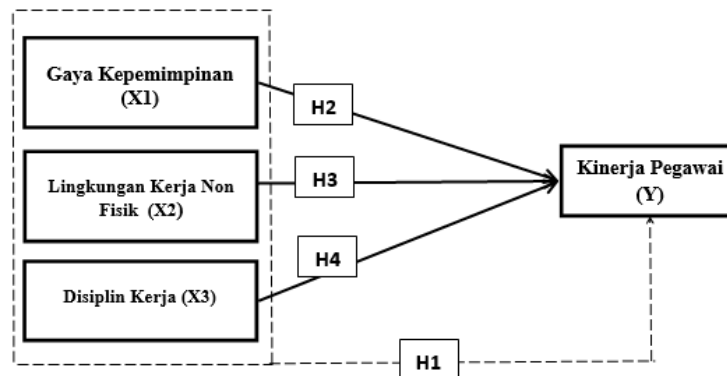
Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja sebagai serangkaian kantor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersambung dari dalam organisasi. Menurut Sihalohe dan Siregar (2020) lingkungan kerja non fisik adalah gambaran peristiwa yang berhubungan dengan pemimpin dan sesama rekan kerja yang harmonis. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2017) 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. Menurut Nitisemito (2016:40) 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. Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan non fisik tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama pegawai, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) sebagai berikut: perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antara kelompok, dan kelancaran komunikasi. Menurut Faisal (2021) indikator yang digunakan pada variabel lingkungan kerja non fisik yaitu: hubungan antara pegawai, hubungan pegawai dengan pemimpin, kolaborasi antara pegawai, dan komunikasi yang baik.

Disiplin Kerja

Menurut Esthi dan Marwah (2020) mengungkapkan disiplin kerja adalah cara untuk mengukur seberapa baik perusahaan menggunakan sumber daya dan bakatnya untuk mencapai tujuan sambil mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja yang bagus bisa mengangkat kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Malang maka bisa mempercepat dalam mencapai tujuan organisasi jika kurang disiplin akan menghalangi tujuan yang akan dicapai organisasi (Sutrisno, 2019). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang di tetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016:335). Menurut Afandi (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan, dan sanksi hukum. Indikator disiplin kerja menurut Dhermawan dan Pratama (2020), yaitu: disiplin, menggunakan peralatan kerja dengan baik, tanggungjawab, dan ketaatan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Keterangan:

Dalam penelitian ini, kerangka konseptual yang digunakan berfungsi untuk menjelaskan pengaruh antara variabel bebas, yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan disiplin kerja (X3) dengan variabel terikatnya, yaitu kinerja pegawai (Y) secara simultan dan secara parsial. Untuk pengaruh secara simultan digambarkan dengan garis putus-putus. Sedangkan untuk pengaruh secara parsial digambarkan dengan garis lurus.

Hipotesis

- H₁ : Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
- H₂ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Malang.
- H₃ : Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Malang.
- H₄ : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Malang.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, kuesioner yang dibuat berdasarkan Indikator-indikator variabel yang diteliti, dan diberikan kepada para responden dalam hal ini yaitu pegawai Satpol PP yang bekerja di bidang trantibum seksi pengamanan sejumlah 66 orang, sumber data pada penelitian ini adalah data primer dengan menggunakan metode pengumpulan data menggunakan *skala likert*, sedangkan pengambilan sampel dari jumlah populasi dengan metode *probability sampling* dengan pendekatan *sampling jenuh*. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS untuk mengolah data Kuantitatif dari jawaban Kuesioner.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	r Hitung	r Tabel (5%)	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	X _{1,1}	0,433	0,242	Valid
		X _{1,2}	0,655	0,242	Valid
		X _{1,3}	0,634	0,242	Valid
		X _{1,4}	0,710	0,242	Valid
		X _{1,5}	0,721	0,242	Valid
		X _{1,6}	0,832	0,242	Valid
		X _{1,7}	0,729	0,242	Valid
		X _{1,8}	0,703	0,242	Valid
		X _{1,9}	0,667	0,242	Valid
		X _{1,10}	0,734	0,242	Valid
		X _{1,11}	0,744	0,242	Valid
2	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	X _{2,1}	0,712	0,242	Valid
		X _{2,2}	0,697	0,242	Valid
		X _{2,3}	0,710	0,242	Valid
		X _{2,4}	0,685	0,242	Valid
3	Disiplin Kerja (X3)	X _{2,1}	0,703	0,242	Valid
		X _{2,2}	0,802	0,242	Valid
		X _{2,3}	0,813	0,242	Valid
		X _{2,4}	0,735	0,242	Valid
		X _{2,5}	0,808	0,242	Valid
		X _{2,6}	0,844	0,242	Valid
		X _{2,7}	0,649	0,242	Valid
		X _{2,8}	0,773	0,242	Valid
4	Kinerja Pegawai (Y)	Y ₁	0,787	0,242	Valid
		Y ₂	0,660	0,242	Valid
		Y ₃	0,714	0,242	Valid
		Y ₄	0,676	0,242	Valid
		Y ₅	0,542	0,242	Valid

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 2 yang memiliki jumlah sampel sebanyak 66, sedangkan kriteria dalam penelitian validitas ini menggunakan nilai r tabel yaitu 0,242. Nilai r hitung pada masing-masing item pernyataan di dalam variabel lebih besar dari nilai r tabel yaitu 0,242. Maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan yang digunakan dinyatakan valid dan dapat dijadikan sebagai indikator disetiap variabel penelitian serta dapat melakukan uji selanjutnya.

Uji Reabilitas

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Taraf Cronbach's Alpha > 0,60	Keterangan
X1	Gaya Kepemimpinan	0,882	0,60	Reliabel
X2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,651	0,60	Reliabel
X3	Disiplin Kerja	0,898	0,60	Reliabel
Y	Kinerja Pegawai	0,704	0,60	Reliabel

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil pada data tabel 3 dapat diuraikan bahwasanya hasil uji reliabilitas menghasilkan masing-masing variabel penelitian memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Maka dapat di simpulkan bahwa semua variabel penelitian dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pada uji normalitas ini peneliti menggunakan uji kormogrov-smirnov, dalam pengujian tersebut apabila nilai sig. < 0,05 maka data dalam pengujian tidak berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig. > 0,05 maka data dalam pengujian tersebut berdistribusi secara normal. Berikut ini merupakan hasil dari uji normalitas pada penelitian ini:

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		66
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42672533
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,058
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asmp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai *asmpy sig. (2-tailed)* diperoleh sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Ketentuan pada uji multikoleniaritas ini jika nilai *tolerance* < 0,1 dan jika VIF > 10, maka tidak jika multikoleniaritas dengan variabel bebas lainnya. Berikut ini merupakan hasil uji multikoleniaritas pada penelitian ini:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Independen	Nilai <i>Tolerance</i>	Nilai VIF	Keterangan
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,474	2,110	Tidak Terjadi Multikolenieratas
Kemampuan Kerja (X ₂)	0,456	2,195	Tidak Terjadi Multikolenieratas
Stres Kerja (X ₃)	0,932	1,073	Tidak Terjadi Multikolenieratas

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian terbebas dari gejala multikolinearitas. Terbukti dengan nilai *tolerance* X1 0,474 > 0,10, nilai VIF 2,110 < 10, nilai *tolerance* X2 0,456 > 0,10, nilai VIF 2,195 < 10, dan nilai *tolerance* X3 0,932 > 0,10, nilai VIF 1,073 < 10.

Uji Heteroskadtisitas

Tabel 6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Independen	Nilai Signifikasi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,324	Terbebas dari Heteroskadasitas
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	0,618	Terbebas dari Heteroskadasitas
Disiplin Kerja (X3)	0,598	Terbebas dari Heteroskadasitas

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil dalam tabel di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel gaya kepemimpinan 0.324 > 0.05, variabel lingkungan kerja non fisik 0.618 > 0.05, dan variabel disiplin kerja 0.598 > 0.05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas di atas terbebas dari gejala heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,791	1,729		1,614
	Gaya Keepemimpinan (X1)	,234	,081	,513	4,718
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,223	,028	,184	2,512
	Disiplin Kerja (X3)	,131	,052	,293	2,748
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linier berganda pada tabel 7 menghasilkan persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini antara lain:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$Y = 2,791 + 0,234 + 0,223 + 0,131$$

Keterangan:

- Y : Kinerja Pegawai
a : Konstanta
 $\beta_1 \beta_2 \beta_3$: Koefisien Regresi
X1 : Gaya Kepemimpinan
X2 : Lingkungan Kerja Non Fisik
X3 : Disiplin Kerja

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model		Sum Of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	320,008	3	160,669	49,985
	Residual	132,320	62	2,134	
	Total	452,318	65		
Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)					
Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2), gaya kepemimpinan (X1)					

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan tabel 8 yang merupakan hasil uji F (simultan) untuk mengetahui ada tingkatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ada pada penelitian. Adapun ketentuan pada uji ini ketika nilai signifikan $< 0,05$ maka H1 diterima. Bisa dilihat pada tabel 8 menunjukan bahwa nilai Fhitung pada uji simultan sebesar 49,985 dan nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ yang artinya variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai.

