

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan
Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai
(Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)**

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA
KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP
DISIPLIN KERJA PEGAWAI
(Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)**

Mulyanti

Manajemen, STIE Putra Bangsa Kebumen, Yantimul303@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen. Penelitian ini dilakukan menggunakan bantuan alat analisis program SPSS Versi 22. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di BKPPD Kabupaten Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dengan menggunakan jumlah populasi sebagai responden yaitu 51 orang. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik. Analisis statistik meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji t, uji F, koefisien determinasi, analisis regresi berganda.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Terdapat pengaruh signifikan variabel gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Sedangkan *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. *Punishment* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja pada BKPD Kabupaten Kebumen. Koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh nilai sebesar 0,702 yang dapat diartikan bahwa besarnya variabel dependent sebesar 70,2% dan sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* dan Disiplin Kerja.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

(Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan mematuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya secara bertanggung jawab (Saydan dalam Sinuraya, 2007). Banyak hal yang dapat mempengaruhi sikap karyawan terutama sikap disiplin karyawan dalam sebuah instansi, untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab yang diberikan atasan kepada masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin karyawan seperti kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dalam mengarahkan dan membina para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan dan *reward dan punishment* yang dilakukan terhadap karyawan yang ada dalam suatu instansi.

Disiplin kerja pada BKPPD (Badan Kepegawaian, Pendidikan, Pelatihan Daerah) Kabupaten Kebumen sebenarnya bukanlah persoalan baru. Kondisi pegawai yang ada saat ini pada BKPPD Kabupaten Kebumen masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa alasan, ada beberapa pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan ada pegawai yang meninggalkan tugasnya pada jam kerja tanpa keterangan yang sah dan kadang ada pegawai yang datang terlambat dari jam yang sudah ditentukan PNS pada dasarnya diberikan hak untuk menerima cuti. Cuti yang diberikan membolehkan PNS untuk tidak masuk kerja. Namun, meskipun telah diberikan hak tersebut masih saja ada Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas. Kurang disiplinnya para pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen ini merupakan salah satu dasar mengapa mulai tahun 2017 pada bulan November memperlakukan sistem *Finger Print* sebagai media absensi untuk pegawai.

Pemerintah telah mengeluarkan kebijakan terkait Disiplin PNS yaitu

Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, tetapi dalam praktek di lapangan masih ada sebagian PNS yang melanggar aturan dalam ketentuan peraturan tersebut. Kepala BKPPD Kabupaten Kebumen diharapkan bersikap tegas, dan bijaksana dalam mengambil keputusan mengenai sanksi atau hukuman kepada pegawai yang kurang disiplin.

Kurangnya disiplin pegawai bisa disebabkan karena kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, cara pemimpin untuk memimpin organisasi tersebut juga *reward dan punishment* yang tidak memuaskan, sehingga beberapa pegawai menjadi tidak disiplin dan santai saja ketika tidak masuk kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi tugas-tugas yang dijalankan. Lingkungan kerja yang kurang nyaman seperti, kondisi ruang kerja yang kurang nyaman menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman dalam bekerja. Sebaiknya jika karyawan merasa nyaman dalam bekerja disiplin akan meningkat. Lingkungan kerja merupakan tempat aktivitas semua pegawai setiap hari dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Misalnya ketercapaian target karena karyawan merasa betah ditempat kerja.

Gaya kepemimpinan dapat menjadi tolak ukur dari suatu instansi untuk mencapai tujuan. Seorang pemimpin harusnya dalam melakukan penilaian dilakukan secara seksama tidak dapat hanya menentukan melalui pandangan sekilas saja, cara seseorang memimpin juga dapat mempengaruhi cara individu atau kelompok dalam bekerja. Kemampuan seorang pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong pegawainya akan mempengaruhi karyawan untuk disiplin dalam bekerja. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dan dapat menjadikan pegawai disiplin

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

(Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

dalam bekerja, mendekatkan diri dengan para pegawai untuk mengetahui bagaimana tingkat kedisiplinan dan keluhan apa saja dalam melakukan tugas yang diterima oleh pegawai.

Reward dan punishment yang dilakukan kepada pegawai harusnya dilakukan secara maksimal dan adil untuk menentukan karyawan yang berprestasi atau tidak. Dengan demikian dapat memberikan balas jasa yang layak bagi karyawan berdasarkan hasil kerja yang dinilai oleh pimpinan atau bagian kepegawaian. Penting bagi seorang pemimpin menentukan bentuk gaya kepemimpinannya agar selaras dengan visi dan misi perusahaan, pekerjaan, dan bawahannya. Gaya memimpin yang tepat tentu saja diharapkan mampu mengendalikan perilaku kerja dan menyelaraskannya agar kinerja dapat meningkat. Disiplin kerja yang dilakukan bawahan selalu bergantung pada keberhasilan pemimpin, artinya pemimpin menjadi teladan bagi karyawan dalam bekerja karena karyawan akan mengikuti apa yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin saat bekerja. Dapat dikatakan bahwa gaya seorang pemimpin menjadi salah satu faktor penting untuk mendukung karyawan agar menyadari pentingnya disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, *REWARD* DAN *PUNISHMENT* TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (studi pada BKPPD Kabupaten Kebumen)”**.

Rumusan Masalah Penelitian

1. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimanakah pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen?

4. Bagaimanakah pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen?

5. Bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, *Reward dan Punishment* terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen
2. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen
4. Untuk mengetahui pengaruh *Punishment* terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen
5. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward dan Punishment* terhadap Disiplin Kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen.

KAJIAN PUSTAKA

1. DISIPLIN KERJA

Hasibuan (2003) kedisiplinan adalah kesediaan atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan ini dapat diwujudkan dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan peraturan tersebut.

Indikator disiplin kerja menurut Dharma (2003) adalah sebagai berikut: Kehadiran karyawan setiap hari, ketepatan jam kerja, mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal, ketaatan karyawan terhadap peraturan.

2. LINGKUNGAN KERJA

Menurut Schulttz & Schultz (2006) lingkungan kerja adalah sebagai kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat kerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologi karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, kerja yang monoton dan kelelahan.

Menurut Sedarmayanti (2004) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperature atau suhu udara ditempat kerja, kelembaban udara ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, bau tidak sedap dilingkungan kerja, tata warna ditempat kerja, keamanan ditempat kerja.

3. GAYA KEPEMIMPINAN

Menurut Nawawi (2003) gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Menurut Kartini Kartono (2008) indikator Gaya Kepemimpinan sebagai berikut: sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian.

4. REWARD

Menurut Handoko (2011) *Reward* adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai dari organisasi kerjanya, sebagai penghargaan dan balas jasa untuk kerja mereka.

Menurut Sudarmanto (2011) indikator *reward* adalah sebagai berikut: Keadilan sistem penghargaan, Kesesuaian penghargaan dengan harapan dan kebutuhan pegawai, Manfaat penghargaan terhadap kepuasan kerja pegawai, Tingkat dukungan penghargaan terhadap semangat atau gairah kerja pegawai, Tingkat dengan penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tumbuh dan berkembang, Tingkat dengan penghargaan terhadap keinginan pegawai untuk tetap bekerja diorganisasi, Kesesuaian penghargaan dengan kinerja, pangkat, jabatan pegawai, Kesesuaian penghargaan dengan tanggung jawab yang diemban pegawai.

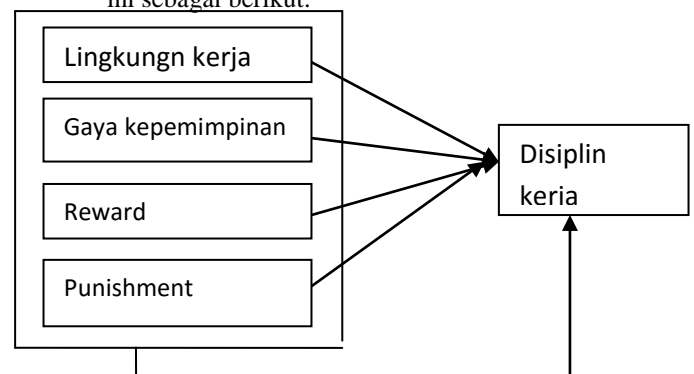
5. PUNISHMENT

Menurut Mangkunegara (2013) *punishment* adalah sanksi atau hukuman dalam suatu organisasi kerja merupakan ancaman yang bertujuan untuk memperbaiki pelanggaran, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran bagi pelanggar.

Menurut Rivai (2013) indikator dari *Punishment* adalah sebagai berikut: Penentuan waktu, Intensitas, Penjadwalan, Kejelasan alasan, Tidak bersifat pribadi.

5. KONSEP DAN HIPOTESIS

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan tentang lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* terhadap disiplin kerja, maka model hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:



Berdasarkan tinjauan latar belakang dan model konsep diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 = Lingkungan kerja diduga berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen

H2= Gaya Kepemimpinan diduga berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen

H3 = *Reward* diduga berpengaruh signifikan terhadap Disiplin

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen

H4= *Punishment* diduga berpengaruh signifikan terhadap Disiplin kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen

H5= Lingkungan kerja, Gaya kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* diduga berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini 51 pegawai pada BKPPD Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila populasi memiliki jumlah yang kecil atau kurang dari 100 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai subyek penelitian sesuai data variabel yang dikumpulkan. Gambaran tersebut berupa: jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, masa kerja responden dan golongan. Penggambaran juga dilakukan pada hasil distribusi jawaban kuesioner yang telah dikembalikan oleh responden untuk masing-masing variabel penelitian, hasil tersebut disebut data penelitian. Tahap berikutnya, mengenai deskripsi data terkait penggunaan metode regresi linier berganda diwujudkan dalam bentuk distribusi frekuensi berupa nilai

minimum, rata-rata dan standar deviasi.

2 Analisis Statistika

Analisis kuantitatif atau statistik adalah metode analisis data dengan menggunakan angka-angka yang diperoleh dan pengolahan data melalui rumus yang tepat. Digunakan untuk menganalisis data dari jawaban kuesioner dengan menggunakan metode-metode statistik.

Alat Analisis Data

Dalam perhitungan dan pengelolaan data peneliti menggunakan alat bantu beberapa program aplikasi komputer yaitu *SPSS for windows* versi 22.0 sebagai berikut:

1. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan metode-metode ini menggunakan asumsi-asumsi yang mendasarinya asumsi-asumsi tersebut adalah uji Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Normalitas .

2. Analisis Linier Berganda

Ghozali (2009:110) menyatakan bahwa “Regresi linier berganda (multiple liner regression) berguna untuk menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen”.

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh variabel bebas secara bersama terhadap variabel terikat.

4. Uji Hipotesis

Uji Simultan (uji F) Uji F adalah pengujian hubungan regresi secara simultan (bersama-sama) dari variabel independen kepada variabel dependen.

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

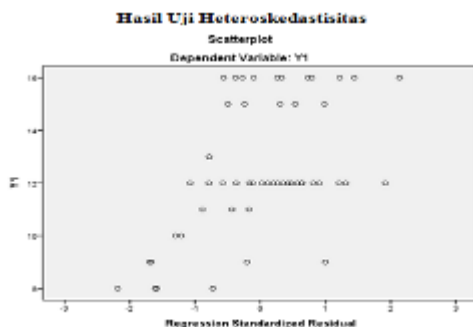
HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan tabel *coeficient* dapat dijelaskan bahwa pada bagian colinieritas statistic menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,10. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolonieritas sehingga model dapat dipakai.

b. Uji Heteroskedastisitas

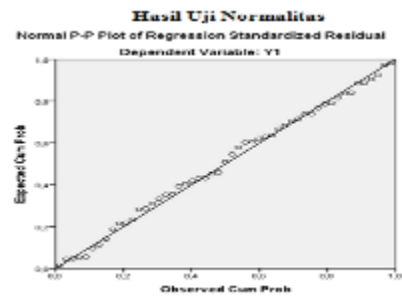


Sumber: data primer diolah, 2018

Pada grafik analisis tersebut, tidak menunjukkan adanya pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka pada model regresi tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Normalitas

Berdasarkan grafik hasil analisis pada lampiran dapat diketahui bahwa pada grafik tersebut data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Sumber: data primer diolah, 2018

2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Hasil uji Regresi Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
(Constant)	-6,862	2,142		-3.204	,002		
X1	,512	,194	,693	3.157	,003	,124	8.093
X2	,512	,100	,490	5.108	,000	,846	1.547
X3	-,225	,156	-,301	-1.443	,156	,137	7.314
X4	,145	,069	,135	1.637	,108	,871	1.148

a. Dependent Variable: Y1

Sumber: data primer diolah, 2018

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = -6,862 + 0,612X_1 + 0,512X_2 + (-0,225)X_3 + 0,145X_4 + e$$

1. konstanta α

Menunjukkan α (alpha) pada persamaan di atas adalah nilai konstanta atau nilai tetap disiplin kerja pegawai yang tidak dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, maka disiplin kerja pada pegawai BKPPD Kabupaten Kebumen bernilai sebesar nilai konstanta yaitu: -6,862.

2. Variabel Independen

a. $b_1 = 0,612$

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja sebesar

0,612, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada variabel lingkungan kerja.

b. $b_2 = 0,512$

Koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan 0,512, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya

satu satuan pada gaya kepemimpinan.

c. $b_3 = -0,225$

Koefisien regresi untuk *reward* -0,225, artinya *reward* mempunyai pengaruh negatif terhadap disiplin kerja pegawai di BKPPD Kabupaten Kebumen.

d. $b_4 = 0,145$

Koefisien regresi untuk *punishment* 0,145, artinya setiap kenaikan atau bertambahnya satu satuan pada *punishment*.

3. Uji Parsial (t)

Uji t merupakan satu pengujian terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel (Y) dengan tingkat signifikan 0,05. Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-6,862	2,142		-3,204	,002		
X1	,612	,194	,693	3,157	,003	,124	8,093
X2	,512	,100	,490	5,108	,000	,646	1,547
X3	-,225	,156	-,301	-1,443	,156	,137	7,314
X4	,145	,089	,135	1,637	,108	,871	1,148

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

Sumber : data primer diolah,
2018

4. Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	232,869	4	58,217	30,475	,000 ^b
Residual	87,876	46	1,910		
Total	320,745	50			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

sumber: data primer diolah, 2018

Uji anova atau uji F test menghasilkan F hitung sebesar 30,475 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Y atau dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, reward dan punishment secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen..

5. Uji koefisien determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,852 ^a	,726	,702	1,382

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y1

Sumber: data primer diolah, 2018

Dari data diatas, nilai koefisien determinasi (*adjusted R square*) diperoleh 0,702 artinya 70,2% variabel disiplin kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen dipengaruhi oleh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, sedangkan sisanya sebesar 29,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah disampaikan pada bab sebelumnya yaitu hasil yang menguji analisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment*, baik itu secara simultan maupun parsial, kesimpulan yang dapat diambil dari bab sebelumnya adalah:

1. Variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPPD Kabupaten Kebumen.
2. Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPPD Kabupaten Kebumen.
3. Variabel *reward* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPPD Kabupaten Kebumen.
4. Variabel *punishment* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPPD Kabupaten Kebumen.
5. Kontribusi terhadap disiplin kerja pegawai oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, *reward* dan *punishment* pada BKPPD Kabupaten Kebumen sebesar 70,2% sedangkan sisanya sebesar

Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai

(Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

29,8% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan antara lain:

1. Kantor BKPPD Kabupaten Kebumen perlu untuk mengelola dengan baik lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai akan dapat menimbulkan rasa gairah dalam bekerja dan disiplin dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah. Jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai dengan kebutuhan pegawai, maka dapat menimbulkan kebosanan dan kelelahan sehingga akan menurunkan disiplin kerja pegawai yang akhirnya pegawai tidak melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif dan efisien.
2. Kantor BKPPD Kabupaten Kebumen dalam upaya meningkatkan kualitas seorang pemimpin diharapkan mampu memberikan pengalaman, ketrampilan dan sikap pribadinya untuk membangkitkan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan seseorang harus mampu memberikan pengarahan terhadap usaha semua pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu juga dapat menyelaraskan kebutuhan kelompok.
3. Walaupun dalam penelitian ini *reward* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pada BKPPD Kabupaten Kebumen, akan tetapi terkait dengan *reward*

diharapkan mampu memberikan kepuasan terhadap pegawai dan

4. sangat menentukan dalam pencapaian kedisiplinan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. *Reward* yang diberikan harus adil dari setiap pegawai sesuai dengan prestasi yang dicapai.
5. Walaupun dalam penelitian ini *Punishment* tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada BKPPD Kabupaten Kebumen. Dengan demikian penting bagi pimpinan pada BKPPD Kabupaten Kebumen untuk memperhatikan *punishment* yang diberikan kepada pegawai agar disiplin dalam menjalankan tugasnya. *Punishment* atau sanksi yang telah dibuat harus diberlakukan sesuai dengan ketentuan dan sanksi yang diberikan harus dimaksimalkan agar pegawai disiplin dalam bekerja.
6. Saran bagi peneliti yang akan datang yaitu peneliti ini dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan sekaligus sebagai bahan perbandingan untuk penelitian yang serupa, dan juga mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel lain karena masih banyak tentang variabel disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Sadyan (dalam Sinuraya, 2007). Pengaruh partisipasi penyusunan anggaran terhadap kinerja manager. Peran kecakupan anggaran dan *job relevant information* sebagai variabel intervening Tesis. UGM.

**Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan
Punishment Terhadap Disiplin Kerja Pegawai**
(Studi Pada BKPPD Kabupaten Kebumen)

- Hasibuan. Malayu. S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen supervisi: Petunjuk praktis bagi para supervisor*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Schultz, D & schultz, S.E. 2006. *Psychology & work today Ninth. Edition new jersey: pearson education. Inc.*
- Sedamayanti. 2009. *Sumber Daya manusia & Produktivitas kerja*. Bandung: CV Mandar maju.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan mengaktifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada Universtiy Press.
- Kartini & Kartono. 2003. *Pemimpin & kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Handoko. 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Sudarmanto. 2011. *Kinerja dan pengembangan kompensasi Sumber daya manusia (Teori dimensi, pengukuran, dan implementasi dalam organisasi)*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Rivai. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Edisi kedua. Jakarta: PT Raja Grafindo persada.
- Mangkunegara. 2007. *Definisi Disiplin Kerja*. Sinuraya.
- Ghozali, Imam. 2003. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi. Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro