



## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Malang**

Oleh :

**Yayendra Ning Hayu\***  
**M. Ridwan Basalamah\*\***  
**Fahurrozi Rahman\*\*\***

**Email:** yayendraa@gmail.com

Universitas Islam Malang

### ***Abstract***

*The aim of this research is: (1) to determine the positive influence of leadership style on the work discipline of the Dispendukcapil Malang City. (2) to determine the effect of the work environment on the work discipline of the Dispendukcapil Malang City. (3) to determine the simultaneous influence of leadership style and work environment on the work discipline of the Malang City Dispendukcapil. In this study, a population of 146 was taken as a sample of 60 respondents. Collecting data through distributing questionnaires using google form. Analysis of the data in this study using SPSS version 16. The technique of testing data with instrument testing uses validity tests, reliability tests, and continued classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and research hypothesis testing. The results of the analysis show that: (1) There is a positive influence of the Leadership Style variable on work discipline in the Disdukcapil Malang City. (2) There is a positive influence of the work environment variable on work discipline in the Disdukcapil Malang City. (3) There is a simultaneous influence of leadership style and work environment on work discipline at Disdukcapil Malang City*

***Keywords: Leadership Style, Work Environment and Work Discipline***

### **Pendahuluan**

Keberadaan gaya kepemimpinan berperan meningkatkan disiplin karyawan. Menurut Robbins (2015) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan. Kondisi lingkungan kerja seperti ruang kerja, penerangan, suasana yang nyaman dan kondusif dapat menunjang kerja pegawai. Menurut Dewi (2013: 211) bahwa, lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Dalam rangka mewujudkan tujuan-tujuan dari sebuah organisasi maka disiplin kerja adalah faktor yang sangat

penting, guna mencapai efektivitas dan efisiensi yang tinggi bagi organisasi. Menurut Mondy (2010), disiplin kerja merupakan status pengendalian diri seseorang karyawan, tanda ketertiban dan kerapian kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi.

Layanan yang diberikan oleh Disdukcapil Kota Malang kepada masyarakat sudah baik, namun masih dijumpai kurang tepat dan cepat seperti ada kesalahan nama saat masyarakat mengambil dokumen kependudukan sehingga harus dilakukan perbaikan, serta juga adanya penundaan pengambilan berkas yang sudah dijadwalkan, oleh karena itu peneliti ingin meneliti “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Malang”.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang? (3) Apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang?

Penelitian bertujuan: (1) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang. (3) Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Malang.

Manfaat penelitian ini adalah: (1) Penelitian ini hasilnya merupakan salah satu bahan literasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja pada disiplin kerja pegawai. (2) Penelitian ini hasilnya juga bisa sebagai salah satu acuan dalam penelitian lanjutan bidang manajemen sumberdaya manusia.

## **Kerangka Teoritis**

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Rivai (2014) bahwa Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

### **Indikator Gaya Kepemimpinan**

Penelitian dengan indikator Busro (2018:251) memiliki dimensi dan indikator antara lain:

- a. Struktur prakarsa dari beberapa indikator:
  - 1) Pimpinan dapat menyusun bagian kerja
  - 2) Pimpinan telah menjalin hubungan kerja dengan karyawan
  - 3) Pimpinan mampu mencapai tujuan perusahaan
- b. Pertimbangan dari beberapa indikator:
  - 1) Pimpinan mendapat kepercayaan karyawan

- 2) Pimpinan dapat mengambil gagasan
- 3) Tingkat kepedulian pimpinan pada kedisiplinan

**Lingkungan Kerja**

Menurut dewi (2013) “lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan”.

**Indikator yang digunakan pada lingkungan kerja**

- a. Suasana tempat kerja adalah suasana lingkungan kerja di kantor yang kondusif
- b. Fasilitas untuk pegawai adalah fasilitas kerja yang ada di kantor mendukung dalam penyelesaian tugas
- c. Hubungan bawahan dengan atasan adalah hubungan antar pegawai dengan atasan sudah terjalin dengan baik dan harmonis
- d. Hubungan dengan rekan kerja adalah hubungan antar pegawai dengan atasan sudah terjalin dengan baik dan harmonis
- e. Keamanan lingkungan kerja adalah rasa aman terjamin di lingkungan kerja

**Disiplin Kerja**

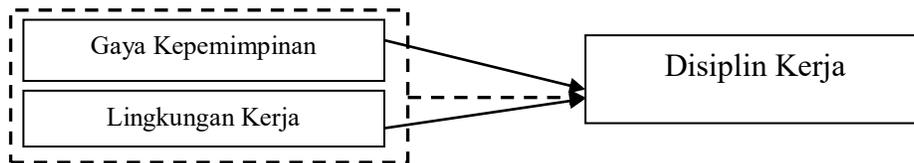
Menurut Indah (2014) “disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada rasa senang hati”.

**Indikator Disiplin Kerja yang diteliti:**

- a. Kehadiran kerja sesuai dengan jadwal
- b. Bekerja sesuai peraturan kerja
- c. tugas dapat diselesaikan sesuai standar kerja
- d. Bekerja sesuai etika kerja pelayanan
- e. MemilikieEtos kerja atau semangat kerja

**Kerangka Konseptual Penelitian**

Penelitian menggunakan kerangkakonseptual pada Gambar 2.1 digambarkan pengaruh langsung variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y).



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan:  
 -----> : simultan  
 -----> : parsial

### Metode Penelitian

Pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini, melalui penyebaran kuesioner, skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert, menganalisis data dan pengujian hipotesis. Lokasi penelitian di Disdukcapil Kota Malang. Penelitian ini dikerjakan bulan April 2021 sampai Agustus 2021.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian yang dilakukan di Dispendukcapil Kota Malang terletak di Perkantoran Terpadu Gedung A, Jl. Mayjen Sungkono, Arjowinangun, Kec. Kedungkandang, Kota Malang memiliki jumlah populasi sebesar 76 TPOK (Tenaga Pendukung Operasional Kegiatan) dan 70 ASN (Aparatur Sipil Negara) total 146 pegawai. Untuk jumlah populasi pegawai di Dispendukcapil Kota Malang adalah 146 pegawai diambil sampel dengan metode metode slovin dengan batas toleransi 10% (0,10) diperoleh 60 sampel.

### Metode Analisis Data

Hasil penyebaran kuesioner di uji menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reliabilitas, selanjutnya menggunakan analisis regresi linier berganda.

### Hasil Penelitian Pembahasan

#### Klarifikasi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1  
Distribusi Usia

No	Usia Responden	Jumlah Responden	Prosentase
1	< 15 th	1	1,70
2	16 - 25 th	39	65,00
3	26 - 35 th	19	31,70
4	36 - 45 th	1	1,70
	Total	60	100,00

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 bahwa terbanyak responden berusia antara 16-25 tahun sebanyak 39 responden atau 65,00% hal ini menunjukkan bahwa karyawan Disdukcapil Kota Malang rata-rata berusia antara 16-25 tahun, hal ini dikarenakan ketelitian karyawan sangat dibutuhkan dalam pelayanan kependudukan.

### **Klarifikasi Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

Tabel 4.2  
Distribusi Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
1	Pria	28	46,70
2	Wanita	32	53,30
	Total	60	100,00

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 bahwadiketahui responden terbanyak adalah responden berjenis kelamin wanita 32 responden atau 53,30% hal ini menunjukkan bahwa karyawan Disdukcapil Kota Malang rata-rata berjenis kelamin wanita, hal ini dikarenakan ketelitian karyawan wanita sangat dibutuhkan dalam pelayanan kependudukan.

### **Klarifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 4.3  
Distribusi Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Prosentase
1	SMP	1	1,7
2	SMA	20	33,3
3	SARJANA	37	61,7
4	PASCA SARJANA	2	3,3
	Total	60	100,0

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden berpendidikan sarjana 37 responden atau 61,70% hal ini menunjukkan bahwa karyawan Disdukcapil Kota Malang rata-rata berpendidikan sarjana, hal ini dikarenakan ketelitian karyawan sangat dibutuhkan dalam pelayanan kependudukan.

### **Klarifikasi Responden Berdasarkan Lama bekerja**

Tabel 4.4  
Distribusi Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah Responden	Prosentase
1	< 1 th	5	8,3
2	1 - 5 th	40	66,7
3	6 - 10 th	14	23,3
4	> 10 th	1	1,7
	Total	60	100,0

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui responden lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 40 responden atau 66,70%, ini menunjukkan karyawan Disdukcapil Kota Malang rata-rata lama bekerja antara 1-5 tahun, hal ini dikarenakan ketelitian karyawan sangat dibutuhkan dalam pelayanan kependudukan.

## Uji Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	No. Item	r hitung	r table	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,824	0,2542	Valid
	X1.2	0,912	0,2542	
	X1.3	0,842	0,2542	
	X1.4	0,870	0,2542	
	X1.5	0,801	0,2542	
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,887	0,2542	Valid
	X2.2	0,826	0,2542	
	X2.3	0,847	0,2542	
	X2.4	0,820	0,2542	
	X2.5	0,875	0,2542	
Disiplin kerja (Y)	Y1.1	0,898	0,2542	Valid
	Y1.2	0,919	0,2542	
	Y1.3	0,842	0,2542	
	Y1.4	0,923	0,2542	
	Y1.5	0,872	0,2542	

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan table 4.8 diperoleh hasil uji validitas bahwa variabel seluruhnya masuk dalam kategori valid, karena nilai dari r hitung lebih besar dari r tabel (0,2521).

### Uji Reliabilitas

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Gaya kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,904	Reliabel
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,904	Reliabel
Disiplin kerja(Y)	0,934	Reliabel

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan table 4.9 diketahui seluruh variabel memiliki nilai alpha cronbrach di atas 0,6 sehingga seluruh variabel masuk kategori reliabel, sehingga dapat dilanjutkan ke analisis selanjutnya.

## Normalitas

Uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan signifikan di atas 0,05 dikatakan berdistribusi normal, berikut hasil perhitungannya:

**Tabel 4.10**  
**Uji Normalitas**

		x1	x2	Y
N		60	60	60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20.2167	20.6333	21.2833
	Std. Deviation	2.90582	2.79204	2.89998
Most Extreme Differences	Absolute	.163	.173	.171
	Positive	.163	.173	.171
	Negative	-.120	-.127	-.159
Kolmogorov-Smirnov Z		1.263	1.340	1.324
Asymp. Sig. (2-tailed)		.082	.055	.060

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Sumber: data diolah, 2021

Hasil pengujian normalitas diketahui nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehinggadapat dikatakan bahwaasumsi normalitas tersebut terpenuhi.

## UjiAsumsi klasik

### Multikolinearitas

Uji multikolinieritas “bertujuan untuk mengujiapakah model regresi ditemukan adanya korelasiantar variabel bebas. Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk mendeteksiadaatau tidaknya multikolinearitas dengan cara menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen yang dapat di lihat melalui *Variance inflantion Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila VIF variabel independen  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  berarti tidak ada multikolinearitas.”

**Tabel 4.11**  
**Pengujian Asumsi Multikolinearitas**

Variabel bebas	Nilai tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	0,337	2,968	Non multikolinieritas
Lingkungan kerja ( $X_2$ )	0,337	2,968	Non multikolinieritas

Sumber: data diolah, 2021

Hasil uji asumsi multikolinieritas pada Tabel 4.11diperoleh seluruh variabel bebas memiliki nilai VIF  $< 10$  dengan nilai toleransi  $> 0,1$ , sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas.

### Heteroskedastisitas

Digunakan “untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu kepengamatan yang lain. Pengujian asumsi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode pengujian statistik uji Glejser. Uji Glejser dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilaiabsolut residualnya. Apabila nilai sig. > 0,05 makaakan terjadi homoskedastisitas dan jika nilai sig. < 0,05 makaakan terjadi heteroskedastisitas.” Hasil uji Glejser berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji Asumsi Heterokedastisitas**

Variabel bebas	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,887	Homokedastisitas
Lingkungan kerja (X <sub>2</sub> )	0,835	Homokedastisitas

Sumber: data diolah, 2021

Diperoleh nilai signifikansi dari uji heterokedastisitas di atas 0,05 sehingga dikatakan tidak terdapat heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4.13**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.424	1.860		2.378	.021		
	x1	.420	.145	.421	2.906	.005	.337	2.968
	x2	.406	.150	.390	2.696	.009	.337	2.968

a. Dependent Variable: y

Sumber: data diolah, 2021

Variabel (Y) Disiplin kerjasedangkan Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>). Berikut model regresi hasil pengolahan data:

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

$$Y = 4,424 + 0,420X_1 + 0,406X_2 + e$$

Persamaan regresi linier berganda yang berarti:

- Koefisien regresi pada gaya kepemimpinan sebesar 0,420 menunjukkan besarnya pengaruh positif Variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Disiplin kerja di Disdukcapil Kota Malang artinya jika variabel Gaya Kepemimpinan mengalami kenaikan maka Disiplin kerja di Disdukcapil Kota Malang akan meningkat dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien regresi pada lingkungan kerja sebesar 0,406 menunjukkan besarnya pengaruh positif Variabel Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Disiplin kerja di Disdukcapil Kota Malang, artinya variabel Lingkungan kerjajika ditingkatkan

makaakan meningkatkan Disiplin Kerja di Disdukcapil Kota Malang dengan anggapan variabel lain konstan.

### Uji Hipotesis

#### Pengujian Hipotesis Serentak (Uji F)

**Tabel 4.14**  
**Hasil Perhitungan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	296.316	2	148.158	42.253	.000a
	Residual	199.867	57	3.506		
	Total	496.183	59			
a. Predictors: (Constant), x2, x1						
b. Dependent Variable: y						

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan uji F diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 42,253 signifikansi 0,000,  $\alpha < 0,05$  hipotesis yang diajukan diterima yang berarti terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap disiplin kerja di Disdukcapil Kota Malang dapat diterima.

#### Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

**Tabel 4.15**  
**Hasil Perhitungan (Uji t)**

Variabel	t hitung	Sig.
Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ )	2,906	0,005
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	2,696	0,009

Sumber : data diolah, 2021

##### 1. Variabel Gaya Kepemimpinan

Hasil hipotesis parsial (uji t) mengenai Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja (Y) hasil  $t_{hitung} = 2,906$  memiliki signifikansi = 0,005. Sehingga signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_{01}$  ditolak atau  $H_{a1}$  diterima, yang berarti secara parsial Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja.

##### 2. Variabel Lingkungan kerja

Hasil hipotesis parsial (uji t) mengenai pengaruh positif lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin kerja (Y) nilai  $t_{hitung} = 2,696$  dengan signifikansi 0,009. Nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga  $H_{02}$  ditolak atau  $H_{a2}$  diterima. Berarti Lingkungan kerjaberpengaruh positif signifikan terhadap Disiplin kerja.

## **Implikasi Hasil Penelitian**

### **Deskriptif**

#### **Gaya Kepemimpinan**

Indikator dari Gaya Kepemimpinan antara lain menyusun bagian kerja, hubungan kerja, tujuan perusahaan, gagasan, tingkat kepedulian, dengan adanya hubungan baik dengan pimpinan dan sesama karyawan mampu mencapai tujuan perusahaan dengan gagasan dan tingkat kepedulian pada bawahan.

#### **Lingkungan kerja**

Lingkungan kerja di bentuk oleh indikator “suasana kerja, fasilitas untuk pegawai, hubungan bawahan dan atasan, hubungan dengan rekan kerja dan keamanan lingkungan kerja” dan direfleksikan oleh suasana kerja dengan pernyataan “suasana kerja, fasilitas kerja telah menunjang dalam penyelesaian pekerjaan erat hubungan antara bawahan dan atasan juga baik serta ditunjang dengan keamanan lingkungan kerja”.

#### **Disiplin kerja**

Disiplin kerja dibentuk oleh indikator “tingkat kehadiran, ketaatan ada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, bekerja etis, etos kerja yang tinggi” bahwa disiplin kerja berdasarkan fakta yang temuilah berjalan baik”.

### **Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang**

Hasil uji parsial pada regresi linier berganda diperoleh Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan Disdukcapil Kota Malang, artinya Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan yang ada di Disdukcapil Kota Malang memiliki pengaruh terhadap Disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Rohman, (2017) dimana Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

### **Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang**

Hasil uji parsial bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin kerja karyawan Disdukcapil Kota Malang, sehingga jika Lingkungan kerja meningkat, diharapkan Disiplin kerja juga semakin baik.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oleh Rohman, (2017), Sentosa, dkk (2019) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja.

---

**Secara simultan Gaya Kepemimpinan serta Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang.**

Hasil analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang. Variabel paling berpengaruh terhadap Disiplin kerja Disdukcapil Kota Malang adalah Lingkungan karena nilai signifikansi paling rendah.

**Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan padabab sebelumnya dapat disimpulkan antara lain:

1. Kesimpulan Deskriptif
  - a. Variabel Gaya Kepemimpinan digambarkan adanya hubungan baik dengan pimpinan dan sesama karyawan dapat membantu menyelesaikan permasalahan.
  - b. Variabel Lingkungan kerjadigambarkan suasana kerja, fasilitas kerja telah menunjang dalam penyelesaian pekerjaan serat hubungan antara bawahan dan atasan juga baik serta ditunjang dengan keamanan lingkung kerja
  - c. Variabel Disiplin kerja dicerminkan oleh pernyataan disiplin kerja berdasarkan fakta yang temuitelah berjalan baik.
2. Terdapat pengaruh positif variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang.
3. Terdapat pengaruh positif variabel Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang.
4. Terdapat pengaruh secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerjadi Disdukcapil Kota Malang.

**Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain:

1. Variabel yang diteliti hanya dua variabel yakni variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja, sehingga masih memungkinkan penelitian memasukkan variabel lain yang menunjang disiplin kerja pada Disdukcapil Kota Malang.
2. Hasil penelitian menggambarkan kondisi sumber daya manusia di Disdukcapil Kota Malang.
3. Pengumpulan Instrumen dengan kuesioner yang disebarakan melalui google form, sehingga data yang di kelola hanyaresponden yang mengisi google form, sehingga responden yang dapat mengisi bisa memahami google form.

**Saran**

Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Gaya Kepemimpinan yang ada di Dispendukcapil rata-rata responden menjawab setuju, sehingga gaya kepemimpinan yang ada telah dapat menghasilkan disiplin kerja yang baik.



2. Lingkungan kerja adadi Dispendukcapil rata-rata responden menjawab setuju hal ini jug menggambarkan lingkungan kerja telah dapat menunjang kedisiplin dengan baik.
3. Penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu acuan dalam pengembangan sumber daya manusia, namun penelitian selanjutnya bisa menambahkan beberapa variabel yang relevan dalam peningkatan disiplin kerja.

#### **Daftar Pustaka**

- Andam dewi. 2013. Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja PegawaiBagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat. Jurnal Administrasi Pendidikan Halaman 210-461.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Mondy R. Wayne, 2010 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid pertam, PT Gelora Aksara Pratama, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, and Judge, Timothy, A. 2015, Perilaku Organisasi, Edisi 16, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Salemba Empat, Jakarta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian dan Pengembangan*. Alfabeta, Bandung
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

Yayendra Ning Hayu\* Adalah Mahasiwa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah\*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Fatkhurrozi Rahman\*\*\* Adalah Dosen Tetap FEB Unisma