Uji t (Parsial)

Tabel 9 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2,791	1,728		1,614
	Gaya Kepemimpinan (X1)	,234	,050	,513	4,718
	Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)	,223	,089	,184	2,512
	Disiplin Kerja (X3)	,131	,048	,293	2,748
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)					

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan hasil uji t (parsial) pada tabel 9 memperoleh hasil disetiap variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Menurut hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 4,718 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Menurut hasil uji t pada variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2,512 dengan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Menurut hasil uji t pada variabel Disiplin Kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2,748 dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Koefisien Determinan (R^2)

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.841 ^a	.707	.693	1,461
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_3), Lingkungan Kerja Non Fisik (X_2), Gaya Kepemimpinan (X_1)				

Sumber : data primer diolah tahun 2023

Berdasarkan dari hasil koefisien determinasi (R^2) pada tabel 10 memperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,693. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel independen pada penelitian ini yang meliputi gaya kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja non fisik (X_2), dan disiplin kerja (X_3) dapat menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 69,3%, sedangkan sisanya 29,7% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan. Bahwasanya nilai signifikan pada uji t yang di peroleh sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05, yang artinya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada uji analisis regresi linier berganda nilai yang di dapat adalah 0,234, yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasanya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan Windartini (2018) dan Arysandi dan Husniati (2022) bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti gaya kepemimpinan merupakan fokus tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi sebuah kelompok untuk mencapai suatu visi atau serangkaian tujuan tertentu. Penelitian ini tidak sejalan dengan Arson et al (2020), bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, hal ini terjadi karena gaya kepemimpinan yang direfleksikan dengan kharisma, pengaruh ideal, inspirasi, kemampuan intelektual, dan perhatian individu tidak mampu mempengaruhi perubahan pada kinerja, artinya gaya kepemimpinan yang diterapkan tidak mempengaruhi kinerja dikarenakan kinerja tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pembahasan peneliti mengenai analisis regresi linier berganda dan uji t (parsial) yang telah diuraikan pada halaman sebelumnya bahwa variabel lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil dari analisis regresi linier berganda memperoleh nilai 0,223 yang artinya lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan dari hasil uji t tersebut memperoleh hasil 0,015 yang artinya hasil tersebut lebih kecil dari 0,05 maka dari itu lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh signifikan pada variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rivalita dan Ferdian (2020), bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai outsource cleaning service di Universitas Telkom. Sejalan dengan Pangestuti (2020), bahwa lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pabrik suka rasa bakery, yang artinya lingkungan kerja non fisik tersedia dengan baik dan membuat karyawan nyaman maka kinerja karyawan akan naik. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Fitriani et al (2019), bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari, unsur-unsur lingkungan non fisik yang ada di SMK Negeri 1 Manokwari belum sepenuhnya dapat dirasakan oleh pegawai antara lain seperti: antar pegawai masih kurang memiliki rasa saling menghargai. Kemudian terkait tunjangan yang masuk dalam unsur lingkungan non fisik, tunjangan belum dapat dirasakan secara merata oleh semua pegawai, seperti penyediaan rumah kopel bagi pegawai. Unsur lingkungan non fisik lainnya yaitu pengawasan yang sudah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah, namun belum dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan. Bahwasanya nilai signifikan pada uji t yang di peroleh sebesar 0,008 yang artinya lebih kecil dari 0,05, yang artinya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada uji analisis regresi linier berganda nilai yang di dapat adalah 0,131, yang berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan. Dari pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Fitriani et al (2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri 1 Manokwari, peningkatan kinerja dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai antara lain dapat dilihat dari ketaatan pegawai pada standar kerja yang telah ditetapkan seperti selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan. Sejalan dengan penelitian Hasibuan dan Silvy (2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya Binjai. Sejalan dengan Purnawijaya (2019), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya, arah pengaruh positif yang terjadi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan sehingga jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan sebaliknya, apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun. Hal ini menunjukkan apabila Kedai 27 di Surabaya ingin meningkatkan kinerja karyawannya, maka sangat penting bagi Kedai 27 di Surabaya untuk memperhatikan tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawannya. Sejalan dengan penelitian Arysandi dan Husniati (2022), bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satpol PP Kabupaten Bogor. Sedangkan penelitian ini tidak sejalan dengan Irawan et al (2021), bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil pada Kantor Kecamatan Serpong.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada objek penelitian yaitu Pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka berikut ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang diperoleh sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Trantibum Seksi Pengamanan.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini bahwa gaya kepemimpinan seseorang dalam memimpin sangat berpengaruh dan menjadi faktor penentu bagi peningkatan dan penurunan kinerja pegawai, oleh karena itu terlihat jelas bahwa dalam setiap perusahaan membutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif.
3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya lingkungan kerja non fisik akan meningkatkan kinerja pegawai. lingkungan kerja non fisik yang baik dapat menunjang kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, agar hasil kerja yang diperoleh dapat tercapai secara optimal.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti disiplin kerja membuat peningkatan terhadap kinerja pegawai, dengan pegawai disiplin seperti masuk sesuai waktu yang ditentukan, mematuhi peraturan yang ditetapkan, serta bertanggungjawab atas pekerjaan sendiri bisa memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

