

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber dayat manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sebagai sebuah sumberdaya, manusia menjadi pondasi utama pengelolaan organisasi agar dapat terarah menuju visi yang ditetapkan. Posisi strategis manusia dalam organisasi sangat menentukan maju mundurnya sebuah organisasi dalam persaingan dan eksistensi organisasi, baik organisasi yang berorientasi pada bisnis (perusahaan) maupun organisasi nirlaba (pemerintahan, ormas dan partai politik). Sebagai sebuah makhluk ciptaan Tuhan yang unik, manusia membutuhkan penanganan berbeda dengan aset lain organisasi agar apa yang diharapkan dari penanganannya terwujud dengan baik. Tidak terkecuali penanganan (pengelolaan) manusia untuk diarahkan dalam aktivitas kerja harus dilakukan dengan ekstra hati-hati. Termasuk dalam mengarahkan pegawai untuk memiliki kedisiplinan kerja.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, disiplin kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh pegawai. Kedisiplinan merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai yang menjadi penopang kinerja, sesuai dengan visi organisasi. Fahmi (2016: 75) mengemukakan bahwa membahas tentang kedisiplinan berarti membahas tentang bagaimana seorang karyawan membangun konsistensi kuat dalam dirinya yang bertujuan untuk membangun dan menciptakan kemajuan pribadi dan organisasi.

Disiplin kerja merupakan cerminan dari kesungguhan seorang pegawai untuk memenuhi semua tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Rivai (2005: 46) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa indikator seperti: kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi,

dan bekerja etis. Kesadaran untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, ketepatan waktu dalam berangkat kerja dan kesesuaian tindakan dengan kebijakan yang ditetapkan adalah wujud dari disiplin kerja. Kelima indikator tersebut, dapat dilihat seberapa jauh kedisiplinan kerja pegawai dalam satu organisasi.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku (Hasibuan,2017: 193). Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan dan peraturan dari pekerjaan dan berperilaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Terry dalam Sutrisno (2016: 87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Adanya disiplin dapat menggerakkan karyawan untuk memperlancar pelaksanaan pekerjaan.

Afandi (2018: 20) mengemukakan bahwa disiplin kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, kompensasi, penghargaan, kemampuan, keadilan, pengawasan, lingkungan kerja, sanksi, kepuasan kerja, sistem absensi, loyalitas, dan budaya organisasi. Selanjutnya, Hasibuan (2016: 116) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah tujuan dan kemampuan, peranan pimpinan, motivasi, keadilan, balas jasa, pengawasan, sanksi, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor yang selalu terjadi sehingga pegawai menjadi tidak disiplin dalam bekerja.

Faktor pertama adalah kepuasan kerja. Handoko dalam Sutrisno (2016: 74) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sehingga, organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja pegawai.

Faktor kedua adalah kepemimpinan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kepemimpinan yang dikembangkan pada organisasi itu dan teladan yang diberikan kepada anggota atau bawahannya untuk mencapai tujuan tersebut. Hal ini disebabkan karena setiap pemimpin dapat memberikan pengaruh terhadap bawahannya. Sudaryo (2018: 147) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah orang yang mempengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran atau tujuan yang diinginkan.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki arti penting bagi setiap pihak yang akan bekerja dalam setiap organisasi dan lingkungan kerja, serta berdampak terhadap semangat kerja. Oleh karena setiap orang akan mau bekerja (memiliki motivasi kerja) yang tinggi jika didukung oleh lingkungan kerja baik secara fisik (sarana dan prasarana) maupun hubungan kerjasama yang harmonis antara seluruh elemen terkait.

Kantor Kecamatan Kota Raja adalah salah satu kantor kecamatan dari 6 Kantor Kecamatan yang berada di wilayah pemerintahan Kota Kupang, yang dibentuk untuk meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat. Kantor Kecamatan Kota Raja memiliki jumlah pegawai sebanyak 33 orang yang terbagi atas 21 orang PNS dan 12 orang PTT. Pelaksanaan tugas pelayanan kepada masyarakat dilaksanakan oleh para staf yang berkoordinasi dengan setiap Kepala Seksi, Sekretaris Camat dan Camat. Pelayanan pada Kantor Kecamatan meliputi 2 (dua) bidang, yaitu pelayanan terhadap masyarakat umum dan pelayanan terhadap setiap pegawai dari 8 (delapan) kelurahan yang berada dalam lingkup Kantor Kecamatan Kota Raja.

Jenis-jenis pelayanan masyarakat yang dilaksanakan oleh Kantor Kecamatan Kota Raja, yaitu:

1. Pelayanan Surat Izin Tempat Usaha (SITU)

2. Pelayanan Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP)
3. Pelayanan Surat Izin Usaha Mikro
4. Keterangan Ahli waris
5. Surat Pernyataan Penyerahan Hak
6. Surat Pindah
7. Surat Ijin Penelitian
8. Surat Selesai Penelitian
9. Surat Keterangan Tidak Mampu
10. Surat kemasyarakatan lainnya
11. Perekaman Kartu Tanda Penduduk Elektronik

Secara umum, sasaran strategis yang ingin dicapai oleh Kantor Camat Kota Raja antara lain:

1. Meningkatnya kinerja aparatur Kecamatan Kota Raja, yaitu menurunnya pegawai yang indisipliner dan pengurusan pegawai yang menerima penghargaan
2. Meningkatnya kualitas pelayanan publik, meliputi pelayanan administrasi masyarakat seperti: Surat Izin Tempat Usaha (SITU), Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP), Surat Izin Usaha Mikro, Keterangan Ahli waris, Surat Pernyataan Penyerahan Hak, Surat Pindah, Surat Ijin Penelitian, Surat Selesai Penelitian, Surat Keterangan Tidak Mampu, dan perekaman Kartu Tanda Penduduk Elektronik.
3. Meningkatnya kepedulian dan partisipasi masyarakat terhadap lingkungan hidup, meliputi: adanya tanaman apotik di kebun percontohan, membentuk kelompok kerja (pokja) sampah di kelurahan, penerapan program Kupang Green and Clean.
4. Meningkatkan sistem informasi berbasis IT yaitu menciptakan website Kecamatan
5. Meningkatnya Keamanan dan ketertiban di lingkungan Kecamatan Kota Raja, meliputi: pemberdayaan dan mengaktifkan anggota perlindungan masyarakat

(Linmas) dan menyelesaikan kasus-kasus yang terjadi di lingkup Kecamatan Kota Raja.

Dalam rangka pengukuran dan peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka sasaran strategis suatu instansi diukur melalui capaian Indikator Kinerja Utama (IKU). Berdasarkan data yang diperoleh, capaian Indikator Kinerja Utama Kantor Camat Kota Raja selama 2 Tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1

Capaian Indikator Kinerja Utama Pada Kantor Camat Kota Raja

No	Sasaran Strategis	Capaian Indikator Utama		Ket
		2018	2019	
1	Kinerja aparaturnya kecamatan Kota Raja	87%	65%	Turun 22%
2	Kualitas pelayanan publik	76%	78%	Naik 2%
3	Pengelolaan Bank Sampah	75%	52%	Turun 23%
4	Kepedulian dan partisipasi masyarakat terhadap lingkungan hidup	77%	61%	Turun 16%
5	Sistem informasi yang berbasis IT	77%	60%	Turun 17%
6	Keamanan dan ketertiban di lingkungan Kecamatan Kota Raja	75%	81%	Naik 6%

Sumber: Laporan Tahunan Kantor Camat Kota Raja

Capaian Indikator Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi. Setiap lembaga atau Instansi pemerintah wajib merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD dan RENSTRA Satuan Kerja Perangkat Daerah. Capaian indikator utama dihitung berdasarkan jumlah pencapaian dibagi dengan target dan dikalikan 100%.

Dari hasil Capaian Indikator Utama yang diperoleh Kantor Camat Kota Raja sepanjang Tahun 2018 dan 2019, diketahui bahwa dari 6 Sasaran Strategis yang ditetapkan, hanya 2 sasaran strategis yang mengalami kenaikan pada Tahun 2019 yaitu

peningkatan kualitas pelayanan publik dan peningkatan Keamanan dan ketertiban di lingkungan Kecamatan Kota Raja. Sedangkan 4 kegiatan lainnya mengalami penurunan. Sasaran strategis Sistem informasi yang berbasis IT mengalami penurunan 17% karena dari 7 kelurahan yang berada di lingkup Kecamatan Kota Raja, hanya 1 kelurahan saja yang memiliki Wifi dan Website.

Sebagai organisasi pemerintah yang melayani masyarakat, Kantor Kecamatan Kota Raja juga menekankan pentingnya disiplin kerja. Salah satu bentuk kedisiplinan yang diberlakukan pada Kantor Kecamatan Kota Raja adalah disiplin kehadiran. Disiplin dalam hal kehadiran, ditekankan tentang kesanggupan pegawai untuk mentaati kewajiban datang, melaksanakan tugas, dan pulang sesuai ketentuan jam kerja, di mana pada jam kerja, pegawai wajib berada di kantor/tempat kerja. Jam kerja pada Kantor Kecamatan Kota Raja adalah sebagai berikut:

1. Hari Senin s/d Kamis: Hadir jam 07.30 s/d 16.00
2. Hari Jumat: Hadir jam 07.30 s/d 15.30

Berdasarkan pengamatan tanggal 8 September 2020, diketahui bahwa upaya penegakan disiplin sebagai bagian dari budaya kerja Kantor Kecamatan Kota Raja, belum didukung sepenuhnya oleh pegawai pada instansi tersebut. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang belum mentaati ketentuan disiplin kehadiran. Data keterlambatan pegawai Kantor Kecamatan Kota Raja Tahun 2019 dapat ditunjukkan pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2

Data Keterlambatan Pegawai Kantor Camat Kota Raja Tahun 2019

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak masuk kerja		Terlambat masuk kerja (kasus)
		Ijin (kasus)	Tanpa berita (kasus)	
Januari	33	48	25	47
Februari	33	32	15	52

Lanjutan Tabel 1.2

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak masuk kerja		Terlambat masuk kerja (kasus)
		Ijin (kasus)	Tanpa berita (kasus)	
Januari	33	48	25	47
Maret	33	45	22	32
April	33	44	12	28
Mei	33	27	17	25
Juni	33	35	18	30
Juli	33	24	27	36
Agustus	33	22	15	29
September	33	20	8	25
Oktober	33	17	10	27
November	33	19	11	24
Desember	33	38	14	35
Total		371	194	390

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, diketahui bahwa masih terdapat pegawai yang tidak mengikuti apel pagi atau terlambat masuk kantor, ijin tidak masuk kerja, bahkan tidak masuk kerja tanpa mengajukan ijin (tanpa berita). Kasus terbanyak sepanjang Tahun 2019 adalah terlambat masuk kantor yang berjumlah 390 kasus dan terendah adalah tidak masuk kerja tanpa mengajukan ijin (tanpa berita) sebanyak 194 kasus. Jumlah kasus pada pegawai yang ijin, tanpa berita ataupun yang terlambat masuk kantor dapat lebih dari jumlah pegawai 33, karena pegawai yang terlambat atau tidak disiplin adalah pegawai yang sama. Misalnya, pegawai tersebut terlambat masuk kantor, lalu esoknya yang bersangkutan kembali terlambat lagi.

Permasalahan lain kedisiplinan pada Kantor Kecamatan Kota Raja adalah ketaatan dalam bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada tanggal 9 September 2020, diperoleh informasi bahwa masih terdapat pegawai yang bila diberikan tugas tidak melaksanakannya dan mereka cenderung untuk tidak berada di kantor sehingga tugas tersebut dialihkan kepada pegawai lain yang ada di kantor. Akibatnya penyelesaian tugas tidak tepat waktu.

Hasil pengamatan ada tanggal 7-9 September 2020, pegawai yang sering ijin tidak masuk kantor, bahkan tanpa ijin, belum diberikan sanksi. Pimpinan hanya melakukan teguran secara lisan. Hal ini terjadi terus menerus sehingga pegawai tersebut tidak merasa jera dan akhirnya memberikan efek negative pada pegawai lain untuk melakukan tindakan indisipliner. Berdasarkan wawancara tanggal 9 September 2020 dengan staf Sub Bagian Keuangan dan Perlengkapan, diperoleh informasi bahwa terdapat pegawai yang sering ijin namun tidak ditindaklanjuti oleh pimpinan.

Kantor Kecamatan Kota Raja juga terdapat pegawai yang masuk kantor tepat waktu, namun saat jam kerja telah ijin pulang lebih awal atau ijin mengurus suatu keperluan pribadi. Berdasarkan pengamatan selama 5 hari kerja dari tanggal 7 – 11 September 2020, terdapat pegawai yang setiap harinya ijin saat jam kerja dengan berbagai alasan, seperti: urusan di bank, urusan keluarga, sakit dan berbagai alasan lainnya. Selain itu, terdapat juga pegawai yang karena pimpinan atau atasan langsungnya tidak ada, sehingga pegawai tersebut mengajukan ijin pulang lebih awal, bahkan ada juga pegawai yang tidak ijin dan langsung pulang begitu saja.

Permasalahan berikutnya pada kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Kota Raja adalah keikutsertaan pegawai dalam berbagai kegiatan, baik di Lingkup Kantor Kecamatan Kota Raja maupun Lingkup Pemerintah Kota Kupang. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain: kerja bhakti, apel kesadaran Korpri, apel hari-hari besar lainnya serta kegiatan olahraga. Pada saat kegiatan ini, beberapa pegawai justru tidak ikut serta dengan berbagai alasan, sekalipun telah diarahkan oleh pimpinan bahwa kehadiran akan dipantau melalui daftar absen.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 orang staf pada tanggal 8 September 2020, diperoleh informasi bahwa terdapat ketidakpuasan pegawai terhadap beberapa keputusan organisasi. Menurut mereka, penegakan disiplin masih belum merata ke

seluruh ASN yang tidak disiplin. Terdapat ASN yang dekat dengan pimpinan, sehingga jika yang bersangkutan terlambat atau ijin pulang lebih awal, tidak diberikan teguran oleh pimpinan. Hasil pengamatan selama 3 hari, terlihat bahwa terdapat pegawai yang terlambat 30-60 menit, tapi tidak ditegur oleh atasan langsungnya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai yang terlambat, diperoleh informasi bahwa pimpinan atau atasan langsungnya juga sering terlambat dan ijin saat jam kerja, sehingga atasan langsungnya enggan untuk menegur jika stafnya terlambat masuk kantor.

Pada Kantor Camat Kota Raja terdapat 9 pimpinan yang terdiri dari 1 orang Camat, 1 orang sekretaris camat, 2 orang kepal sub bagian dan 5 orang kepala seksi. Namun, saat ini hanya tersedia 7 orang pimpinan, karena 2 orang kepala seksi jabatannya masih lowong. Hasil wawancara dengan 2 orang staf pada tanggal 9 September 2020, diperoleh informasi bahwa terdapat perbedaan perlakuan pimpinan terhadap pegawai. Misalnya, pimpinan memberikan tugas atau kepercayaan hanya kepada pegawai tertentu yang memiliki kedekatan, sehingga jika pegawai tersebut tidak masuk kantor, maka pekerjaan menjadi terhambat. Hal ini menyebabkan pegawai lainnya merasa tidak diperhatikan dan merasa tidak dipercaya oleh pimpinan. Padahal mereka merasa bahwa semua pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja.

Tanggal 9-11 September 2020, dilakukan pengamatan tentang suasana kerja di Kantor Camat Kota Raja. Hasil pengamatan terlihat bahwa pimpinan telah memberi arahan kepada pegawai untuk berlaku disiplin dalam bekerja. Namun arahan tersebut tidak ditindaklanjuti dengan ketegasan, seperti memberi surat teguran atau sanksi, sehingga pegawai terus menerus tidak disiplin dalam bekerja. Kepemimpinan juga berkaitan dengan memberikan contoh atau teladan kepada bawahannya. Namun, masih ada pimpinan yang menunjukkan sikap tidak disiplin dalam bekerja, sehingga hal ini memberi efek negatif yang diikuti oleh pegawai.

Lingkungan fisik pada Kantor Camat Kota Raja, meliputi peralatan kerja yang tersedia dan kenyamanan ruang kerja. Berdasarkan data inventaris barang, Kantor Camat Kota Raja memiliki sebanyak 2 (dua) unit komputer, namun dalam kondisi rusak, 5 (lima) unit laptop dan 2 (dua) unit printer. Hasil wawancara dengan salah satu Kepala Sub Bagian, diperoleh informasi bahwa pegawai mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaan, karena tidak ada komputer yang berfungsi dengan baik. Laptop yang tersedia juga digunakan untuk pekerjaan, seperti laporan keuangan, urusan kepegawaian atau pekerjaan pelayanan administrasi untuk masyarakat.

Sesuai hasil pengamatan pada Kantor Camat Kota Raja, penulis menemukan bahwa pegawai sering berada di luar kantor atau ruang kerja.. Hal tersebut dapat dilihat dari banyak pegawai yang tidak betah berada di dalam ruangnya, karena lingkungan yang kurang kondusif dan tidak nyaman dalam menyelesaikan tugas. Banyak pegawai yang berbicara dan tertawa dengan suara yang keras, sehingga mengganggu pegawai lain yang sedang bekerja.

Berdasarkan pengamatan, permasalahan lainnya dalam kenyamanan ruang kerja adalah:

1. Hanya ruang pimpinan saja yang memiliki *Air Conditioner* (AC), sedangkan ruang kerja staf tidak memiliki AC.
2. Toilet tidak bersih, sehingga mengganggu kenyamanan pegawai
3. Terdapat arsip dokumen yang sudah lama, dokumen kepegawaian, dokumen keuangan dan surat menyurat yang sangat banyak, tetapi tidak diimbangi dengan ketersediaan tempat penyimpanan, sehingga banyak dokumen hanya disusun saja di atas meja dan menyulitkan pegawai dalam mencari dokumen saat diperlukan.

Penelitian tentang analisis disiplin telah dilakukan sebelumnya, dengan hasil yang berbeda-beda. Manik (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh

Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu” dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pendalian IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian yang dilakukan Mutohar (2018) dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan” dan memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan.

Widikusyanto (2017) melakukan penelitian yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten” dan memperoleh hasil kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten. Penelitian yang dilakukan Devi (2009) dengan judul “Faktor-Faktor yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Demak” dan memperoleh hasil bahwa kepemimpinan mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Demak.

Asmirin (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur” dan memperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur. Penelitian yang dilakukan Dewi (2018) dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Buton Tengah” dan memperoleh hasil bahwa

lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Buton Tengah.

Berdasarkan teori, permasalahan dan hasil penelitian terdahulu yang ada, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Camat Kota Raja Kota Kupang”**.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan di atas, masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Raja?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Raja?
3. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Raja?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Raja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan, maka tujuan penelitian ini untuk mengetahui:

1. Gambaran disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Raja.
2. Signifikansi pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Raja.

3. Signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Raja.
4. Signifikansi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Kota Raja.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan khususnya yang berkenaan dengan aspek disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja sehingga menjadi tambahan referensi bagi yang akan melakukan penelitian lanjutan.
2. Manfaat Praktis. Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap manajemen Kantor Camat Kota Raja, khususnya berkaitan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja.