



UNIVERSITAS IPWIJA

SK Kemendikbudristek RI No. 627/E/O/2022

Jl. H. Baping No.17 Kel. Susukan, Kec. Ciracas

Jakarta Timur. 13750 Telp. 021-22819921

E-mail : contact@ipwija.ac.id <https://ipwija.ac.id>

 UNIVERSITAS IPWIJA

No. : 043/IPWIJA.LP2M/PT-00/2023
Perihal : Edaran Penelitian Dosen
Lampiran : -

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Dosen Tetap
Universitas IPWIJA

Dengan hormat,

Sehubungan dengan dimulainya semester Genap Tahun Akademik 2022/2023, perlu diingat kembali tentang salah satu kewajiban Tri Dharma Perguruan Tinggi Dosen yaitu melaksanakan penelitian. Berkenaan dengan hal itu maka disampaikan:

- Terima kasih kepada Bapak/Ibu Dosen Peneliti yang telah merespon Surat Edaran Kepala LP2M No.155A/LP2M-UNIP/IX/2022 tanggal 12 September 2022 tentang Kegiatan Bidang Penelitian dengan aktif berperan dalam berbagai pertemuan ilmiah, melaksanakan penelitian dan mempublikasikan hasil penelitian di berbagai jurnal ilmiah.
- Dosen yang telah menyelesaikan laporan penelitian dan mempublikasikannya pada semester Ganjil Tahun Akademik 2022/2023 diharapkan mengajukan usulan penelitian baru kepada LP2M.
- Dosen yang telah menyelesaikan tahap akhir penelitian diharapkan dapat segera membuat laporan hasil penelitian dan mempublikasikannya di semester Genap Tahun Akademik 2022/2023.
- Pada Semester Genap Tahun Akademik 2022/2023, Dosen diharapkan aktif mengikuti berbagai kegiatan yang berkaitan dengan penelitian seperti: pertemuan ilmiah, sharing knowledge, diseminasi, pelatihan, seminar, proceeding, publikasi dan lain sebagainya.
- Agar penelitian dosen sesuai dengan Rencana Strategis penelitian institusi maka diharapkan kerjasama pada Dosen dengan jalan senantiasa berkoordinasi dengan LP2M, Prodi dan setiap elemen di UNIVERSITAS IPWIJA.

Demikian edaran ini disampaikan dan terima kasih.

Jakarta, 6 Maret 2023



Dr. Ir. Titing Widvastuti, M.M.
Kepala LP2M Universitas IPWIJA

Tembusan : Rektor Universitas
Wakil Rektor 1
Wakil Rektor 2



SURAT KETERANGAN KARYA ILMIAH

Nomor: 03/IPWIJA/PERPUS/SKKI-00/2023

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

1. Nama : S.M Parulian Tanjung
Pekerjaan : Dosen
No. Identitas : 03208085902
2. Nama : Sugoto Sulistyono
Pekerjaan : Dosen
No. Identitas : 0320085901

Menyerahkan kepada Perpustakaan Universitas IPWIJA untuk mempublikasikan karya ilmiah/hasil penelitian yang berjudul *Hubungan Antara Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Desa Tlanjung Udik* melalui sarana publikasi yang dimiliki oleh Perpustakaan Universitas IPWIJA. Hal-hal yang berkaitan dengan penerbitan karya ini menjadi tanggung jawab penulis.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

daNada, 30 Agustus 2023

Ka. Perpustakaan



**HASIL PENELITIAN DOSEN
UNIVERSITAS IPWIJA
No: 094/IPWIJA.LP2M/PT-00/2023**

1. Judul Penelitian : HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPASIF DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN KANTOR DESA TLAJUNG UDIK

2. Peneliti
 - a. Peneliti 1 : **Ir. S.M Parulian Tanjung, M.M.**
 - b. Jenis Kelamin : Laki-laki
Pangkat/Gol/NIP : III D
Jabatan Fungsional : Lektor
Nomor Induk Dosen : 03208085902
Univ/Ins/Akademi/Sekolah : Universitas IPWIJA
Bidang Ilmu yang diteliti : Manajemen SDM
 - c. Peneliti 2 : **Sugoto Sulistyono, S.E., MM.**
Jenis Kelamin : Laki-laki
Pangkat/Gol/NIP : III D
Jabatan Fungsional : Lektor
Nomor Induk Dosen : 0320085901
Univ/Ins/Akademi/Sekolah : UNIVERSITAS IPWIJA
Bidang Ilmu yang diteliti : Manajemen SDM
 - d. Penulis 3 : Riska Novita
Nim : 2019511417

3. Jumlah Tim Penelitian : 2 (dua) orang
4. Lokasi Penelitian : Perpustakaan
5. Jangka Waktu Penelitian : 6 (Enam) Bulan
6. Biaya : Mandiri

Jakarta, 11 Agustus 2023

Mengetahui,

Kepala LP2M Prodi Manajemen



Rochmad Fadjar Darmanto, S.E., M.M.

Peneliti 1.

Ir. Parulian Tanjung, M.M

Peneliti 2.

Sugoto Sulistyono, S.E., M.M.

**HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
PARTISIPATIF, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP
DISIPLIN KERJA
KARYAWAN KANTOR DESA TLAJUNG UDIK
KABUPATEN BOGOR**



Oleh:

SM Parulian Tanjung, NIDN 0308085902

Sugoto Sulistyono, NIDN

Riska Novita, NIM 2019511417

**UNIVERSITAS IPWIJA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA
2023**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Dengan sampel pegawai berjumlah 35 orang, dimana kepala desa dikeluarkan dari sampel untuk menghindarkan bias penelitian. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier ganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. 2) Gaya Kepemimpinan Partisipatif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. 3) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine whether Work Motivation, Participatory Leadership Style and Work Environment affect the Work Discipline of Tlajung Udik Village Office Employees, Bogor Regency.

This research is a causal associative research using a quantitative approach. The population in this study was 36 employees of the Tlajung Udik Village Office, Bogor Regency. The sampling technique in this study is saturated sampling. With a sample of 35 employees, the village head was excluded from the sample to avoid research bias. Data was collected using a questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data analysis technique used is multiple linear regression.

The results showed that: 1) Work motivation partially has a positive and significant effect on work discipline. 2) Participatory Leadership Style partially has a positive and significant effect on Work Discipline. 3) The work environment partially has a positive and significant effect on Work Discipline at the Tlajung Udik Village Office, Bogor Regency.

Keywords: Work Motivation, Participatory Leadership Style, Work Environment, Work Discipline.

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Sistematika Penulisan	7
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Disiplin Kerja	13
2.1.3 Motivasi Kerja	16
2.1.4 Gaya Kepemimpinan Partisipatif.....	21
2.1.5 Lingkungan Kerja	23
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Pemikiran	34
2.4 Hipotesis Penelitian	34
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	36
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 Desain Penelitian	36
3.3 Operasionalisasi Variabel.....	38

3.4	Populasi Dan Sampel	41
3.4.1	Populasi	41
3.4.2	Sampel.....	41
3.5	Metode Pengumpulan Data	42
3.5.1	Sumber Data	42
3.5.2	Teknik Pengumpulan Data	42
3.6	Instrumentasi Variabel Penelitian	44
3.7	Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis	45
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	45
3.7.2	Analisis Koefisien Determinasi	47
3.7.3	Pengujian Hipotesis	48
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Hasil Penelitian.....	50
4.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	50
4.1.2	Karakteristik Responden	53
4.1.3	Uji Validitas Reliabilitas	58
4.1.4	Analisis Data	65
4.1.5	Analisis Koefisien Determinasi	68
4.1.6	Model Persamaan Regresi Linier Ganda.....	70
4.1.7	Pengujian Hipotesis	71
4.2	Pembahasan	73
4.2.1	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai.....	74
4.2.2	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin Kerja Pegawai	75
4.2.3	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai	76
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....		77
5.1	Kesimpulan.....	77
5.2	Saran	78
DAFTAR PUSTAKA		

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Disiplin Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 1. 2 Daftar Absensi Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik 2022	2
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	29
Tabel 3. 1 Rencana Penelitian.....	36
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3. 3 Skala Likert	44
Tabel 4. 1 Jenis Kelamin	54
Tabel 4. 2 Usia	55
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir	56
Tabel 4. 4 Masa Kerja	57
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	58
Tabel 4. 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) ...	60
Tabel 4. 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)	61
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	62
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3).....	62
Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	63
Tabel 4. 12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	64
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Autokorelasi.....	67
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi	68
Tabel 4. 16 Hasil Uji Anova	69
Tabel 4. 17 Hasil Uji Regresi Linier Ganda	70
Tabel 4. 18 Hasil Pengujian Hipotesis	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3. 1 Desain Penelitian	37
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Kantor Desa Tlajung Udik.....	51
Gambar 4. 2 Jenis Kelamin	54
Gambar 4. 3 Usia	55
Gambar 4. 4 Pendidikan Terakhir.....	56
Gambar 4. 5 Masa Kerja	57
Gambar 4. 6 Hasil Uji Normalitas	65
Gambar 4. 7 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	67
Gambar 4. 8 Rangkuman Hasil Analisis	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Absensi Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik kabupaten Bogor Tahun 2022.....	1
Lampiran 2. Penelitian Terdahulu.....	1
Lampiran 3. Kerangka Pemikiran.....	7
Lampiran 4. Rencana Penelitian.....	7
Lampiran 5. Desain Penelitian.....	8
Lampiran 6. Operasional Variabel.....	8
Lampiran 7. Skala Likert.....	10
Lampiran 8. Kuesioner.....	11
Lampiran 9. Hasil Jawaban Responden.....	18
Lampiran 10. Struktur Organisasi Kantor Desa Tlajung Udik.....	22
Lampiran 11. Jenis Kelamin.....	22
Lampiran 12. Jenis Kelamin.....	23
Lampiran 13. Tabel Usia.....	23
Lampiran 14. Diagram Usia.....	23
Lampiran 15. Tabel Pendidikan Terakhir.....	24
Lampiran 16. Diagram Pendidikan Terakhir.....	24
Lampiran 17. Tabel Masa Kerja.....	24
Lampiran 18. Diagram Masa Kerja.....	25
Lampiran 19. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	25
Lampiran 20. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1).....	26

Lampiran 21. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)	26
Lampiran 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)	27
Lampiran 23. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	27
Lampiran 24. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)	27
Lampiran 25. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	28
Lampiran 26. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)	28
Lampiran 27. Hasil Uji Normalitas	29
Lampiran 28. Hasil Uji Multikolinieritas	29
Lampiran 29. Hasil Uji Autokorelasi	30
Lampiran 30. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	30
Lampiran 31. Hasil Uji Anova	30
Lampiran 32. Hasil Uji Regresi Linier Ganda	31
Lampiran 33. Hasil Pengujian Hipotesis	31
Lampiran 34. Rangkuman Hasil Analisis	32
Lampiran 35 Riwayat Hidup	33
Lampiran 36. Kartu Bimbingan Skripsi	34

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah akan sangat bergantung pada kesiapan pemerintah daerah dalam menata sistem pemerintahannya agar tercipta pelayanan yang efektif, efisien, transparansi dan akuntabel serta mendapat partisipasi dari masyarakat dalam penyelenggaraan pemerintahannya.

Dalam mewujudkan hal tersebut peran lurah merupakan pemimpin Kelurahan sebagai perangkat daerah Kabupaten/Kota dalam wilayah kerja kecamatan, Lurah berkedudukan sebagai koordinator penyelenggara pemerintah di wilayah kelurahan, berada dibawah dan bertanggungjawab kepada camat, tugas lurah adalah melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh camat sesuai peraturan-peraturan yang berlaku. Sebagai kepala pemerintahan kelurahan akan sangat berpengaruh untuk mewujudkan, mengarahkan sasaran tujuan agar berjalan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Untuk memastikan proses pencapaian tujuan tersebut, maka terlebih dahulu perlu dipikirkan, diperhitungkan dan dipertimbangkan, segala sesuatunya perlu disusun dengan baik dan dibutuhkan seorang pemimpin yang bertanggungjawab atas pelaksanaan kegiatan organisasi dan dapat memotivasi serta menjaga kualitas hubungan dengan para pegawainya, agar dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawainya. Kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku

serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Dengan tata tertib yang baik, moral kerja, efisiensi dan efektivitas akan meningkat. hal ini akan mendukung tercapainya tujuan yang ditetapkan oleh pemerintah.

Dari pengamatan yang dilakukan peneliti pada Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor tingkat kedisiplinan pegawai dinilai masih kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu masuk jam kerja masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat datang dan pegawai yang sudah meninggalkan kantor sebelum waktu jam kerja usai. Ketidaktepatan jam kerja tersebut dapat mengakibatkan kurangnya efektivitas pelayanan pada Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor. Untuk mewujudkan organisasi yang pertama harus dibangun dan ditegakan diperusahaan tersebut adalah kedisiplinan pegawai. Karena kedisiplinan pegawai merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

Tabel 1. 1
Daftar Absensi Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Pegawai	Sakit	Izin	Alfa	Total Hari Kerja
Jan	35	5	2	1	21
Feb	35	8	1	-	19
Mar	35	3	3	2	22
Apr	35	3	5	-	19
Mei	35	1	4	-	16
Jun	35	4	8	2	22
Jul	35	2	5	-	21
Agst	35	6	2	2	22
Sep	35	2	6	-	22
Okt	35	10	9	-	21

Sumber: Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor (Data Diolah Penulis, 2023)

Dilihat dari tabel 1.2 diatas jumlah pegawai yang izin mengalami peningkatan dari bulan Februari sampai bulan Juni, dan di bulan Agustus sampai bulan Oktober mengalami peningkatan lagi. Pada bulan Januari terdapat 1 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan dan pada bulan Maret, Juni dan Agustus terdapat 2 pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Dari tabel diatas masih banyak dan meningkat pegawai yang izin dan masih terdapat pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Oleh karena itu, disiplin kerja di Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor menarik untuk diteliti.

Menurut teori terdapat Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai, seperti Gaya Kepemimpinan (Partisipatif, Otoriter dan Demokratis), Motivasi, Sanksi, Reward, Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Ketegasan. Akan tetapi demi pertimbangan waktu, tenaga, dukungan finansial atau dukungan pendanaan akan dibatasi hanya pada Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja.

Motivasi kerja merupakan faktor yang utama dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Ketika seorang pegawai mendapatkan keinginan dan dorongan dari dirinya sendiri untuk terus maju serta diberi hak untuk berkontribusi dari perusahaan tempat ia bekerja, maka akan menumbuhkan kedisiplinan yang lebih signifikan.

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai masih terdapat perbedaan temuan dalam penelitian yang pernah ada. Disatu sisi, pada hasil penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021), (Candana, Putra, & Wijaya, 2020) dan (Qamaruddin, Risal, & Sudarman, 2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Sedangkan, pada penelitian lain

(Fariska, Kirana, & Subiyanto, 2022) motivasi kerja justru tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Tidak adanya pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai (Fariska, Kirana, & Subiyanto, 2022) menarik untuk ditelaah kembali karena disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan oleh Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor mengingat dalam sebuah instansi pelaksana pemerintahan disiplin kerja pegawai sangat dibutuhkan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien terhadap pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Terkait dengan permasalahan utama yaitu disiplin kerja pegawai, terdapat hal lain yang juga penting yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan

kerja. Ada tidaknya pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, berdampak terhadap disiplin kerja pegawai secara langsung. Gaya kepemimpinan partisipatif yang membuat pegawai lebih diperhatikan dan diberikan hak untuk berkontribusi pada perusahaan merupakan hal penting yang akan membuat pegawai lebih disiplin dan rajin. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan partisipatif akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Ryanindita & Gilang, 2019). Namun hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Hasanah, 2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai lebih rajin, semangat dan disiplin. Maka, lingkungan kerja akan mempengaruhi disiplin kerja pegawai (Putra & Aprianti, 2020). Namun berbeda dengan pendapat (Putri, 2021) dan (Candana, Putra, & Wijaya, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Dari masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor”.

1.2. Perumusan Masalah

Permasalahan dalam penelitian ini diarahkan ada tidaknya pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor. Pokok permasalahan dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor?
2. Apakah ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor?
3. Apakah ada hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.
2. Untuk mengetahui hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.
3. Untuk mengetahui hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang Manajemen, khususnya yang berkaitan dengan masalah Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Manajemen, terkait masalah Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai pada masa yang akan datang.
2. Manfaat praktis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan

dengan Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai pada masa yang akan datang.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna memberikan informasi bagi perusahaan atau instansi untuk mengetahui arti pentingnya Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja sehingga dapat meningkatkan Disiplin Pegawai.

1.5. Sistematika Penulisan

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan skripsi dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

Bab 1 merupakan pendahuluan yang membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab 2 merupakan kajian pustaka yang membahas mengenai landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis dimana landasan teori yang terkait dengan topik penelitian ini mencakup grand teori dan teori mengenai Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai.

Bab 3 merupakan bab yang membahas mengenai metodologi penelitian yang berisi antara lain tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB 4 merupakan bab yang membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasa dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umu perusahaan, karakteristik respondem, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan.

BAB 5 merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora dalam (Sutrisno, 2015) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Pengertian menurut Schuler dalam (Sutrisno, 2015) mengartikan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. SDM adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi/perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya atau kuantitatif (Nawawi, 2010 : 37).

Manajemen sumber daya manusia dapat dijabarkan dalam fungsi manajemen yaitu meliputi, perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi atau perusahaan, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting agar perusahaan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.

Menurut Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, bakas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017), tiap organisasi termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2017), tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini

mencapai tujuannya.

5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Umar (2005) menyatakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

Fungsi Manajerial

a. Perencanaan

Bagi manajemen sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan terlebih dahulu suatu program manajemen sumber daya manusia yang akan membantu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Pengorganisasian

Organisasi merupakan suatu alat untuk mencapai tujuan. Bagi seorang manajer sumber daya manusia, membentuk suatu organisasi haruslah dengan merencanakan hubungan antara pekerjaan dan factor-faktor fisik, hubungan antara sesama kelompok dan hubungan antara pimpinan secara keseluruhan.

c. Pengarahan

Fungsi ini meliputi bagaimana cara melaksanakan pekerjaan atau bagaimana mengusahakan agar pekerja mau bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

d. Pengawasan

Pengawasan adalah suatu fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan terhadap berbagai kegiatan sesuai dengan rencana manajemen sumber daya manusia yang dirumuskan.

Fungsi Operasional

a. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi penentuan program penarikan karyawan baik jumlah, jenis, maupun mutu atau kualitas karyawan serta seleksi dan penempatannya.

b. Pengembangan Karyawan

Fungsi pengembangan karyawan adalah meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan melalui pelatihan atau pendidikan yang dilakukan untuk melaksanakan kegiatan tertentu.

c. Kompensasi

Fungsi kompensasi berhubungan dengan pemberian imbalan atau penghargaan yang adil dan layak bagi kehidupan manusia dan diberikan kepada karyawan atas jasa atau pekerjaan yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian berhubungan dengan penyesuaian keinginan individual karyawan dengan keinginan organisasi serta masyarakat.

e. Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan berhubungan dengan usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi para karyawan dan pemeliharaan sifat yang menyenangkan.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja berhubungan dengan pemisahan karyawan dari organisasi untuk mengembalikan sesuatu kepada masyarakat yang dapat berbentuk pensiun, pemberhentian, pemecatan, atau penempatan diluar perusahaan.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Singodimedjo dalam Sutrisno, 2017).

Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi

apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku (Rivai, 2015).

Dari beberapa pernyataan para ahli atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

2.1.2.2 Tujuan Disiplin

Menurut Bejo Siswanto (dalam Sinambela, 2016), menguraikan bahwa maksud dan sasaran disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja

1. Untuk para pegawai menjadi segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barangdan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai pada suatu organisasi. Dalam mengukur variable disiplin kerja, penelitian ini mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian Bedjo Siswanto (2010:291) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja ada 5 (lima) yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut

telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2. Tingkat kewaspadaan pegawai

Setiap pegawai memiliki tanggung jawab masing-masing terhadap pekerjaannya. Untuk itu maka pegawai harus selalu penuh perhitungan dan teliti dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5. Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terciptanya suasana harmonis dan saling menghargai antara sesama pegawai.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Umar dan Amirullah (2011) motivasi kerja dalam kaitannya dengan lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Menurut Rivai (2004), motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sedangkan menurut Robbins (2002:199), motivasi kerja diartikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Dari beberapa pernyataan yang dipaparkan para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja melalui pengaruh dari lingkungan kerja.

2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Menurut Amstrong (2014: 70) motivasi adalah kekuatan dan arah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi orang untuk berperilaku dengan cara-cara tertentu. Three Need Theory dikemukakan oleh David McClelland, yang mengatakan bahwa tiga kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) Kebutuhan berprestasi, yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya;

- 2) Kebutuhan untuk berkuasa, yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh terhadap orang lain;
- 3) Kebutuhan afiliasi, ‘kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

Tujuan motivasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Karena dengan adanya motivasi kerja, akan menambah energi pada sebuah pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas.

2.1.3.3 Aspek-Aspek Motivasi Kerja

Aspek motivasi kerja yang tinggi menurut Mc Clelland (1987), yaitu:

a. Tanggung Jawab

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggungjawab terhadap tugas yang dikerjakannya dan akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah memiliki tanggungjawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan bila mengalami kegagalan cenderung menyalahkan hal-hal lain di luar dirinya.

b. Mempertimbangkan resiko pemilihan tugas

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu resiko yang akan dihadapinya sebelum memulai suatu pekerjaan dan cenderung lebih menyukai permasalahan yang memiliki tingkat kesukaran sedang, menantang

namun memungkinkan untuk diselesaikan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah justru lebih menyukai pekerjaan yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya.

c. Memperhatikan umpan balik

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi sangat menyukai umpan balik atas pekerjaan yang telah dilakukannya karena menganggap umpan balik tersebut sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerjanya di masa yang akan datang. Sedangkan bagi individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah tidak menyukai umpan balik karena dengan adanya umpan balik akan memperlihatkan kesalahan-kesalahan yang dilakukannya dan kesalahan tersebut akan diulang lagi pada masa yang akan datang.

d. Kreatif dan inovatif

Individu yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif dan seefisien mungkin. Individu juga tidak menyukai pekerjaan yang sama dari waktu ke waktu, sebaliknya individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah akan menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu tidak susah memikirkan cara baru untuk menyelesaikannya.

e. Waktu penyelesaian tugas

Individu yang memiliki berprestasi motivasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu yang cepat serta tidak suka membuang waktu, sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi yang rendah kurang tertantang menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, sering menunda-nunda, dan tidak efisien.

f. Keinginan menjadi yang terbaik

Individu yang memiliki motivasi berprestasi tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat terbaik dan perilaku mereka berorientasi masa depan. Sedangkan individu yang memiliki motivasi berprestasi rendah beranggapan bahwa predikat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugasnya.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan pegawai yang dapat mengenali apa yang menjadi kebutuhannya. Kebutuhan-kebutuhan yang akan digunakan untuk mengukur motivasi kerja berdasarkan hirarki kebutuhan Abraham Maslow yang terdiri dari:

1. Fisiologis merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makanan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan lain sebagainya.

2. Rasa aman meliputi keamanan dan perlindungan dari bahaya kecelakaan, jaminan akan keberlangsungan pekerjaannya, serta jaminan akan hari tuanya pada saat tidak lagi bekerja.
3. Sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan penghargaan meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian, serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari seseorang (Sunyoto, 2012:193).

Berdasarkan pengukuran yang telah disebutkan dapat disimpulkan motivasi diukur dengan lima kebutuhan yaitu: rasa aman, fisiologi, sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan Partisipatif

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal. Kepemimpinan adalah kata benda dari pemimpin (*leader*).

Kepemimpinan memiliki beberapa jenis yang dapat diterapkan oleh pemimpin, salah satunya adalah kepemimpinan partisipatif. Kepemimpinan partisipatif merupakan pola kepemimpinan yang menekankan pada tindakan pemimpin yang melibatkan anggotanya dalam mengambil keputusan

Pendapat dari (Bangun, 2012) menyatakan bahwa kepemimpinan partisipatif, pemimpin berkonsultasi dan menggunakan saran dari bawahan sebelum mengambil keputusan.

Sedangkan (Zainal, 2014) menyampaikan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif merupakan sebuah gaya kepemimpinan di mana seorang atasan mempunyai interaksi yang kuat dengan bawahan, semua perencanaan, pelaksanaan maupun pemecahan masalah dilakukan secara bersama-sama.

Menurut Wirawan (2013:380), gaya kepemimpinan partisipatif merupakan gaya yang terletak di tengah-tengah di mana jumlah kekuasaan dan kebebasan untuk menggunakan kekuasaan pemimpin dan para pengikut sama besar. Pemimpin dan para pengikutnya harus berpartisipasi secara aktif dalam menyusun perencanaan, melaksanakan, dan mengevaluasi hasilnya.

Sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif menurut Robbins and Coulter (2005:130) menggambarkan pemimpin yang cenderung melibatkan pegawai dalam mengambil keputusan, mendelegasikan wewenang, mendorong partisipasi dalam memutuskan metode dan sasaran kerja dan menggunakan umpan balik sebagai peluang untuk melatih pegawai.

Dari beberapa pengertian yang dikemukakan oleh para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan partisipatif adalah seorang pemimpin yang selalu melibatkan anggotanya dalam proses pengambilan keputusan organisasi, agar anggotanya dapat berkerjasama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kepemimpinan Partisipatif

Indikator gaya kepemimpinan partisipatif (Wirawan, 2013:380), yaitu sebagai berikut:

- a. Jumlah kekuasaan dan kebebasan menggunakannya pemimpin dan pengikut sama besar.
- b. Jumlah dan kebebasan menggunakan kekuasaan diatur dalam uraian tugas dan prosedur penggunaan kekuasaan.
- c. Pembuatan keputusan mengenai kebijakan dan aktivitas pelaksanaan dilakukan oleh pemimpin bersama-sama dengan para pengikutnya.
- d. Pemimpin menentukan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi dengan bantuan para pengikutnya.
- e. Pemimpin medelegasikan sebagian tugasnya kepada para pengikutnya.

2.1.5 Lingkungan Kerja

2.1.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan

tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004:134).

Menurut (Simanjuntak, 2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut (Mardiana, 2005:78) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa pernyataan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas pegawai didalam kantor. Hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung, seperti alat kerja, parkir, dan sebagainya.

2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lega
3. Ventilasi pertukaran udara
4. Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
5. Tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk pegawai nyaman dan mudah

Menurut (Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1. Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2. Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Struktur kerja
2. Tanggung jawab kerja
3. Perhatian dan dukungan pemimpin
4. Kerja sama antar kelompok
5. Kelancaran komunikasi

2.1.5.3 Aspek Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut (Simanjuntak, 2003:39):

1. Pelayanan kerja

Pelayanan pegawai merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni:

- a. Pelayanan makan dan minum.
- b. Pelayanan kesehatan.
- c. Pelayanan kamar kecil/kamar mandi ditempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, runag gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama pegawai dalam bekerja, ketidak serasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.5.4 Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya ditempat kerja
2. Temperatur/suhu udara ditempat kerja
3. Kelembapan udara ditempat kerja
4. Sirkulasi udara ditempat kerja
5. Getaran mekanis ditempat kerja
6. Bau tidak sedap ditempat kerja
7. Tata warna ditempat kerja
8. Dekorasi ditempat kerja
9. Musik ditempat kerja
10. Keamanan ditempat kerja

Untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan (Gie dalam Nuraini: 2013:103):

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para pegawai/pegawai, karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehongga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini dikemukakan sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	(Putra & Silvianita, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Sali Polapa Bersama	a) Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja	a) Objek penelitian yang berbeda
2.	(Solikin & Luterlean, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif terhadap Disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. Soedomo Trenggalek	a) Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai	Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin kerja	a) Objek penelitian yang berbeda
3.	(Hartono, 2022)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan	a) Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda b) Menggunakan variabel kompensasi
4.	(Hasanah, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Treepark Hotel	a) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda b) Menggunakan pengujian simultan

		Banjarmasin (Study kasus pada Intro Bistro)	b) Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja		
5.	(Alami, Maryam, & Sulistiyowati, 2022)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan	a) Variabel motivasi kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan b) Variabel lingkungan kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan	Menggunakan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda
6.	(Firmansyah, Aulia, & Suhendri, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. KISEL (TELKOMSEL) PEKANBARU	a) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan b) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan	Menggunakan variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda
7.	(Ryanindita & Gilang, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja	a) Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif	Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif	a) Objek penelitian yang berbeda

		Karyawan Di Unit Personel Administrasi Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (PERSERO)	dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	dan Disiplin Kerja	
8.	(Muzdalifa & Jaenab, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima	a) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan di PT. BNI (Persero) Cabang Bima dengan tingkat hubungan sangat kuat.	Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda
9.	(Putra & Aprianti, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Labitu Kabupaten Bima	a) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda
10.	(Alif, 2019)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja	a) Motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin	Menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda

		Provinsi Kalimantan Timur	kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.		
11.	(Qamarudin, Risal, & Sudarman, 2021)	Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN)	a) Motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Dinas Tenaga Kerja baik secara parsial maupun secara simultan.	Menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda b) Menggunakan variabel Komitmen Organisasi
12.	(Fariska, Kirana, & Subiyanto, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	a) Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja b) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja,	Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda b) Menggunakan variabel Efektivitas Kerja c) Menjadikan variabel Disiplin kerja sebagai variabel intervening

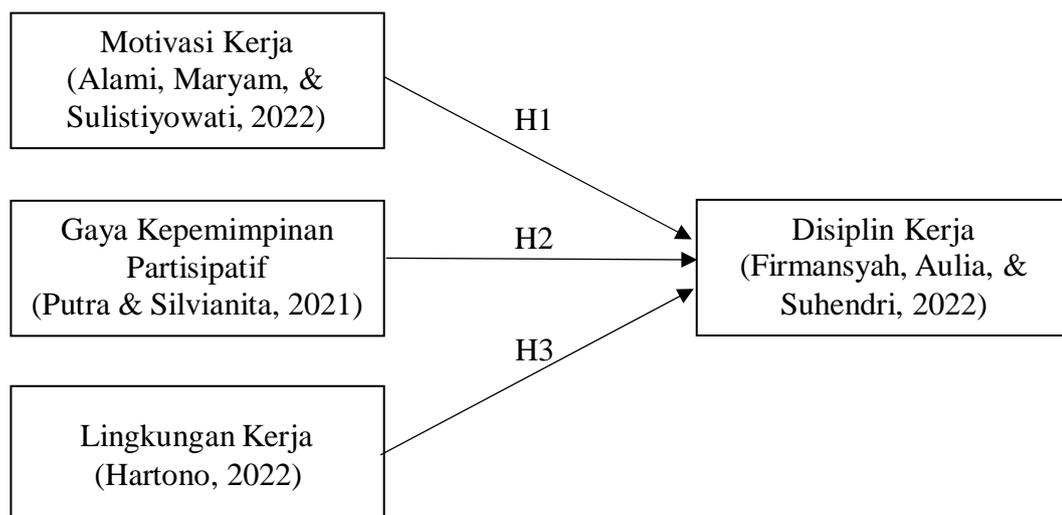
13.	(Putri, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara	a) lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.	a) Objek penelitiann berbeda b) Menggunakan variabel Semangat Kerja.
14.	(Jufrizen & Sitorus, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	a) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja	Menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja.	a) Objek Penelitian berbeda b) Menggunakan variabel intervening c) Menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja.
15.	(Candana, Putra, & Wijaya, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan	a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja b) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda b) Menggunakan variabel intervening c) Menggunakan variabel Kinerja

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2011 : 60) mengemukakan bahwa “Kerangka pemikiran adalah model konseptual tentang tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting”. Penjelasan kerangka pemikiran tersebut akan digambarkan kedala sebuah pola rancangan instrumen, kemudian dijelaskan dengan definisi operasional variabel penelitian. Kerangka pemikiran penelitian seperti gambar dibawah ini.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dengan yang telah diuraikan diatas, maka hipotesis dala penelitian ini adalah:

1. H1 = Ada hubungan antara Motivasi Kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.

2. H2 = Ada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.
3. H3 = Ada hubungan antara Lingkungan kerja dengan disiplin kerjapegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini diadakan pada Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor. Penelitian dilaksanakan selama lebih dari 9 (sembilan) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1
Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Jun 2023	Jul 2023
1.	BAB I									
2.	BAB 2									
3.	BAB 3									
4.	Seminar Proposal									
5.	BAB 4									
6.	BAB 5									
7.	Sidang Skripsi									

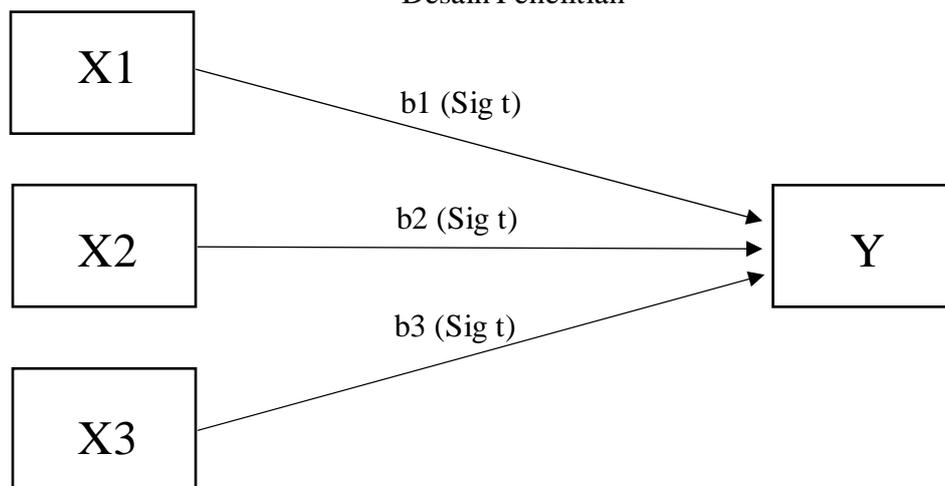
Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

3.2 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian survei, dimana informasi yang dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2008), penelitian survei ini pengumpulan data yang dilakukan menggunakan instrumen kuesioner/wawancara untuk mendapatkan tanggapan dari responden. Penelitian

survei merupakan penelitian yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual tanpa mengetahui mengapa gejala-gejala tersebut ada. Terdapat empat variabel penelitian yaitu dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen yang pertama yaitu motivasi kerja dengan simbol X1, variabel independen yang kedua yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dengan simbol X2, variabel independen yang ketiga yaitu lingkungan kerja dengan simbol X3 satu variabel dependen yaitu disiplin kerja dengan simbol Y. Desain penelitian ini bergambar seperti dibawah:

Gambar 3. 1
Desain Penelitian



R²
(Sig F)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2023

3.3 Operasionalisasi Variabel

Menurut Djiwandono (2015) “Definisi operasional adalah pengertian sebuah variabel dalam istilah yang bisa diamati, bisa diuji atau bisa dijadikan angka.” Pentingnya penggunaan definisi operasional variabel dikemukakan oleh Sugiono (2015) Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajaridan kemudian ditarik kesimpulannya.

Untuk keperluan pengujian, variabel-variabel yang sudah disebutkan tersebut perlu dijabarkan dalam Operasional variabel. Adapun Operasional variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang	1. Frekuensi kehadiran 2. Tingkat kewaspadaan 3. Ketaatan pada standart kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja 5. Etika kerja (Bejo siswanto, 2010)	Likert

		yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2013).		
2.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Rivai (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Sunyoto, 2012:193)	Likert
3.	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Gaya kepemimpinan partisipatif (demokratis) merupakan kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan – keputusan pemimpin. Dalam kepemimpinan partisipatif, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah (Badeni, 2013).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kekuasaan dan kebebasan pemimpin dan pengikut sama besar. 2. Kekuasaan diatur dalam uraian tugas dan prosedur penggunaan kekuasaan. 3. Pembuatan keputusan dilakukan oleh pemimpin bersama-sama dengan para pengikutnya. 4. Pemimpin menentukan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi 	Likert

			<p>dengan bantuan para pengikutnya.</p> <p>5. Pemimpin medelegasikan sebagian tugasnya kepada para pengikutnya.</p> <p>6. Kreativitas dan inovasi para pengikut sedang.</p>	
4.	Lingkungan Kerja (X2)	<p>Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>(Sedarmayanti, 2017)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja 2. Temperatur suhu di Tempat Kerja 3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja 4. Kebisingan di Tempat Kerja 5. Bau-bauan di Tempat Kerja 6. Tata Warna di Tempat Kerja 7. Hubungan Karyawan 8. Keamanan di Tempat Kerja. <p>(Sedarmayanti, 2017)</p>	Likert

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono 2014:90). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor sebanyak 36 orang berdasarkan informasi yang penulis peroleh dari Sekretaris Kantor Desa Tlajung Udik.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002 : 61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel. Pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel diambil dari seluruh anggota populasi pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten yang berjumlah 36 Orang. Namun

dalam hal ini agar menghindari bias penelitian maka Kepala Desa di keluarkan sebagai sampel. Sehingga sampel penelitian ini berjumlah 35 Orang pegawai Kantor Desa Tlajung Udik.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada 2 yaitu data primer dan data sekunder

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui kuesioner terdiri dari hasil tanggapan responden tentang pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.
2. Data sekunder, merupakan data penunjang atau pelengkapan dalam pelaksanaan penelitian, di peroleh melalui data langsung atau dokumentasi Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.

3.5.2 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang di kemukakan, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Menurut pendapat Sugiyono (2012 : 166), observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden. Dalam penelitian ini peneliti melakukan pengamatan langsung untuk menemukan fakta-fakta di lapangan.

2. Studi Kepustakaan atau Dokumentasi

Dilakukan dengan cara mengumpulkan dan mempelajari data-data yang diperoleh dari berbagai macam buku, jurnal dan informasi dari internet yang berhubungan dengan motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3. Angket atau Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2011:199) angket atau kuisisioner adalah teknik pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien jika peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang diharapkan responden. Dalam penelitian ini, peneliti membagikan angket kepada pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor. Pemberian angket memiliki tujuan untuk mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Bentuk jawaban yang digunakan adalah Skala Likert.

Skala Likert menurut Sugiyono (2013:132) adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau

sekelompok orang tentang suatu gejala atau fenomena. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Skala Likert digunakan untuk mengukur respon subjek ke dalam 5 skala interval yang sama. Jadi indikator-indikator dalam penelitian ini akan diukur menggunakan Skala Likert 5 tingkat dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

3.6 Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran. Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan software SPSS.

1. Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (harus lihat tabel r) di mana butir pernyataan valid apabila memiliki r hitung $>$ r tabel.

2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126)

3.7 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono 2017: 232).

3.7.1 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna menguji kualitas data penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolonieritas, uji asumsi autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

3.7.1.1. Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali (2018: 111), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal yaitu distribusi tidak menyimpang ke kiri atau kanan (kurva normal).

3.7.1.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Imam Ghozali, 2018: 105). Model regresi yang baik memiliki model yang didalamnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF). Apabila nilai $VIF < 10$, berarti tidak terdapat multikolinieritas, jika nilai $VIF > 10$ maka terdapat multikolinieritas dalam data.

3.7.1.3. Uji Asumsi Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya) (Ghozali, 2018:111). Autokorelasi terjadi karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Uji autokorelasi dilakukan dengan metode Durbin Watson (DW). Menurut Ghozali (2018:112) dasar penentuan ada atau tidaknya kasus autokorelasi didasari oleh kaidah berikut:

- $0 < d < dl$ = ada autokorelasi positif
- $dl \leq d \leq du$ = tidak ada autokorelasi positif
- $4 - dl < d < 4$ = ada autokorelasi negatif
- $4 - du \leq d \leq 4 - dl$ = tidak ada autokorelasi negatif
- $du < d < 4 - du$ = tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

3.7.1.4. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2018: 135) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dilihat dari nilai koefisien korelasi rank spearman antara masing-masing variabel bebas dengan variabel pengganggu. Apabila nilai probabilitas (sig) > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2018: 139)

3.7.2 Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis kemampuan variabel independen Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabilitas variabel Disiplin Kerja dalam model persamaan regresi yang dihasilkan dalam analisis. Hasil analisis berupa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* (Adj. R²) yang menunjukkan berapa persentase kontribusi dari variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja pada model dalam menjelaskan variabilitas nilai dari variabel Disiplin Kerja.

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis yang di maksud dalam penelitian ini untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Y) baik secara Simultan maupun Parsial. Hipotesis akan ditolak jika salah, dan akan diterima jika benar. Uji hipotesis ini dirumuskan dengan Hipotesis nol (H0) dan Hipotesis alternative (Ha).

3.7.3.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah teknik statistika yang berguna untuk memeriksa dan memodelkan hubungan diantara variabel-variabel. Regresi berganda sering kali digunakan untuk mengatasi permasalahan analisi regresi yang mengakibatkan hubungan dari dua atau lebih variabel bebas.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah Disiplin Kerja. Metode analisis ini menggunakan program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*). Adapun bentuk persamaannya yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Y = Koefisien Disiplin Kerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Motivasi Kerja

b2 = Koefisien Gaya Kepemimpinan Partisipatif

b3 = Koefisien Lingkungan Kerja

X1 = Variabel Motivasi Kerja

X2 = Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif

X3 = Variabel Lingkungan Kerja

3.7.3.2 Uji t (Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2016: 171) uji t menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel bebas (independen) yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $\text{Sig} < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $\text{Sig} > 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

A. Profil Perusahaan/Lembaga

Nama Instansi : Kantor Desa Kelurahan Tlajung Udik
Alamat : Jl. Tlajung Udik No.404 Desa. Tlajung Udik, Kec.
Gunung Putri, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16962.
Jumlah Karyawan : 36 Orang

B. Visi dan Misi Organisasi

Visi:

“Bersinergi untuk menjadikan Desa Tlajung Udik yang lebih baik.”

Misi:

1. Melakukan pendataan penduduk secara berkala.
2. Peningkatan pelayanan kepada masyarakat dan etos kerja di Pemerintah Desa Tlajung Udik.
3. Meningkatkan Kegiatan Desa Siaga dalam bidang kesehatan dan kesejahteraan Sosial.
4. Melaksanakan kegiatan keimanan dan ketakwaan sebagai pedoman kehidupan.

5. Menggali potensi pemuda Desa Tlajung Udik dengan melaksanakan kegiatan yang bermanfaat.

C. Struktur Organisasi Desa Tlajung Udik

Struktur Organisasi Perusahaan adalah suatu sistem usaha kerjasama sekelompok orang untuk mencari tujuan bersama. Untuk dapat melaksanakan perencanaan dengan baik perlu adanya pengorganisasian yang berarti untuk mencapai struktur serta penyusunan bagian-bagian tersebut. Hubungan wewenang dan tanggung jawab seseorang didasarkan pada tugas masing-masing stuktur organisasi yang telah ditetapkan. Adapun bentuk bagan organisasi di Kantor Desa Tlajung Udik adalah sebagai berikut

Gambar 4. 1
Struktur Organisasi Kantor Desa Tlajung Udik



Sumber: Kantor Desa Tlajung Udik, 2023.

D. Dasar Hukum Pembentukan Desa

Lembaga Negara Republik Indonesia Otonomi Pemerintah, Pemerintahan daerah, DPRD, Pengawasan, LSM, Kelurahan (Penjelasan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4588) Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 73 Tahun 2005 Tentang Kelurahan. Bahwa untuk melaksanakan ketentuan pasal 127 ayat(1). Kelurahan dibentuk diwilayah kecamatan, pembentukan kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dapat berupa penggabungan beberapa kelurahan atau bagian kelurahan yang bersandingan, atau pemekaran dari satu kelurahan menjadi dua kelurahan atau lebih.

Pembentukan kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) harus sekurang-kurangnya memenuhi syarat dari jumlah penduduk, luas wilayah, bagian wilayah kerja, dan sarana dan prasarana pemerintahan. Kelurahan yang kondisi masyarakat dan wilayahnya tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dapat dihapus atau digabung. Pemekaran dari satu kelurahan menjadi dua kelurahan atau lebih sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dapat dilakukan setelah mencapai paling sedikit 5 (lima) tahun penyelenggaraan pemerintahan kelurahan. Ketentuan lebih lanjut mengenai pembentukan, penghapusan dan penggabungan kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat(1),diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota dengan berpedoman pada Peraturan Menteri. Kelurahan merupakan perangkat daerah Kabupaten/Kota yang berkedudukan di wilayah kecamatan.

Kelurahan sebagaimana dimaksud pada ayat(1) dipimpin oleh Lurah yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota melalui Camat. Lurah sebagaimana dimaksud pada ayat(1) diangkat oleh Bupati/Walikota atas usul Camat dan Pegawai Negeri Sipil. Syarat-syarat lurah sebagaimana dimaksud pada ayat(2) meliputi: Pangkat/golongan minimal Penata (II/C). Masa kerja minimal 10 tahun. Kemampuan teknis dibidang administrasi pemerintahan dan memahami sosial budaya masyarakat setempat. Lurah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 ayat(2) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan. Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat(1), Lurah melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati/Walikota. Urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat(2) disesuaikan dengan kebutuhan kelurahan dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan peningkatan akuntabilitas. Pelimpahan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat(2) disertai dengan sarana, prasarana, pembiayaan dan personil. Pelimpahan urusan pemerintahan sebagaimana dimaksud pada ayat(2) ditetapkan dalam Peraturan Bupati/Walikota dengan berpedoman pada peraturan Menteri.

4.1.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 35 orang pegawai Kantor Desa Tlajung Udik, Kec. Gunung Putri, Kab. Bogor.

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

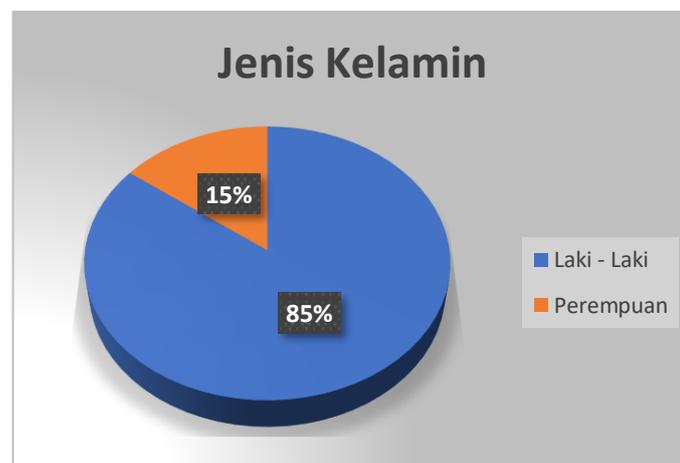
Tabel 4. 1
Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	30	85%
2.	Perempuan	5	15%
	Total	35	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 85%, sedangkan perempuan sebanyak 15%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan melalui diagram sebagai berikut:

Gambar 4. 2
Jenis Kelamin



Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usai

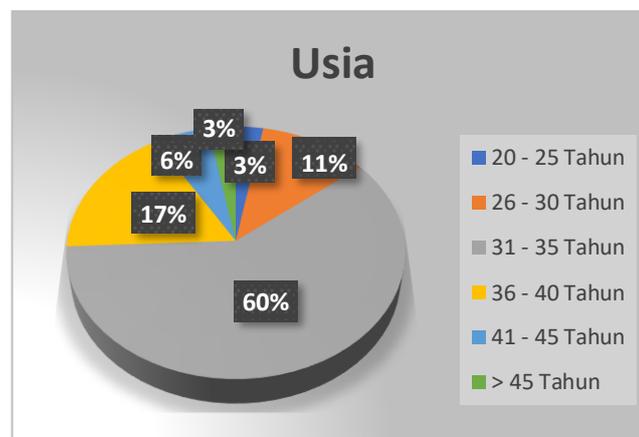
Tabel 4. 2
Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 25 Tahun	1	3%
2.	26 – 30 Tahun	4	11%
3.	31 – 35 Tahun	21	60%
4.	36 – 40 Tahun	6	17%
5.	41 – 45 Tahun	2	6%
6.	> 45 Tahun	1	3%
	Total	35	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20 – 25 tahun yaitu sebanyak 3%, responden berusia 26 – 30 tahun sebanyak 11%, responden berusia 31 – 35 tahun sebanyak 60%, responden berusia 36 – 40 tahun sebanyak 17%, responden berusia 41 – 45 tahun sebanyak 6%, responden berusia > 45 tahun sebanyak 3% Perbandingan responden berdasarkan usia dapat digambarkan melalui diagram sebagai berikut:

Gambar 4. 3
Usia



Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

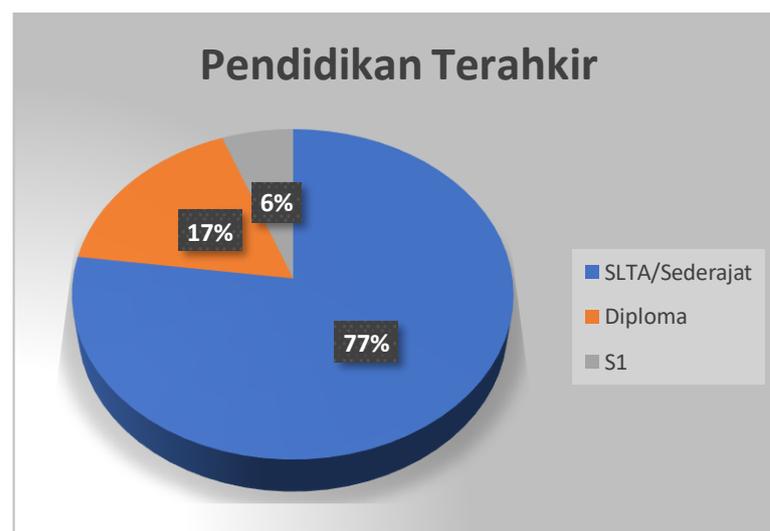
Tabel 4. 3
Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SLTA/Sederajat	27	77%
2.	Diploma	6	17%
3.	S1	2	6%
	Total	35	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar pendidikan terakhir responden tingkat SLTA/Sederajat yaitu sebanyak 77%, tingkat Diploma sebanyak 17%, tingkat S1 sebanyak 6%. Perbandingan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat digambarkan melalui diagram sebagai berikut:

Gambar 4. 4
Pendidikan Terakhir



Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

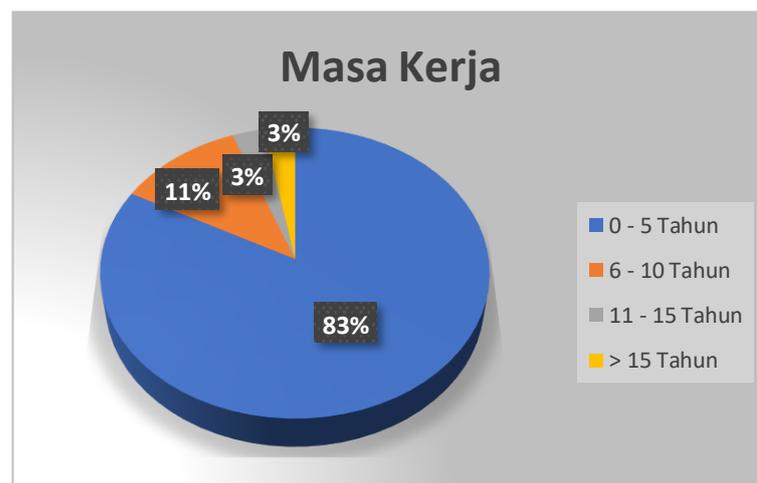
Tabel 4. 4
Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	0 - 5 Tahun	29	83%
2.	6 - 10 Tahun	4	11%
3.	11 - 15 Tahun	1	3%
4.	>15 Tahun	1	3%
	Total	35	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dengan masa kerja 0 - 5 Tahun yaitu sebanyak 83%, masa kerja 6 - 10 Tahun sebanyak 11%, masa kerja 11 - 15 Tahun sebanyak 3%, masa kerja >15 Tahun sebanyak 3%. Perbandingan responden berdasarkan masa kerja dapat digambarkan melalui diagram sebagai berikut:

Gambar 4. 5
Masa Kerja



Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

4.1.3 Uji Validitas Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada keempat variabel yang diteliti. Hasil masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Reliabilitas Motivasi Kerja

Data Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh dari 11 Pernyataan yaitu X1.1 sampai X1.11. Validitas variabel motivasi kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item – Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

1. Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,349 maka valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,349 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 5
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	34.46	15.844	.817	.829	.847
X1.02	34.37	16.005	.734	.715	.854
X1.03	34.77	17.417	.660	.590	.860
X1.04	34.89	17.869	.565	.447	.867
X1.05	34.86	16.891	.792	.731	.851
X1.06	33.46	18.373	.481	.547	.872
X1.07	33.94	19.408	.587	.453	.869
X1.08	34.49	19.081	.439	.500	.874
X1.09	34.54	19.255	.418	.594	.875

X1.10	34.49	18.610	.486	.496	.872
X1.11	34.31	18.928	.459	.395	.873

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Uji validitas variabel motivasi kerja dilakukan terhadap 11 item pernyataan. Karena hasil uji mendapat nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item - Total Correlation $>$ 0,349) untuk seluruh item, maka 11 item indikator pengukur variabel motivasi kerja seluruhnya valid.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.876	.875	11

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Uji reliabilitas variabel motivasi kerja dilakukan terhadap 11 item pernyataan yang telah valid. Karena uji reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,876 >$ 0,60) maka variabel motivasi kerja yang diukur menggunakan 11 item pernyataan telah reliabel.

2. Uji Validitas Reliabilitas Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Data Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) diperoleh dari 10 Pernyataan yaitu X2.1 sampai X2.10. Validitas variabel motivasi kerja diuji dengan

membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item – Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

1. Jika r hitung $>$ r tabel atau r hitung $>$ 0,349 maka valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel atau r hitung $<$ 0,349 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)

	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	31.40	10.776	.426	.402	.839
X2.02	31.63	10.182	.503	.488	.833
X2.03	32.03	9.382	.504	.454	.838
X2.04	31.66	9.703	.646	.650	.820
X2.05	31.63	9.829	.545	.553	.830
X2.06	31.74	9.491	.680	.783	.816
X2.07	31.71	9.739	.540	.631	.830
X2.08	32.00	10.353	.493	.360	.834
X2.09	32.14	9.891	.581	.568	.826
X2.10	32.14	10.479	.560	.506	.830

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Uji validitas variabel gaya kepemimpinan partisipatif dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapat nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item - Total Correlation $>$ 0,349) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel gaya kepemimpinan partisipatif seluruhnya valid.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.844	.849	10

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel gaya kepemimpinan partisipatif dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena uji reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,844 > 0,60$) maka variabel gaya kepemimpinan partisipatif yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

3. Uji Validitas Reliabilitas Lingkungan Kerja

Data Variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh dari 10 Pernyataan yaitu X3.1 sampai X3.10. Validitas variabel motivasi kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item – Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,349$ maka valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,349$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel lingkungan kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.01	34.91	12.434	.465	.539	.826
X3.02	34.63	12.240	.661	.596	.802
X3.03	34.14	13.361	.464	.396	.822
X3.04	34.49	13.492	.403	.362	.828
X3.05	34.06	13.173	.359	.385	.836
X3.06	34.06	13.291	.660	.539	.809
X3.07	34.09	12.904	.640	.605	.807
X3.08	34.43	13.017	.590	.487	.811
X3.09	33.60	12.306	.640	.684	.804
X3.10	33.86	13.126	.484	.415	.820

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Uji validitas variabel lingkungan kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapat nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item - Total Correlation $>$ 0,349) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel lingkungan kerja seluruhnya valid.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.844	10

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena uji reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,832 > 0,60$) maka variabel lingkungan kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4. Uji Validitas Reliabilitas Disiplin Kerja Kerja

Data Variabel Disiplin Kerja (Y) diperoleh dari 10 Pernyataan yaitu Y.1 sampai Y.10. Validitas variabel motivasi kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item – Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} > 0,349$ maka valid
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ atau $r \text{ hitung} < 0,349$ maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	32.11	10.398	.507	.432	.797
Y02	32.17	10.617	.608	.423	.786
Y03	32.11	10.281	.536	.612	.794
Y04	32.00	10.647	.583	.645	.789

Y05	32.09	11.316	.417	.514	.806
Y06	32.09	11.375	.465	.375	.802
Y07	31.91	10.198	.530	.459	.795
Y08	32.00	11.588	.367	.429	.810
Y09	32.26	11.491	.410	.229	.806
Y10	32.69	10.810	.540	.618	.793

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Uji validitas variabel disiplin kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapat nilai r hitung $>$ r tabel (Corrected Item - Total Correlation $>$ 0,349) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel disiplin kerja seluruhnya valid.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.814	.816	10

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60. Uji reliabilitas variabel disiplin kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan yang telah valid. Karena uji reliabilitas mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ($0,814 > 0,60$) maka variabel disiplin kerja yang diukur menggunakan 10 item pernyataan telah reliabel.

4.1.4 Analisis Data

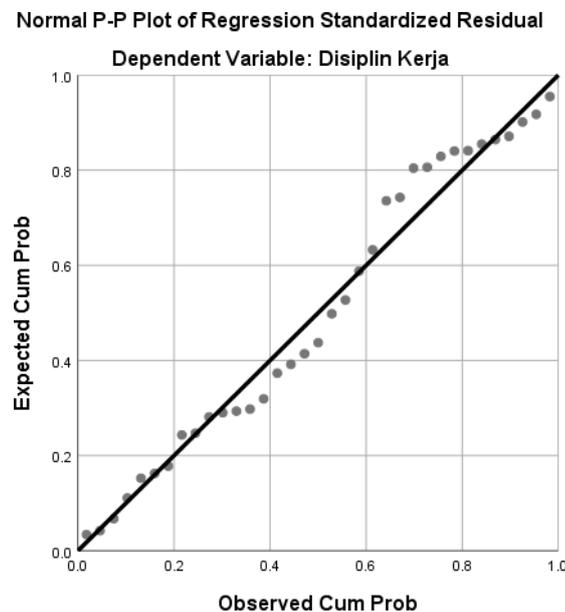
Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis.

Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4. 6
Hasil Uji Normalitas



Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

2. Multikolinieritas

Tabel Coefficient Collinearity Statistic dibawah digunakan untuk menguji

persyaratan analisis multikolinieritas. Dari tabel tersebut diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai Tolerance dan VIF yang berbeda-beda. Karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0,646 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1,549 < 10,00$) untuk variabel motivasi kerja. Nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0,768 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1,302 < 10,00$) untuk variabel gaya kepemimpinan partisipatif. Karena nilai Tolerance lebih besar dari pada persyaratan minimal ($0,576 > 0,10$) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan maksimal ($1,737 < 10,00$) untuk variabel disiplin kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa analisis regresi linier ganda tidak memiliki masalah multikolinieritas.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	-7.060	6.195		-1.140	.263		
	Motivasi Kerja	.356	.146	.337	2.447	.020	.646	1.549
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.267	.123	.274	2.169	.038	.768	1.302
	Lingkungan Kerja	.541	.219	.361	2.477	.019	.576	1.737

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

3. Autokorelasi

Tabel 4. 14
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.584	2.112	1.681

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja

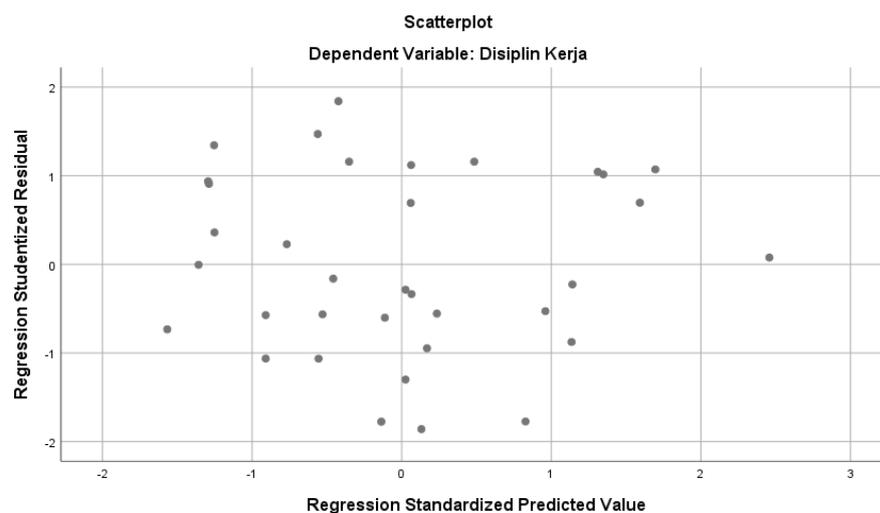
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Nilai Durbin-Watson hasil perhitungan sebesar $DW = 1,681$ berdasarkan kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range $1,6511 < DW (1,681) < 2,319$ yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Oleh karena itu analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4. Heteroskedastisitas

Gambar 4. 7
Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Grafik Scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perbandingan menyebar secara acak di atas dan di bawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi linier ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

4.1.5 Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4. 15
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.584	2.112	1.681

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Berdasarkan tabel *summary^b* di atas diperoleh bahwa hasil pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa terdapat nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,621 dan nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan (Adjusted R Square) adalah 0,584. Hal ini berarti 58,4 % variasi dari variabel Disiplin Kerja bisa dijelaskan oleh variabel independen Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya ($100\% - 58,4\% = 41,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat di dalam penelitian ini.

4.1.6 Uji Kesesuaian Model (Goodness Of Fit)

Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai F yang menunjukkan apakah semua variabel independent yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian:

- Pvalue < 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini layak untuk digunakan pada penelitian.
- Pvalue > 0,05 menunjukkan bahwa uji model ini tidak layak untuk digunakan pada penelitian.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Anova

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.412	3	75.471	16.913	.000 ^b
	Residual	138.331	31	4.462		
	Total	364.743	34			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja
Sumber : SPSS 25, (Data Diolah Penulis, 2023).

Dari hasil tabel ANOVA diatas, dapat dilihat bahwa Pvalue (0,000) < (0,05), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti model persamaan regresi ganda pengaruh Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah layak.

4.1.7 Model Persamaan Regresi Linier Ganda

Analisis regresi linier ganda menghasilkan tabel koefisien yang menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Uji Regresi Linier Ganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.060	6.195		-1.140	.263		
	Motivasi Kerja	.356	.146	.337	2.447	.020	.646	1.549
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.267	.123	.274	2.169	.038	.768	1.302
	Lingkungan Kerja	.541	.219	.361	2.477	.019	.576	1.737

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Dari tabel diatas dapat disusun model persamaan linier ganda berdasarkan kolom, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3$$

$$Y = -7,060 + 0,356 X_1 + 0,267 X_2 + 0,541 X_3$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta $a = -7,060$ dapat diartikan bahwa jika nilai variabel Motivasi Kerja (X1), Gaya Kepemimpinan Partisiatif (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) tidak ada atau bernilai nol maka nilai Disiplin Kerja (Y) bernilai negatif sebesar $-7,060$.
- Koefisien regresi X1 sebesar $b_1 = 0,356$ dapat diartikan bahwa jika nilai Motivasi Kerja (X1) meningkat (bertambah) sebesar satu maka variabel nilai Disiplin Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $0,356$.
- Koefisien regresi X2 sebesar $b_2 = 0,267$ dapat diartikan bahwa jika nilai Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2) meningkat (bertambah) sebesar satu maka variabel nilai Disiplin Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $0,267$.
- Koefisien regresi X3 sebesar $b_3 = 0,541$ dapat diartikan bahwa jika nilai Lingkungan Kerja (X3) meningkat (bertambah) sebesar satu maka variabel nilai Disiplin Kerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar $0,541$.

4.1.8 Pengujian Hipotesis

Dalam rangka pengujian hipotesis yang telah diajukan, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan alat uji statistik, yaitu uji t.

1. Uji t (parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria pengujian sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Ha : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

- Jika $\text{Sig } t < \alpha$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.
- Jika $\text{Sig } t > \alpha$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Pengujian Hipotesis

		Coefficients^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.060	6.195		-1.140	.263
	Motivasi Kerja	.356	.146	.337	2.447	.020
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.267	.123	.274	2.169	.038
	Lingkungan Kerja	.541	.219	.361	2.477	.019

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Dari hasil uji t diatas menunjukkan:

- a. Variabel Motivasi Kerja memiliki angka signifikan 0,020 Yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan $t_{hitung} (2,447) > t_{tabel} (2,034)$ dengan kata lain Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
- b. Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif memiliki angka signifikan 0,038 yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dan $t_{hitung} (2,169) > t_{tabel} (2,034)$ dengan kata lain Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya Gaya Kepemimpinan

Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

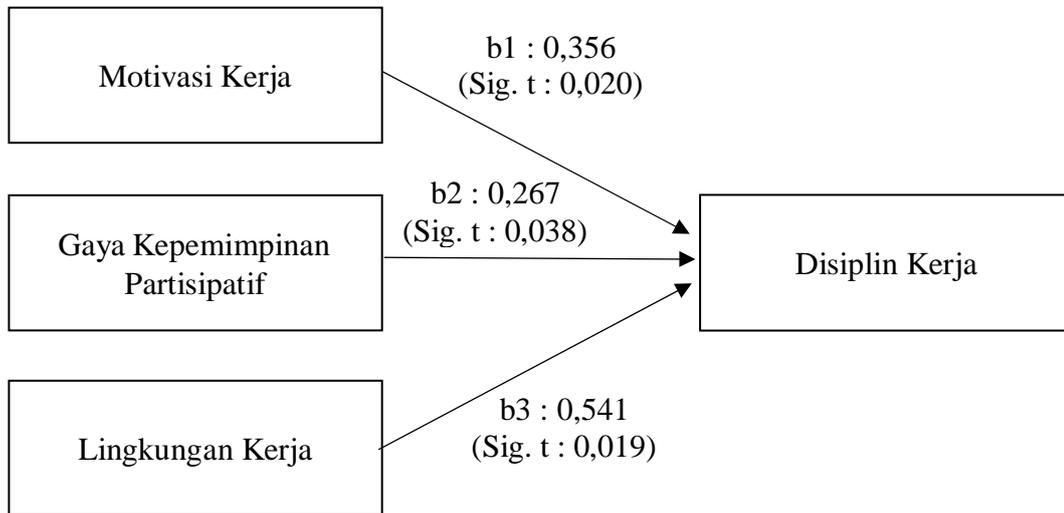
- c. Variabel Lingkungan Kerja memiliki angka signifikan 0,019 Yang lebih kecil dari $\alpha = 0.05$ dan $t_{hitung} (2,477) > t_{tabel} (2,034)$ dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak, yang artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2 Pembahasan

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian.

Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja cenderung baik.

Gambar 4. 8
Rangkuman Hasil Analisis



$$(Adj. R^2 = 0,584, Sig F = 0,000)$$

$$Y = -7,060 + 0,356 X_1 + 0,267 X_2 + 0,541 X_3$$

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Penelitian menghasilkan model yang layak dimana model hasil penelitian mampu menjelaskan 58,4% variasi Disiplin Kerja karena masukan faktor Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja.

4.2.1 Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan berdasarkan $t_{hitung} (2,447) > t_{tabel} (2,034)$ dan $sig (0,020) < (0,05)$ terhadap disiplin kerja.

Hasil yang didapat pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh penelitian (Jufrizen & Sitorus, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin

Kerja Sebagai Variabel Intervening” dan (Qamaruddin, Risal, & Sudarman, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul “Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN)” dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fariska, Kirana, & Subiyanto, 2022) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja justru tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2.2 Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Partisipatif dengan Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan berdasarkan $t_{hitung} (2,169) > t_{tabel} (2,034)$ dan $sig (0,038) < (0,05)$ terhadap disiplin kerja.

Hasil yang didapat pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Ryanindita & Gilang, 2019) dalam jurnal yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Unit Personel Administrasi Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (PERSERO)” dimana gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Hasanah, 2018) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja

terhadap Disiplin Kerja Treepark Hotel Banjarmasin (Study kasus pada Intro Bistro)” yang hasil penelitiannya menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

4.2.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan berdasarkan $(2,477) > t_{tabel} (2,034)$ dan $sig (0,019) < (0,05)$ terhadap disiplin kerja.

Hasil yang didapat pada penelitian ini sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh (Putra & Aprianti, 2020) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Labitu Kabupaten Bima” dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Hasil ini berbeda dengan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2021) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian menghasilkan model persamaan regresi linier ganda $Y = -7,060 + 0,356 X_1 + 0,267 X_2 + 0,541 X_3$ yang layak untuk menjelaskan pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai (*Adjusted R Square* = 0,584) dimana Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan 58,4% Variasi Disiplin Kerja. Pengaruh masing – masing variabel adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berhubungan positif dengan Disiplin Kerja pada Kantor Desa Tlajung Udik.
2. Gaya Kepemimpinan Partisipatif berhubungan positif dengan Disiplin Kerja pada Kantor Desa Tlajung Udik.
3. Lingkungan Kerja berhubungan positif dengan Disiplin Kerja pada Kantor Desa Tlajung Udik.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan. Adapun saran – saran yang diajukan antara lain adalah:

1. Bagi Instansi

- Instansi perlu meningkatkan motivasi kerja para pegawai agar pegawai dapat menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan memberikan sistem reward ataupun prestasi anggota agar pegawai lebih termotivasi dalam menjalankan tugasnya.
- Instansi perlu meningkatkan gaya kepemimpinan partisipatif agar terciptanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, agar pimpinan lebih memperhatikan dan mempertimbangan setiap masukan dan saran dari bawahan. Supaya terciptanya suasana kerja yang baik dan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- Instansi juga perlu meningkatkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Agar memudahkan pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik, efektif dan efisien.

2. Bagi Akademisi

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi kerja, gaya kepemimpinan partisipatif dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai sebagai perbandingan untuk dijadikan evaluasi.

3. Bagi Peneliti

Berdasarkan hasil penelitian, saran untuk hasil penelitian yang ideal, sesuatu yang dirasa memiliki pengaruh yang besar dan menjadi faktor utama sebaiknya dijadikan variabel X1 juga diharapkan dapat penelitian lebih lanjut karena terdapat banyak hal yang dapat digali pada variabel yang diteliti, sehingga akan memberikan masukan bagi pihak-pihak lain yang berkepentingan. Dan untuk penelitian selanjutnya dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus dilapangan sehingga hal-hal yang masih dirasa kurang dapat diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN*, 46-55.
- Alif, R. D. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *e-journal Untag, 1*, 816-830.
- Anwar, & Duniya, T. (2016). Pengaruh Sistem Reward dan Punishment Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan PT. TUNGGAL PERKASA PLANTATION-3 Kec. Sampoiniet Kab. Aceh Jaya. *Serambi Academica*, 28 - 36.
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47-60.
- Fariska, D., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022, Maret). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 8, 79-88.
- Firmansyah, Aulia, N. F., & Suhendri. (2022). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. KISEL (TELKOMSEL) PEKANBARU. *Journal In Manajemen And Entrepreneurship*, 83-93.
- Hartono, S. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 333-341.
- Hasanah, N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Treepark Hotel Banjarmasin (Studi Kasus Pada Intro Bistro). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 69-76.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 844-859.

- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Muzdalifa, & Jaenab. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero). *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4, 248-255.
- Nawawi, H. (2010). *Perencanaan Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nuraeni, F., Yusnita, R. T., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Anugrah Adi Jaya Tasikmalaya). *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3.378-3.384.
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Labitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 8, 19-27.
- Putra, B. T., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja . *e-Proceeding of Management*, 3.508-3.514.
- Putri, I. D. (2021, Februari 10). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan kelautan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan (JaManKu)*, 2(2), 1-7.
- Qamaruddin, M. Y., Risal, M., & Sudarman, H. (2021, September). Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil Negara (ASN). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5, 102-111.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2005). *Manajemen*. Jakarta: PT INDEKS Kelompok Gramedia.
- Ryanindita, A., & Gilang, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Unit Personel Administrasi Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (PERSERO). *e-Proceeding of Management*, 6, 4255-4259.
- Sastrohadiwiryo. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (2 ed.). Jakarta: Bumi Aksara.

- Sofiah, U., & Maulia, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pemda Bogor. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 23(2), 15 - 30. doi:10.10000.JMK.V23i2.345
- Solikin, M. R., & Luterlean, B. S. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI RSUD Dr. SOEDOMO TRENGGALEK. *e-Proceeding of Management*, 3.766-3.770.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Zainal, V. R. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. RajaGrafindo.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Absensi Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik kabupaten Bogor
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	Izin	Alfa	Total Hari Kerja
Jan	35	5	2	1	21
Feb	35	8	1	-	19
Mar	35	3	3	2	22
Apr	35	3	5	-	19
Mei	35	1	4	-	16
Jun	35	4	8	2	22
Jul	35	2	5	-	21
Agst	35	6	2	2	22
Sep	35	2	6	-	22
Okt	35	10	9	-	21

Sumber: Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor (Data Diolah Penulis, 2023)

Lampiran 2. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil	Persamaan	Perbedaan
1.	(Putra & Silvanita, 2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT Sali Polapa Bersama	a) Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan partisipatif dan disiplin kerja	a) Objek penelitian yang berbeda
2.	(Solikin & Luterlean, 2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif	a) Gaya kepemimpinan partisipatif	Menggunakan variabel Gaya Kepemimpin	a) Objek penelitian yang berbeda

		terhadap Disiplin kerja pegawai di RSUD Dr. Soedomo Trenggalek	berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai	an Partisipatif dan Disiplin kerja	
3.	(Hartono, 2022)	Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap karyawan di Swalayan Dewi Sri Magetan	a) Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda b) Menggunakan variabel kompensasi
4.	(Hasanah, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Treepark Hotel Banjarmasin (Study kasus pada Intro Bistro)	a) Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja b) Motivasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan Motivasi Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda b) Menggunakan pengujian simultan
5.	(Alami, Maryam, & Sulistiyowati, 2022)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan	a) Variabel motivasi kerja secara parsial terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan b) Variabel lingkungan kerja secara	Menggunakan variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda

			parsial terbukti berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan		
6.	(Firmansyah, Aulia, & Suhendri, 2022)	Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. KISEL (TELKOMSEL) PEKANBARU	a) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan b) Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan	Menggunakan variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda
7.	(Ryanindita & Gilang, 2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Unit Personel Administrasi Kantor Pusat Kereta Api Indonesia (PERSERO)	a) Gaya Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian yang berbeda
8.	(Muzdalifa & Jaenab, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima	a) Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan	Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda

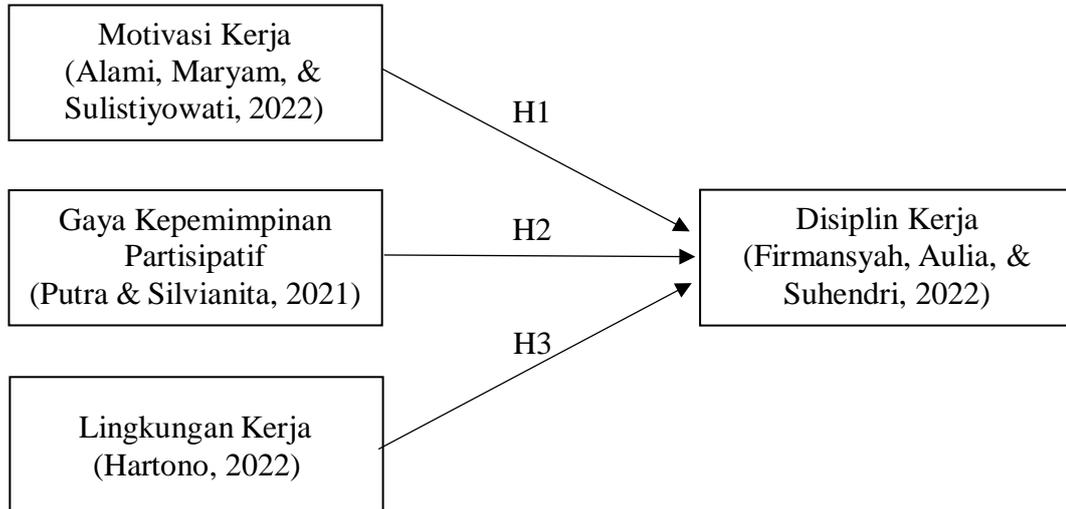
			di PT. BNI (Persero) Cabang Bima dengan tingkat hubungan sangat kuat.		
9.	(Putra & Aprianti, 2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Labitu Kabupaten Bima	a) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima	Menggunakan Variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda
10.	(Alif, 2019)	Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur	a) Motivasi terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur.	Menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda
11.	(Qamarudin, Risal, & Sudarman, 2021)	Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparat Sipil	a) Motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan	Menggunakan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda b) Menggunakan variabel Komitmen Organisasi

		Negara (ASN)	terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Dinas Tenaga Kerja baik secara parsial maupun secara simultan.		
12.	(Fariska, Kirana, & Subiyanto, 2022)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	a) Secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja b) Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja,	Menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda b) Menggunakan variabel Efektivitas Kerja c) Menjadikan variabel Disiplin kerja sebagai variabel intervening
13.	(Putri, 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara	a) lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja pegawai Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.	a) Objek penelitiann berbeda b) Menggunakan variabel Semangat Kerja.
14.	(Jufrizen & Sitorus, 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan	a) Motivasi kerja berpengaruh positif	Menggunakan variabel Motivasi Kerja dan	a) Objek Penelitian berbeda

		Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening	dan signifikan terhadap disiplin kerja	Disiplin Kerja.	b) Menggunakan variabel intervening c) Menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja.
15.	(Candana, Putra, & Wijaya, 2020)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Batang Hari Barisan	a) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja b) Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap Disiplin Kerja	Menggunakan variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja	a) Objek penelitian berbeda b) Menggunakan variabel intervening c) Menggunakan variabel Kinerja

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Lampiran 3. Kerangka Pemikiran



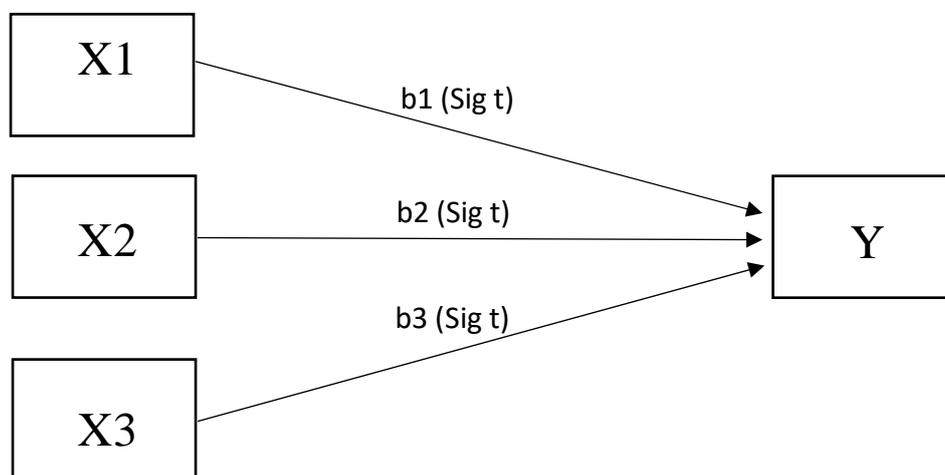
Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Lampiran 4. Rencana Penelitian

No.	Kegiatan	Nov 2022	Des 2022	Jan 2023	Feb 2023	Mar 2023	Apr 2023	Mei 2023	Jun 2023	Jul 2023
1.	BAB I									
2.	BAB 2									
3.	BAB 3									
4.	Seminar Proposal									
5.	BAB 4									
6.	BAB 5									
7.	Sidang Skripsi									

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Lampiran 5. Desain Penelitian



$$R^2$$

$$(Sig F)$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Sumber : Diolah Oleh Penulis, 2023

Lampiran 6. Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Disiplin Kerja (Y)	Disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang	6. Frekuensi kehadiran 7. Tingkat kewaspadaan 8. Ketaatan pada standart kerja 9. Ketaatan pada peraturan kerja 10. Etika kerja (Bejo siswanto, 2010)	Likert

		yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2013).		
2.	Motivasi Kerja (X3)	Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Rivai (2004)	6. Kebutuhan Fisiologis 7. Kebutuhan Rasa Aman 8. Kebutuhan Sosial 9. Kebutuhan Penghargaan 10. Kebutuhan Aktualisasi Diri (Sunyoto, 2012:193)	Likert
3.	Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X1)	Gaya kepemimpinan partisipatif (demokratis) merupakan kepemimpinan dimana pemimpin melibatkan penetapan keputusan yang memungkinkan orang lain atas beberapa pengaruh pada keputusan – keputusan pemimpin. Dalam kepemimpinan partisipatif, bawahan ikut serta dalam penetapan sasaran dan pemecahan masalah (Badeni, 2013).	7. Kekuasaan dan kebebasan pemimpin dan pengikut sama besar. 8. Kekuasaan diatur dalam uraian tugas dan prosedur penggunaan kekuasaan. 9. Pembuatan keputusan dilakukan oleh pemimpin bersama-sama dengan para pengikutnya. 10. Pemimpin menentukan visi, misi, tujuan, dan strategi organisasi dengan bantuan	Likert

			<p>para pengikutnya.</p> <p>11. Pemimpin medelegasikan sebagian tugasnya kepada para pengikutnya.</p> <p>12. Kreativitas dan inovasi para pengikut sedang.</p>	
4.	Lingkungan Kerja (X2)	<p>Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.</p> <p>(Sedarmayanti, 2017)</p>	<p>9. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja</p> <p>10. Temperatur suhu di Tempat Kerja</p> <p>11. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja</p> <p>12. Kebisingan di Tempat Kerja</p> <p>13. Bau-bauan di Tempat Kerja</p> <p>14. Tata Warna di Tempat Kerja</p> <p>15. Hubungan Karyawan</p> <p>16. Keamanan di Tempat Kerja.</p> <p>(Sedarmayanti, 2017)</p>	Likert

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Lampiran 7. Skala Likert

Kriteria	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Kurang Setuju	2
Tidak Setuju	1

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Lampiran 8. Kuesioner

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN
PARTISIPATIF DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP DISIPLIN KERJA
PEGAWAI KANTOR DESA TLAJUNG UDIK
KABUPATEN BOGOR
KOESIONER**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
Menyelesaikan penulisan Skripsi



Oleh:

Riska Novita

NIM : 2019511417

**UNIVERSITAS IPWIJA
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1
JAKARTA**

2023

KOESIONER PENELITIAN

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik
di Tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka Menyusun tugas akhir yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan partisipatif dan Lingkungan kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor”. Sehubungan dengan hal tersebut, penulis mengharapkan bantuan dan kerja dari bapak/ibu untuk mengisi kuesioner yang diberikan.

Data-data yang akan diberikan akan sangat bermanfaat bagi penulis, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kesungguhan dan kejujuran bapak/ibu dalam mengisi kuesioner ini, jawaban maupun identitas bapak/ibu akan kami jaga kerahasiannya.

Atas Kerjasama dan Kesediannya penulis ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Riska Novita

Penulis

Bagian A

Identitas Responden

Petunjuk Pengisian: Silahkan anda memberikan tanda checklist (✓) pada jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.

- Jenis Kelamin : () Laki-laki () Perempuan
- Usia : () 20 – 25 Tahun () 26 – 30 Tahun
() 31 – 35 Tahun () 36 – 40 Tahun
() 41 – 45 Tahun () > 45 Tahun
- Pendidikan Terakhir : () SLTA/Sederajat () Diploma
() S1 () S2/S3
- Masa Kerja : () 0 – 5 Tahun () 6 – 10 Tahun
() 11 – 15 Tahun () > 15 Tahun

Bagian B

Petunjuk pengisian:

1. Kuesioner ditujukan untuk seluruh pegawai Kantor Desa Tlajung Udik Kabupaten Bogor.
2. Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi bapak/ibu terhadap penelitian ini
3. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom pernyataan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.
4. Pilihan jawaban yaitu:

Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Netral	N
Kurang Setuju	KS
Tidak Setuju	TS

Atas kesedian Bapak/Ibu menjawab Kuesioner ini, penulis ucapkan terimakasih.

A. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL MOTIVASI KERJA (X1)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya merasa bahwa dengan bekerja di Kantor Desa Tlajung Udik, kebutuhan perumahan yang wajar sudah dapat terpenuhi.					
2.	Bekerja pada Kantor Desa Tlajung Udik ini, dapat menjamin kehidupan saya di hari tua.					
3.	Saya senang berinteraksi dengan setiap pegawai lain.					
4.	Saya merasa senang karena pegawai di Kantor Desa Tlajung Udik inibisa menerima saya sebagai partneryang baik.					
5.	Pimpinan saya selalu memberikan pujian apabila saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan.					
6.	Saya merasa senang bila pengabdian saya selama bekerja di Kantor Desa Tlajung Udik ini di akui oleh pimpinan.					
7.	Penghargaan yang diberikan Kantor Desa Tlajung Udik mampu memotivasi saya dalam bekerja					
8.	Saya selalu dilibatkan dalam pertemuan atau rapat dalam mengambil keputusan di Kantor Desa Tlajung Udik.					
9.	Pimpinan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju.					
10.	Saya merasa tertantang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.					
11.	Saya selalu ingin mencapai keberhasilan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.					

B. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL GAYA KEPEMIMPINAN PARTISIPATIF (X2)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Pimpinan di Kantor Desa Tlajung Udik selalu menjaga hubungan yang baik dengan seluruh pegawai.					
2.	Pimpinan di Kantor Desa Tlajung Udik menjelaskan tugas-tugas yang harus dikerjakan.					
3.	Pimpinan di Kantor Desa Tlajung Udik memberikan kesempatan kepada para pegawai untuk mendiskusikan masalah-masalah dengan pimpinan.					
4.	Pimpinan menerima dan memperhatikan masukan dan informasi dari pegawai dalam pengambilan keputusan.					
5.	Pimpinan selalu bersama-sama dalam membuat keputusan, akan tetapi keputusan tetap berada pada pimpinan.					
6.	Pimpinan berupaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan.					
7.	Pimpinan memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan dengan cara mereka sendiri.					
8.	Pimpinan berkoordinasi dengan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan.					
9.	Pimpinan selalu mengevaluasi pekerjaan saya dan rekan kerja.					
10.	Pimpinan di Kantor Desa Tlajung Udik selalu memberikan tugas secara adil terhadap semua pegawai.					

C. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (X3)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.					
2.	Temperatur diruang kerja sesuai dengan kebutuhan pegawai.					
3.	Saya merasakan sirkulasi udara yang baik ditempat kerja.					
4.	Tata warna ruang kantor membuat pegawai nyaman dalam bekerja.					
5.	Kantor Desa Tlajung Udik menyediakan ruang kerja yang nyaman guna mendukung aktivitas kerja.					
6.	Terdapat ruang gerak yang cukup di tempat kerja untuk mendukung pekerjaan pegawai.					
7.	Suasana tempat kerja pegawai dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja.					
8.	Komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik					
9.	Pimpinan tidak membeda-bedakan antar pegawai satu dengan lainnya.					
10.	Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan Kantor Desa Tlajung Udik.					

D. DAFTAR PERNYATAAN VARIABEL DISIPLIN KERJA (Y)

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	KS	TS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja.					
2.	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh Kantor Desa Tlajung Udik.					
3.	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu.					
4.	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
5.	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan.					
6.	Saya bekerja sesuai aturan yang ada, yaitu lima hari kerja dalam satu minggu.					
7.	Saya menggunakan seragam dan atribut sesuai aturan yang ditetapkan oleh Kantor Desa Tlajung Udik.					
8.	Saya siap bertanggung jawab atas kesalahan yang telah dilakukan.					
9.	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.					
10.	Saya tidak pernah melanggar kode etik pegawai di dalam Kantor Desa Tlajung Udik.					

Lampiran 9. Hasil Jawaban Responden

Rekapitulasi Responden Motivasi Kerja (X1)

NO.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	Total X1
1.	4	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5	42
2.	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	41
3.	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
4.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	41
5.	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	4	42
6.	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	37
7.	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	36
8.	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	4	34
9.	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	4	36
10.	4	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	34
11.	4	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	36
12.	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	35
13.	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	34
14.	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	36
15.	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3	4	39
16.	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	34
17.	4	4	3	3	3	5	2	3	3	3	3	36
18.	4	4	4	3	4	5	2	3	3	3	4	39
19.	3	3	3	3	3	5	2	3	3	3	3	34
20.	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	36
21.	4	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	38
22.	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	36
23.	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	36
24.	4	4	3	3	3	5	3	4	3	4	4	40
25.	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	41
26.	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	36
27.	4	4	3	3	4	5	3	4	3	4	4	41
28.	3	3	3	3	4	5	4	4	4	3	4	40
29.	4	4	2	3	3	5	3	3	4	3	3	37
30.	3	4	3	2	3	4	3	4	3	3	3	35
31.	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	37
32.	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	38
33.	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	43

34.	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	44
35.	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	39

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Rekapitulasi Jawaban Responden Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)

No.	X2.1	X2.4	X2.6	X2.7	X2.8	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	Total X2
1.	4	4	3	3	3	4	4	3	2	3	33
2.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4.	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5.	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	39
6.	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	46
7.	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
9.	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	34
10.	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
11.	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	33
12.	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	35
13.	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	32
14.	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	31
15.	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
16.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
17.	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	31
18.	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
19.	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33
20.	4	3	2	4	4	4	5	3	3	3	35
21.	5	4	3	4	4	4	4	4	3	3	38
22.	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
23.	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	36
24.	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	38
25.	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34
26.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
27.	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	34
28.	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	37
29.	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	39
30.	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	35
31.	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
32.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39

33.	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	36
34.	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
35.	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	35

Rekapitulasi Jawaban Responden Lingkungan Kerja (X3)

No.	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	Total X3
1.	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	35
2.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
3.	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
4.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	40
5.	3	4	3	4	3	4	4	3	5	5	38
6.	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37
7.	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	34
8.	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	35
9.	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	32
10.	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	34
11.	2	3	4	4	3	4	3	4	4	5	36
12.	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36
13.	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32
14.	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	39
15.	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	37
16.	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	34
17..	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
18.	3	3	4	3	3	3	3	4	4	5	35
19.	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5	34
20.	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
21.	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	35
22.	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
23.	3	3	3	4	3	3	4	3	4	5	35
24.	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
25.	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	36
26.	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	37
27.	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	35
28..	3	3	4	4	4	4	3	4	4	5	38
29.	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	35
30.	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
31.	3	3	3	3	4	3	3	4	4	5	35

32.	3	3	3	3	3	4	4	4	5	4	36
33.	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	39
34.	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	36
35.	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	36

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Rekapitulasi Jawaban Responden Disiplin Kerja (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y
1.	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
2.	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	41
3.	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	42
4.	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	42
5.	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	41
6.	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	37
7.	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
8.	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38
9.	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	34
10.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	2	32
11.	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	34
12.	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	31
13.	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	30
14.	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	29
15.	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	34
16.	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	33
17.	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
18.	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
19.	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	35
20.	4	4	3	4	5	3	4	4	3	3	37
21.	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	35
22.	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
23.	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	34
24.	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
25.	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	35
26.	4	3	4	3	3	4	5	3	3	3	35
27.	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33
28.	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
29.	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	34
30.	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32

31.	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	33
32.	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	32
33.	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	41
34.	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	37
35.	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Lampiran 10. Struktur Organisasi Kantor Desa Tlajung Udik



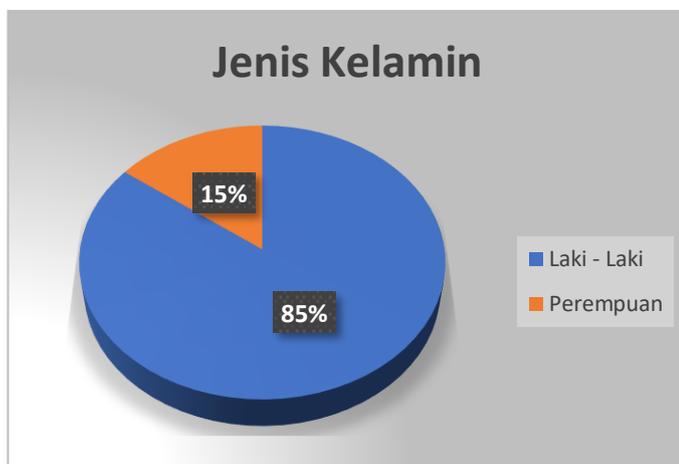
Sumber: Kantor Desa Tlajung Udik, 2023.

Lampiran 11. Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-laki	30	85%
2.	Perempuan	5	15%
	Total	35	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 12. Jenis Kelamin



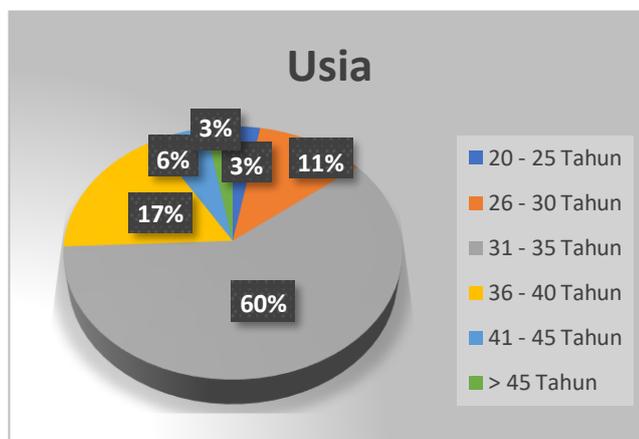
Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 13. Tabel Usia

No.	Usia	Jumlah	Presentase
1.	20 – 25 Tahun	1	3%
2.	26 – 30 Tahun	4	11%
3.	31 – 35 Tahun	21	60%
4.	36 – 40 Tahun	6	17%
5.	41 – 45 Tahun	2	6%
6.	> 45 Tahun	1	3%
	Total	35	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 14. Diagram Usia



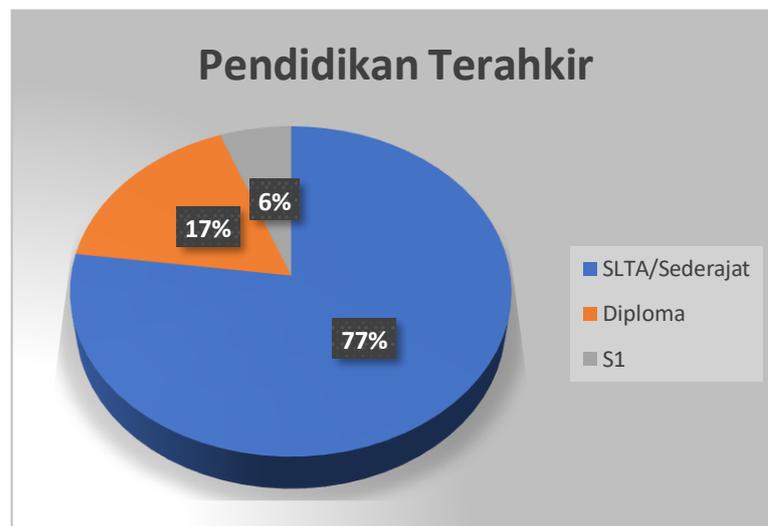
Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 15. Tabel Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1.	SLTA/Sederajat	27	77%
2.	Diploma	6	17%
3.	S1	2	6%
	Total	35	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 16. Diagram Pendidikan Terakhir



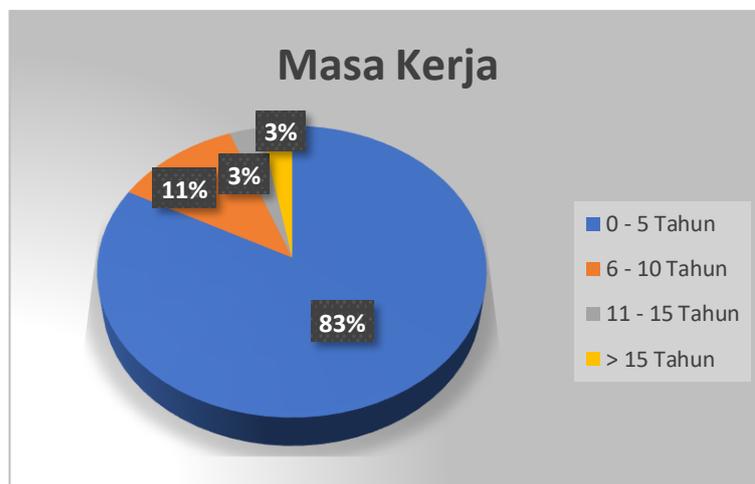
Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 17. Tabel Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah	Presentase
1.	0 - 5 Tahun	29	83%
2.	6 - 10 Tahun	4	11%
3.	11 - 15 Tahun	1	3%
4.	>15 Tahun	1	3%
	Total	35	100%

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 18. Diagram Masa Kerja



Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 19. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.01	30.91	13.963	.830	.819	.839
X1.02	30.83	14.029	.763	.708	.846
X1.03	31.23	15.887	.653	.568	.856
X1.04	31.31	16.281	.542	.454	.865
X1.05	31.29	15.210	.799	.737	.844
X1.06	29.89	16.516	.507	.515	.867
X1.07	30.37	17.593	.603	.474	.865
X1.08	30.97	17.617	.388	.479	.874
X1.09	30.94	16.526	.473	.430	.871
X1.10	30.83	17.558	.427	.317	.872

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2023.

Lampiran 20. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.873	10

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 21. Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.01	44.89	24.163	.657	.698	.881
X2.02	45.54	25.667	.407	.539	.890
X2.03	45.66	25.408	.485	.583	.888
X2.04	45.11	23.869	.612	.685	.882
X2.05	45.09	25.081	.451	.457	.889
X2.06	45.54	22.138	.636	.659	.882
X2.07	45.17	22.970	.761	.767	.875
X2.08	45.14	23.067	.687	.714	.878
X2.09	45.06	24.938	.354	.533	.895
X2.10	45.23	23.299	.686	.870	.879
X2.11	45.17	24.323	.511	.749	.887
X2.12	45.46	24.491	.546	.518	.885
X2.13	45.66	22.703	.740	.648	.876
X2.14	45.69	24.987	.528	.470	.886

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 22. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Partisipatif (X2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.892	14

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 23. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.01	34.91	12.434	.465	.539	.826
X3.02	34.63	12.240	.661	.596	.802
X3.03	34.14	13.361	.464	.396	.822
X3.04	34.49	13.492	.403	.362	.828
X3.05	34.06	13.173	.359	.385	.836
X3.06	34.06	13.291	.660	.539	.809
X3.07	34.09	12.904	.640	.605	.807
X3.08	34.43	13.017	.590	.487	.811
X3.09	33.60	12.306	.640	.684	.804
X3.10	33.86	13.126	.484	.415	.820

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 24. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.844	10

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 25. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	32.11	10.398	.507	.432	.797
Y02	32.17	10.617	.608	.423	.786
Y03	32.11	10.281	.536	.612	.794
Y04	32.00	10.647	.583	.645	.789
Y05	32.09	11.316	.417	.514	.806
Y06	32.09	11.375	.465	.375	.802
Y07	31.91	10.198	.530	.459	.795
Y08	32.00	11.588	.367	.429	.810
Y09	32.26	11.491	.410	.229	.806
Y10	32.69	10.810	.540	.618	.793

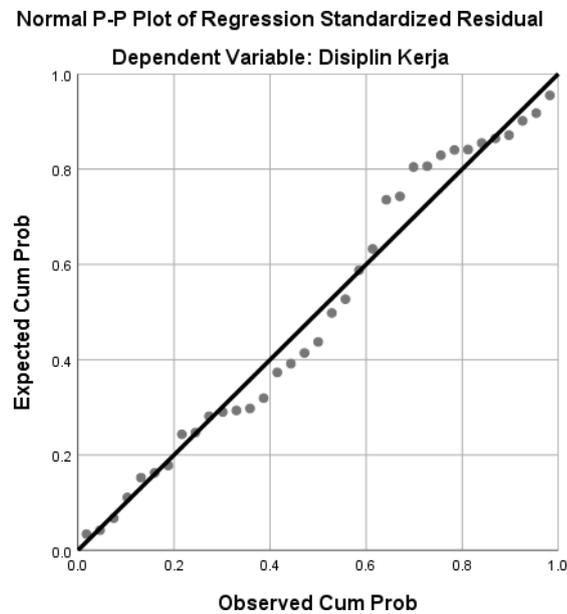
Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 26. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.814	.816	10

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023.

Lampiran 27. Hasil Uji Normalitas



Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Lampiran 28. Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.060	6.195		-1.140	.263		
	Motivasi Kerja	.356	.146	.337	2.447	.020	.646	1.549
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.267	.123	.274	2.169	.038	.768	1.302
	Lingkungan Kerja	.541	.219	.361	2.477	.019	.576	1.737

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Lampiran 29. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

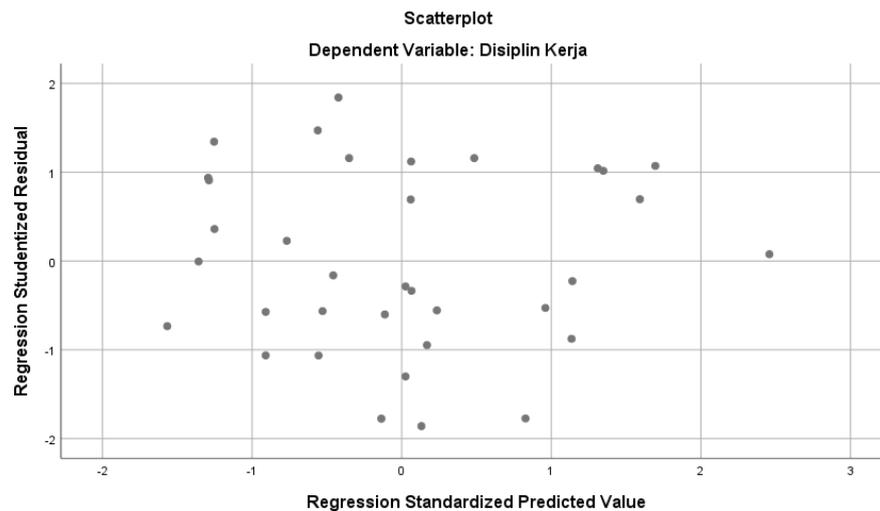
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.584	2.112	1.681

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Lampiran 30. Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Lampiran 31. Hasil Uji Anova

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	226.412	3	75.471	16.913	.000 ^b
	Residual	138.331	31	4.462		
	Total	364.743	34			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Motivasi Kerja

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Lampiran 32. Hasil Uji Regresi Linier Ganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.060	6.195		-1.140	.263		
	Motivasi Kerja	.356	.146	.337	2.447	.020	.646	1.549
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.267	.123	.274	2.169	.038	.768	1.302
	Lingkungan Kerja	.541	.219	.361	2.477	.019	.576	1.737

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Lampiran 33. Hasil Pengujian Hipotesis

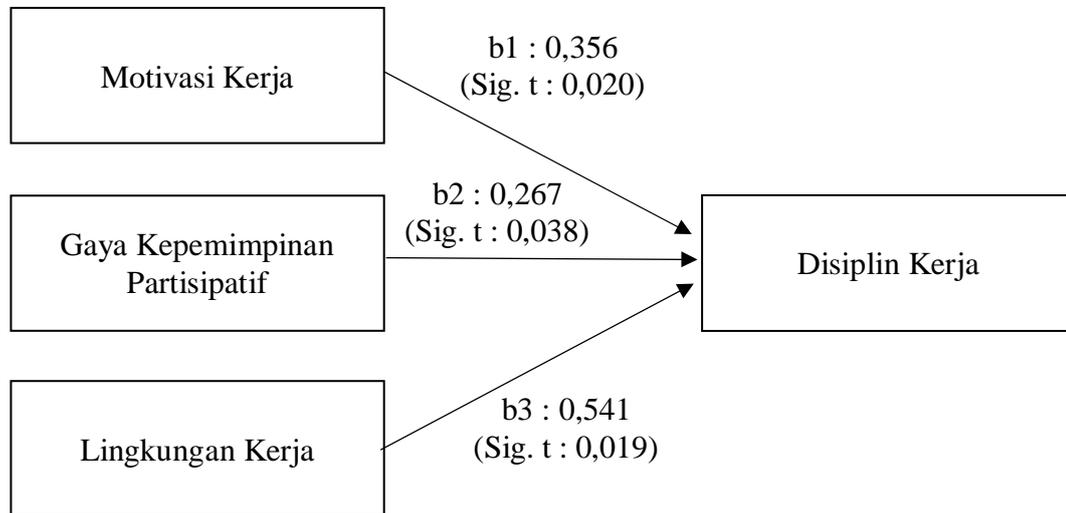
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-7.060	6.195		-1.140	.263
	Motivasi Kerja	.356	.146	.337	2.447	.020
	Gaya Kepemimpinan Partisipatif	.267	.123	.274	2.169	.038
	Lingkungan Kerja	.541	.219	.361	2.477	.019

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: SPSS 25 (Data Diolah Penulis, 2023).

Lampiran 34. Rangkuman Hasil Analisis



(Adj. R² = 0,584, Sig F = 0,000)
Y = -7,060 + 0,356 X1 + 0,267 X2 + 0,541 X3

Sumber: Data Diolah Penulis, 2023

Lampiran 35 Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Data Diri

Nama Lengkap : Riska Novita
Tempat Tgl. Lahir : Bogor, 20 November 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat Lengkap : Kp. Babakan RT 01 RW 15 Desa Ciangsana
Kec. Gunung Putri Kab. Bogor 16968
Email : rizkanovita42@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. 2007 – 2013 : SDN NAGRAK 04
2. 2013 – 2016 : MTS AN-NIZHAMIYYAH
3. 2016 – 2019 : SMK AL BAHRI
4. 2019 – 2023 : UNIVERSITAS IPWIJA

Lampiran 36. Kartu Bimbingan Skripsi

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

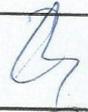
Dosen Pembimbing : Ir. SM Parulian Taniung M.M.

Nama Mahasiswa : Riska Novita

NIM : 2019511417

Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Tlaiung Udik Kabupaten Bogor.

Tgl. Bimbingan	Topik Bimbingan	Tgl. Tenggak Pembimbing
07/11/2022	Acc Judul	
29/11/2022	Bimbingan BAB 1	
05/12/2022	Revisi BAB 1 (Penambahan Penelitian Awal Pra-Survei)	
03/01/2023	Bimbingan BAB 2	
13/01/2023	Bimbingan BAB 3	
30/01/2023	Review BAB 1, BAB 2, BAB 3	

01/02/2023	Acc Proposal Skripsi	
27/02/2023	Bimbingan Kuesioner	
08/03/2023	Persetujuan Kuesioner	
12/07/2023	Bimbingan BAB 4 dan BAB 5	
18/07/2023	Acc Skripsi	