Keterbatasan

Pada penelitian ini telah di upayakan secara optimal, meskipun demikian dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan antara lain sebagai berikut:

1. Peneliti hanya mengambil populasi pegawai Satpol PP Kabupaten Malang Bidang Tantribum Seksi Pengamanan saja dengan jumlah 66 responden.
2. Peneliti ini hanya bisa menjelaskan 69,3% dengan menggunakan variabel independen yaitu: gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja non fisik (X2), dan disiplin kerja (X3).

Saran

Berdasarkan kesimpulan serta keterbatasan yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan saran pada penelitian ini antara lain:

1. Diharapkan penelitian selanjutnya mencakup seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Malang.
2. Diharapkan Penelitian selanjutnya dapat menambahkan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai seperti stres kerja, pengalaman kerja, motivasi kerja, dan masih banyak lainnya.

Referensi

- AFANDI, F. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja-Disiplin Kerja-Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Fakultas Kedokteran Universitas Jenderal Soedirman* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- Ansory, AL Fadjar dan Idrasari, M. (2018:208). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arson, Bambang Mantikei and Usup Riassy Christa. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan Dan Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Kotawaringin Timur*. *Journal of Environment and Management*. 1(1), 46-56.

- Arysandi, D., & Husniati, R. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Bogor*. In *Journal of Young Esntrepreneurs* . Vol. 1, No. 1, 118-132.
- Dhermawan, A., & Pratama, M. P. (2020). Pengaruh Kompensasi, Disipln Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(4), 537-545.
- Esthi, R. B., & Marwah, Y. N. (2020, March). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. In *Forum Ekonomi* (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137).
- Faisal, M. (2021). Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, U., & Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, I. (n.d.). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wilson Lautan Karet Banjarmasin*.
- Fitriani, D., Nurlaela, and Dirarini, S. (2018). *Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru SMK Negeri 1 Manokwari*. *Cakrawala Management Business Journal*. Vol. 1, No.1, 119-133.
- Hasibuan, J. S., Beby Silvy. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. (Vol. 2 No. 1).
- Hidayat, A. (2018). *Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Jakarta Timur*, 1(1), 141–150.
- Irawan, D., Kusjono, G., Suprianto., Program, P., Bisnis, M., Manajemen, S., & Ekonomi, F. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpon*. Vol. 1, No. 3, (176-185).
- Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1 (1), 59–70.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi)*, 1(1), 10-17.
- Nitisemito. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Pangestuti, N. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Serta Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Suka Rasa Bakery. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 79-85.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Rahayu, K. N. P. (2017). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN SITUASIONAL, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. UNDAGI JAYA MANDIRI Oleh. *E-Jurnal Manajemen Undiknas*.
- Rivalita, C. and Ary Ferdian. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Outsource Cleaning Service di Universitas Telkom*. *Jurnal Mitra Manajemen*. 4(4), 509–522.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

- Thoha, I., & Susilo, D. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Divisi Finance, Accounting, Tax (FAT) Pt Makmur Raharja Jakarta. *Jurnal mitra manajemen*, 12(1), 21-28.
- Wahyudi, M. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 351-360.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Windartini, S. (2018). *Pengaruh Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Indragiri Hulu*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Yanuarti, E. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru*. *Journal of Business Theory and Implementation*. Vol. 5, No 2.

Putri Ayu Maghfiro *) Adalah Mahasiswi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Pardiman **) Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma

Sulton Solehuiddin *)** Adalah Dosen Tetap Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma