

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
REMUNERASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI  
KANTOR KEJAKSAAN TINGGI BANGKA BELITUNG**

**SKRIPSI**



**Diajukan Oleh :**

**NAMA : ROBBY AHMAD FIKRI**

**NIM : 302 15 11 0077**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagai Prasyarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG**

**2020**



**UNIVERSITAS BANGKA BELITUNG  
FAKULTAS EKONOMI  
JURUSAN MANAJEMEN**

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Robby Ahmad Fikri  
NIM : 302 15 11 077  
Jurusan : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,  
Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor  
Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung

Pembimbing Utama

Hidayati, S.E., M.M.  
NP. 506306010

Pembimbing Pendamping

Dian Prihardini Wibawa, S.E., M.M.  
NIP. 198207222014042002

Balunjuuk, 14 Januari 2020  
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Hamzani, S.E., M.Sc.  
NP. 506906008



## PENGESAHAN SKRIPSI

### SKRIPSI BERJUDUL PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, REMUNERASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI KANTOR KEJAKSAAN TINGGI BANGKA BELITUNG

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh : Robby Ahmad Fikri  
Nomor Induk Mahasiswa : 302 15 11 077

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji pada tanggal 15 Januari 2020 dan telah dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

Dewan Penguji :

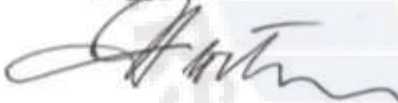
Ketua

  
Dr. Reniati, S.E., M.Si.  
NP. 507206007

Anggota

  
Dr. Hamsani, S.E., M.Sc.  
NP. 506906008

Anggota

  
Hidayati, S.E., M.M.  
NP. 506306010

Anggota

  
Dian Prihardini Wibawa, S.E., M.M.  
NIP. 198207222014042002

Balunijuk, 17 Januari 2020  
Universitas Bangka Belitung  
Fakultas Ekonomi  
Jurusan Manajemen

  
Dekan  
Dr. Retriati, S.E., M.Si.  
NP. 507206007

  
Ketua Jurusan Manajemen  
Dr. Hamsani, S.E., M.Sc.  
NP. 506906008

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung”**, ini, tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku”.

Balunijuk , 6 Januari 2020

Penulis



**Robby Ahmad Fikri**

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **MOTTO**

- a. “Semoga jalan keluar terbuka, semoga kita bisa mengobati jiwa kita dengan doa. Janganlah engkau berputus asa manakala kecemasan yang menggenggam jiwa menimpa Saat paling dekat dengan jalan keluar adalah ketika telah terbentur putus asa (Ali Bin Abi Talib).”
- b. “Keikhlasan melakukan suatu hal untuk orang tua dapat mendatangkan keselamatan dan kebahagiaan hidup.”
- c. “Sungguh, bersama kesukaran itu pasti ada kemudahan. Oleh karena itu, jika kamu telah selesai dari suatu tugas, kerjakan tugas lain dengan sungguh-sungguh dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu memohon dan mengharap (QS. Al-Insyirah:6-8).”

### **PERSEMBAHAN**

Skripsi ini kupersembahkan dengan segenap rasa kepada:

1. Ayah dan Ibu tercinta atas semua dukungan, pengorbanan baik moral ataupun materil dan doa yang tulus dan tanpa pamrih untuk keberhasilan penulis. Harapanmu adalah pendorong langkahku.
2. Kedua kakakku tersayang yang selalu memberi semangat dan motivasi kepada penulis agar cepat menyelesaikan skripsi.
3. Seluruh teman-teman mahasiswa jurusan Manajemen angkatan 2015.
4. Almamaterku tercinta, Universitas Bangka Belitung.

## ABSTRACT

### **ROBBY AHMAD FIKRI. 30215110. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan remunerasi terhadap disiplin kerja pegawai kantor kejaksaan tinggi bangka belitung. Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 94 responden, dan metode pengambilan sampelnya menggunakan metode *sampling jenuh* yaitu seluruh pegawai yang ada pada kantor kejaksaan tinggi dijadikan sebagai responden. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja dan remunerasi, sedangkan variabel dependen adalah disiplin kerja. Pengujian instrumen menggunakan validitas dan reliabilitas, metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian dari variabel independen masing-masing diperoleh ( $X_1$ : bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.163 > 1.986$  dan nilai  $\rho = 0.033 < 0.05$ ), ( $X_2$ : bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.986 > 4.023$  dan nilai  $\rho = 0.000 < 0.05$ ) dan ( $X_3$ : bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $1.986 > 2.062$  dan nilai  $\rho = 0.042 < 0.05$ ) Sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil uji F  $f_{hitung}$  ( $40.249 > f_{tabel}$  ( $3.09$ ), dan nilai signifikansi adalah 0.000 lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 yang berarti variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan remunerasi secara simultan mempengaruhi variabel loyalitas pengguna secara positif dan signifikan. Hasil analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan remunerasi mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 0,559 atau 55,9% .

**Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Remunerasi Dan Disiplin Kerja**

## ABSTRACT

**ROBBY AHMAD FIKRI. 3021511077. The influence of leadership, work environment, and remuneration on work discipline of Civil servants at the attorney general, Bangka Belitung.**

This Research Aims to analyze the influence of leadership, work environment, and remuneration on work discipline of civil servants at the Attorney General, Bangka Belitung. This research used a quantitative descriptive method with a sample of 94 respondents, and the sampling method used the saturated sampling method in which all civil servants in office of the Attorney General Bangka Belitung were used as respondents. The independent variable consisted of leadership, , work environment, and remuneration, while the dependent variable was work discipline. The instrument testing used validity and reliability, the data analysis method used multiple linear regression analysis, T-test, F-test, and the coefficient of determination.

The results of the independent variables were obtained respectively (X1: that  $t\text{-count} > t\text{-table}$   $2,163 > 1,986$  and the value of  $P=0.033 < 0.05$ ), (X2: that  $t\text{-count} > t\text{-table}$   $1.986 > 2,062$  and value  $P=0.042 < 0.05$ ) and (X3: that  $t\text{-count} > t\text{-table}$   $1,986 > 2,062$  and value  $P=0.042 < 0.05$ ). It can be concluded that each independent variable has positive and significant effect on the dependent variable. F-test result  $f\text{-count}$  ( $40.249$ )  $>$   $t\text{-tabel}$  ( $3.09$ ), and the significance value is  $0.000$  less than the significance level of  $0.05$  which means that the leadership, work environment, and remuneration variable simultaneously influence the civil servant loyalty variable positively and significantly. The results of the analysis of the coefficient of determination ( $R^2$ ) indicate the variable of leadership, work environment, and remuneration affect the variables of work discipline by  $0.559$  Or  $55.9\%$ .

**Keywords: Leadership, work environment, remuneration and Discipline procedures**

## KATA PENGANTAR

Pertama-tama Penulis ingin mengucapkan Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha ESA yang tiada hentinya memberikan rahmat, anugerah, berkat, serta hidayah-Nya kepada Penulis, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh *E-Service Quality* Dan *Social Media Marketing* Terhadap Loyalitas Pengguna Aplikasi Traveloka Di Universitas Bangka Belitung” untuk memperoleh gelar sarjana di Universitas Bangka Belitung.

Dalam penyelesaian penelitian ini, tidak bisa lepas dari bantuan-bantuan dari orang-orang di sekitar Penulis yang terus memberikan dukungan dan dorongan kepada Penulis. Maka dari itu, Penulis ingin mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :


1. Dr. Ir. Muh. Yusuf, M.Si. selaku Rektor Universitas Bangka Belitung.
2. Dr. Reniati, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
3. Dr. Hamsani, S,E., M.Sc. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bangka Belitung.
4. Hidayati, S.E., M.M. sebagai Pembimbing I, yang terus membantu Penulis dalam menyelesaikan penelitiannya dan tidak letih-letihnya memberikan pengarahan kepada Penulis dalam melakukan penelitian ini. Meskipun beliau sangat sibuk tetapi selalu ada waktu yang diluangkan untuk Penulis dalam memberikan bimbingan.



5. Dian Prihardini Wibawa, S.E.,M.M.sebagai Pembimbing II yang selalu mau membantu Penulis dan membimbing Penulis dengan sabar dalam menyelesaikan penelitiannya.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Pengajar di FE UBB khususnya jurusan Manajemen yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga bagi Penulis.
7. Keluarga yang selalu mendorong dan terus memberikan semangatnya agar Penulis cepat menyelesaikan skripsi ini.

Semoga penelitan ini dapat bermanfaat bagi semua kalangan yang membutuhkan. Penulis sadar bahwa penelitian ini jauh dari kata sempurna karena banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh Penulis sebagai manusia. Maka dari itu, penulis sangat mengharapkan adanya kritik dan saran dari teman-teman pembaca untuk membangun ilmu pengetahuan yang lebih baik lagi. Penulis juga mohon maaf apabila ada kata-kata dalam penelitian ini yang kurang berkenan di hati pembaca. Demikian kata pengantar ini dibuat oleh Penulis.

Balunujuk, 6 Januari 2020

Penulis,  
  
**Robby Ahmad Fikri**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>I</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN.....</b>	<b>II</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>III</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>IV</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>VI</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>VIII</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>X</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>XV</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>XVI</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	10
1.3. Batasan Masalah.....	10
1.4. Tujuan Penelitian.....	11
1.5. Manfaat Penelitian.....	11
1.6. Sistematika Penelitian .....	12
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>14</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).....	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	15

2.1.3 Metode Pendekatan MSDM.....	16
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.2 Disiplin Kerja .....	19
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.2.2 jenis disiplin kerja.....	19
2.2.3 Pendekatan Disiplin Kerja .....	20
2.2.4 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	21
2.2.5 Sanksi Terhadap Disiplin Kerja.....	22
2.2.6 Indikator Indikator Kedisiplinan.....	23
2.3 Kepemimpinan .....	25
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan.....	25
2.3.2 Variabel-Variabel Kepemimpinan.....	26
2.3.3 Nilai-Nilai Kepemimpinan .....	27
2.3.4 Perilaku Kepemimpinan .....	28
2.4 Lingkungan Kerja.....	29
2.4.1 Pengertian Lingkungan kerja.....	29
2.4.2 Faktor Mempengaruhi Lingkungan Kerja .....	29
2.4.3 Jenis Lingkungan Kerja .....	30
2.5 Remunerasi .....	31
2.5.1 Pengertian Remunerasi .....	31
2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Remunerasi .....	31
2.5.3 Tujuan Pemberian Remunerasi .....	32
2.5.4 Sistem Remunerasi .....	32
2.6 Penelitian Terdahulu.....	33
2.7 Kerangka Berpikir .....	36

2.7.1	Gambaran Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Remunerasi, Dan Disiplin Kerja.....	38
2.7.2	Pengaruh Antara Kepemimpinan dan disiplin kerja .....	38
2.7.3	Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin KerjaPegawai	39
2.7.4	Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin KerjaPegawai.....	39
2.8	Hipotesis.....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>41</b>
3.1	Pendekatan penelitian.....	41
3.2	Tempat dan Waktu pelaksanaan penelitian .....	41
3.3	Definisi Oprasional Variabel.....	41
3.4	Skala Pengukuran Variabel .....	45
3.5	populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	45
3.5.1	Populasi.....	45
3.5.2	Sampel .....	46
3.5.3	Teknik Pengambilan Data.....	46
3.6	Sistem Analisis Data .....	48
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif.....	48
3.6.2	Uji Validitas dan Uji Realibilitas.....	49
3.6.3	Asumsi Klasik.....	51
3.6.4	Uji Regresi Berganda.....	52
3.6.5	Pengujian Hipotesis .....	53
3.6.6	Analisis Keofisien Determinasi .....	54
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>56</b>
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian. ....	56
4.1.1	Gambaran Umum kantor Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung.....	56
4.1.2	Visi Dan Misi Kejaksaan Tinggi Bangka Belitung .....	56

4.2	Deskriptif Hasil Penelitian .....	57
4.2.1.	Hasil Deskriptif Karakteristik Responden .....	57
4.3	Hasil Deskriptif Masing-Masing Variabel .....	59
4.3.1	Variabel Kepemimpinan (X1).....	59
4.3.2	Variabel Lingkungan Kerja.....	66
4.4	Variabel Remunerasi .....	72
4.5	Variabel Disiplin Kerja.....	79
4.6	Hasil Analisis Data .....	82
4.6.1	Hasil Uji Validitas.....	82
4.6.2	Hasil uji reabilitas .....	84
4.6.3	Uji Hipotesis .....	90
4.7	Pembahasan .....	93
4.7.1	Gambaran mengenai Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Remunerasi terhadap disiplin kerja.....	93
4.7.2	pengaruh Kepemimpinan terhadap disiplin kerja .....	95
4.7.3	pengaruh Lingkungan Kerja terhadap disiplin kerja.....	97
4.7.4	pengaruh Remunerasi terhadap disiplin kerja.....	99
4.7.5	Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Remunerasi terhadap Disiplin Kerja.....	100
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>103</b>
5.1	Kesimpulan.....	104
5.2	Saran.....	105
	<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>106</b>
	<b>LAMPIRAN</b>	
	<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Absensi pegawai kantor kejaksaan tinggi.....	4
Tabel I.2 Data Pegawai Kejaksaan Tinggi Bangka.....	5
Tabel I.3 Tentang pimpinan pada kantor kejaksaan tinggi. ....	6
Tabel I.4 Prasurvei tentang Lingkungan Kerja pada kantor kejaksaan tinggi. ....	9
Tabel I.5 prasurvei mengenai Remunerasi pada kantor kejaksaan tinggi.....	10
Tabel II.1 Tabel Hasil Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel III.1 Definisi Oprasional .....	43
Tabel III.2 Skala Pengukur Variabel.....	45
Tabel III.3 Kategori Skala.....	49
Tabel IV.1 Karakter Responden Berdasarkan Umur. ....	58
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin. ....	58
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir. ....	59
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan. ....	59
Tabel IV.5 Indikasi Memberikan Informasi Yang Jelas .....	60
Tabel IV.6 Indikator Kemampuan Berkomunikasi Yang Baik.....	61
Tabel IV.7 Indikasi Kemampuan Untuk Mendorong .....	61
Tabel IV.8 Indikasi Penghargaan.....	62
Tabel IV.9 Indikasi Mengambil Keputusan .....	62
Tabel IV.10 Indikasi Menghadapi Resiko .....	63
Tabel IV.11 Indikasi Kendala Dalam Pengambilan Keputusan.....	63
Tabel IV.12 Indikasi Keputusan Mengikut Sertakan Bawahan .....	64
Tabel IV.13 Indikasi Keputusan Diambil Alih Sepenuhnya.....	65
Tabel IV.14 Indikasi Memberikan Rasa Aman.....	65
Tabel IV.15 Pendekatan Manusiawi. ....	66

Tabel IV.16 Rekapitulasi Rata-rata Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan.....	66
Tabel IV.17 Indikasi Sinar Yang Cukup Pada Ruangan.....	67
Tabel IV.18 Indikasi Sesuai Dengan Kebutuhan.....	68
Tabel IV.19 Indikasi Suhu Yang Nyaman.....	68
Tabel IV.20 Indikasi Sesuai Dengan Keadaan Ruangan.....	69
Tabel IV.21 indikasi mendukung konsentrasi.....	69
Tabel IV.22 Indikasi Suara Kendaraan.....	70
Tabel IV.23 Indikasi Ruang Gerak Yang Memadai.....	70
Tabel IV.24 Indikasi Sesuai Dengan Kapasitas.....	71
Tabel IV.25 Indikasi Kondisi Kerja Yang Aman.....	71
Tabel IV.26 Indikasi Ruang Kerja Yang Aman.....	72
Tabel IV.27 Rekapitulasi Rata-rata Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja.....	73
Tabel IV.28 Indikasi Sesuai Dengan Beban Kerja.....	74
Tabel IV.29 Indikasi Sesuai Dengan Disiplin Kerja.....	74
Tabel IV.30 Indikasi Tidak Mendapat Tunjangan Lain.....	75
Tabel IV.31 Indikasi Mengetahui Proses Tunjangan Kinerja.....	75
Tabel IV.32 Indikasi Sesuai Beban Kerja.....	76
Tabel IV.33 Indikasi Sesuai Dengan Keterampilan.....	76
Tabel IV.34 Indikasi Memenuhi Kebutuhan Hidup.....	77
Tabel IV.35 Indikasi Meningkatkan Kesejahteraan.....	77
Tabel IV.36 Indikasi Setara Dengan Swasta.....	78
Tabel IV,37 Indikasi Menghindari Brain Drain.....	79
Tabel IV.38 Rekapitulasi Rata-rata Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja.....	79
Tabel IV.39 Indikasi Kehadiran.....	80

Tabel IV.40 indikasi jam kerja.....	81
Tabel IV.41 Indikasi Sikap Dan Etika Kerja .....	81
Tabel IV.42 Indikasi Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan .....	82
Tabel IV.43 Indikasi Kepatuhan Terhadap Peraturan Kerja.....	82
Tabel IV.44 Indikasi Kepatuhan Terhadap Tata Tertib .....	83
Tabel IV.45 Rekapitulasi Rata-rata Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja.....	83
Tabel IV.46 Hasil Uji Validitas .....	84
Tabel IV.47 Hasil Uji Reliabilitas.....	86
Tabel IV.49 Hasil Uji Multikolinearitas .....	88
Tabel IV.50 Hasil Analisis Regresi Berganda .....	90
Tabel IV.51 Hasil Uji T .....	93
Tabel IV.52 Hasil Uji F.....	94
Tabel IV.53 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	95



## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berpikir.....	38
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	86
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89

