

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI LAPAS KELAS IIA PEKANBARU

Sherly Fitria Bakar, Dwi Hastuti, Hammam Zaki
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: 210304090@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dengan metode pengumpulan data adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Pengambilan sampel menggunakan metode Simple random sampling, berdasarkan tabel krejcie & morgan, sehingga diperoleh sampel sebanyak 105 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 25. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja, Komunikasi, Lingkungan Kerja

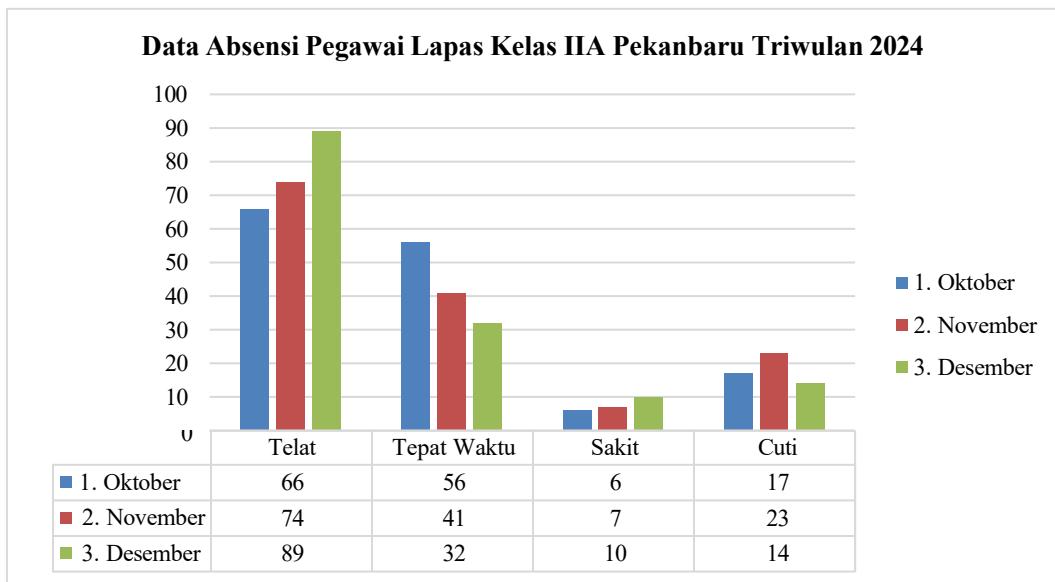
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia aset penting dalam suatu organisasi, termasuk Lembaga Pemasyarakatan (Lapas), yang memiliki tugas utama dalam pembinaan narapidana. Keberhasilan suatu lapas sangat bergantung pada kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagai institusi yang bertugas dalam pembinaan narapidana, Lapas memerlukan pegawai yang disiplin dalam menjalankan tugasnya agar tercapai sistem pemasyarakatan yang efektif dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Kedisiplinan pegawai di lapas menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib, aman, dan sesuai dengan perilaku yang berlaku.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, setiap pimpinan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik (Hasibuan, 2019). Dalam menjalankan suatu organisasi manusia berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan organisasi. Suatu

organisasi akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan dari para pegawai organisasi tersebut (Sondak, 2019). Namun kedisiplinan kerja pegawai bisa mengalami penurunan yang dapat disebabkan oleh faktor internal maupun eksternal, seperti pada pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Berikut data absensi triwulan tahun 2024 yaitu :

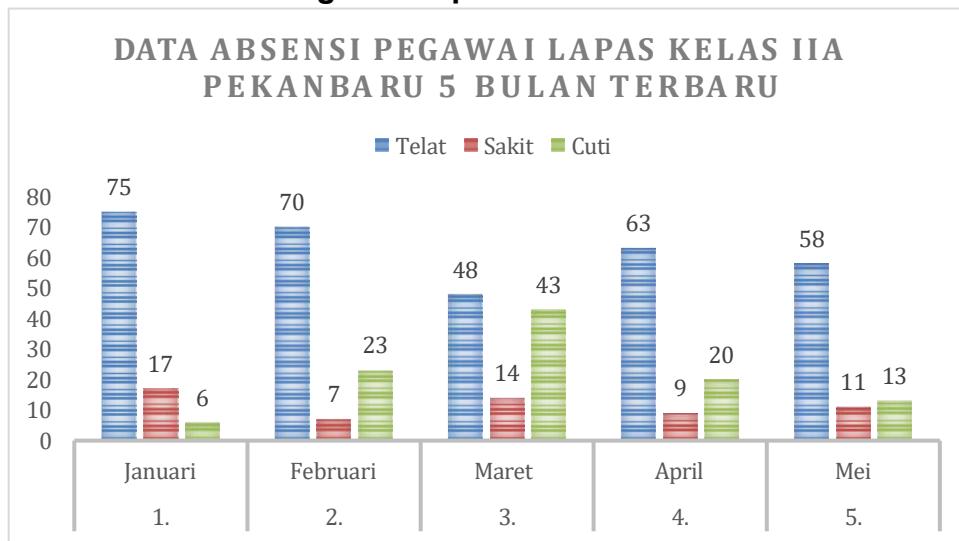
Gambar 1. 1 Data Absensi Pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru Triwulan Tahun 2024



Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru

Berdasarkan gambar 1.1 diatas, dijelaskan bahwa terdapat kenaikan pegawai yang telat masuk kerja di tiga bulan terakhir 2024 dan masih banyaknya pegawai tidak masuk kantor. Oleh karena itu, jika pegawai yang telat masuk mengalami kenaikan, maka pegawai yang mengikuti apel pagi akan menurun dan akan menghambat produktivitas pekerjaan nantinya. Selain itu juga ada absensi terbaru 5 bulan di tahun 2025 sebagai berikut:

Gambar 1.2 Data Absensi Pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru tahun 2025



Sumber: Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIA Pekanbaru 2025

Dapat dilihat pada gambar diatas belum ada perubahan yang signifikan terhadap pegawai yang telat masuk kerja. Dapat dilihat meskipun adanya penurunan tetapi

belum stabil di tahun 2025. Maka dari itu masih diperlukan penelitian pada permasalahan ini.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai di Lapas Kelas IIA Pekanbaru menjelaskan, bahwa masih terdapat kurangnya kedisiplinan pegawai di lapas, dikarenakan kurangnya pantauan dari kepala lapas yang mana kurang tegas memberikan arahan kepada pegawai serta kurangnya pengawasan dan komunikasi antara pimpinan pejabat dengan staf, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman yang mana terkesan sempit, di dalam ruangan diisi beberapa pegawai dan barang-barang atau perlengkapan kerja lainnya. Peneliti juga mendapati beberapa penelitian terdahulu terkait kedisiplinan kerja pegawai, yang menyatakan hubungan kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai tidak konsisten, yang mana ada hubungan yang signifikan antara masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, tetapi hubungan tersebut berlawanan arah. Aulia, (2023) dan Sentosa, (2022) menyatakan kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Dila & Rochmah, (2020) juga mengatakan tidak ada pengaruh antara komunikasi dan kepemimpinan terhadap kedisiplinan pegawai.

Maka dari itu, berdasarkan wawancara dan penelitian terdahulu, peneliti mengangkat tiga faktor utama yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai, faktor pertama yaitu kepemimpinan, menurut komunikasi, dan lingkungan kerja. Faktor pertama adalah kepemimpinan, menurut James M. Black dalam Sri Hartono, (2022) kepemimpinan adalah kemampuan meyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap disiplin karyawan, karena pemimpin perusahaan harus mampu mengayomi dan memotivasi karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Fenomena yang terjadi di lapas kelas IIA Pekanbaru, yang mana kurangnya pantauan dari pemimpin terhadap bawahan, kurang tegas dalam memberikan arahan serta kurangnya pengawasan dari pimpinan terhadap pegawai.

Faktor kedua yaitu komunikasi, Jurnal *et al.*, (2022), Komunikasi adalah tahapan pengiriman informasi lewat perantara kepada pihak yang menerimanya secara langsung maupun tidak langsung, dalam memperbaiki serta membangun suatu hubungan yang baik serta menghindari kesalahpahaman serta pelanggaran pelanggaran antara sesama karyawan maupun individu. Konsep komunikasi sangat penting dalam suatu organisasi. Komunikasi yang efektif memastikan bahwa pegawai tidak disalahpahami dalam pekerjaan mereka. Komunikasi antara atasan dan bawahan harus dilandasi oleh pemahaman bersama antara keduanya agar komunikasi bersama dapat tertata dengan baik, begitu pula sebaliknya (Agusyani *et al.*, 2024). Di lapas kelas IIA Pekanbaru, kurangnya komunikasi baik pimpinan kepada staf pegawai maupun antar sesama staf pegawai. Sehingga menyebabkan kendala dalam informasi di lingkungan lapas.

Faktor ketiga adalah lingkungan kerja, Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, musik dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka pegawai tersebut akan betah bekerja di tempat kerjanya, sebaliknya jika lingkungan kerja tidak memadai menimbulkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja dan pegawai tidak merasa betah di tempat dia bekerja. Permasalahan terkait lingkungan kerja di lapas adalah ruangan staf pegawai yang terasa sempit dan sesak, kurangnya sirkulasi udara, serta kurangnya fasilitas dalam menyimpan barang-barang sehingga membuat ruangan terasa sesak dan sempit.

KAJIAN PUSTAKA

Kedisiplinan kerja

Menurut Sutrisno (2019) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, mencakup sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang selaras dengan peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasibuan (2019) juga mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan.

Kepemimpinan

Menurut Robbins & Judge (2017) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan. Dalam definisi ini, kepemimpinan tidak hanya dilihat sebagai sisi formal, tetapi lebih kepada kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh terhadap individu atau kelompok. *Leadership* (kepemimpinan) adalah proses yang digunakan dalam mengarahkan organisasi dan pemberian contoh perilaku terhadap para pengikut.

Komunikasi

Menurut Kadri (2022) komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberitahu atau untuk mengubah sikap, pendapat, atau perilaku baik langsung maupun tidak langsung.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Oktadilah & Syarifuddin (2022) berpendapat lingkungan kerja terdiri dari aspek fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan) dan non-fisik (hubungan social, budaya kerja).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penulisan skripsi ini adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif bertujuan untuk melihat hubungan atau pun pengaruh antar variabel dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Sedangkan jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru berjumlah 145 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling* (sampel acak sederhana). *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel di mana setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Dikarenakan populasi lebih 100 orang, yakni 145 pegawai, maka sampel akan diambil berdasarkan tabel krejcie morgan, maka berdasarkan tabel krejcie morgan sampel untuk penelitian ini berjumlah 105 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis (Uji t)

1. Hipotesis Pertama

Hasil uji t pada variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai t hitung $7,665 > t$ tabel 1,983 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Dengan demikian, H1 dalam penelitian ini diterima.

2. Hipotesis Kedua

Hasil uji t pada variabel komunikasi (X2) memiliki nilai t hitung $3,018 > t$ tabel 1,983 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Dengan demikian, H2 dalam penelitian ini diterima.

3. Hipotesis Ketiga

Hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t hitung $2,883 > t$ tabel 1,983 dengan nilai signifikansi $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Dengan demikian, H3 dalam penelitian ini diterima.

Tabel 4. 1 Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
1 (Constant)	1,108	3,231		0,343	0,732
Kepemimpinan (X1)	0,748	0,098	0,557	7,665	0,000
Komunikasi (X2)	0,240	0,080	0,226	3,018	0,003
Lingkungan Kerja (X3)	0,243	0,086	0,189	2,833	0,006

a. *Dependent Variable:* Kedisiplinan Kerja (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	<i>Model Summary</i>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	0,614	0,602	2,597
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Komunikasi (X2)				

Sumber: Data diolah, 2025

Tabel 4.20 di atas menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi diketahui R menunjukkan korelasi ganda antara variabel independen dan variabel dependen. Dimana diketahui nilai R sebesar 0,783. Artinya bahwa korelasi ganda antara variabel independen (kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja) memiliki hubungan yang kuat. Berdasarkan tabel hasil uji di atas menunjukkan bahwa nilai *Adjust R Square* sebesar 0,602 atau 60,2%. Artinya variabel dependen yaitu kedisiplinan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel independen yaitu kepemimpinan, komunikasi dan lingkungan kerja sebesar 60,2%, sedangkan sisanya sebesar 49,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel kepemimpinan (X1) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($7,665 > 1,983$) dan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$). Maka H1 dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu pada variabel kepemimpinan maka akan mempengaruhi kenaikan pada kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini didukung dengan analisis keterlibatan 105 responden dalam penelitian ini yang menunjukkan kecenderungan jawaban responden pada variabel kepemimpinan (X1) adalah setuju yang ditunjukkan pada indikator kemampuan mengelola konflik. Artinya, mayoritas pegawai menilai bahwa pimpinan di Lapas Kelas IIA Pekanbaru memiliki kemampuan dalam menyelesaikan konflik secara bijaksana dan adil, sehingga menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendorong pegawai untuk tetap disiplin dalam menjalankan tugasnya.

Kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan. Dalam definisi ini, kepemimpinan tidak hanya dilihat sebagai sebuah posisi formal, tetapi lebih kepada kemampuan seseorang dalam memberikan pengaruh terhadap individu atau kelompok (Robbins dan Judge, 2017). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pegawai, dimana pemimpin yang efektif

mampu membentuk perilaku disiplin melalui pemberian teladan, pengarahan yang konsisten, serta penerapan aturan yang jelas dan adil. Kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendorong kepatuhan terhadap peraturan dan tanggung jawab pekerjaan. Dengan demikian, semakin baik kualitas kepemimpinan dalam suatu organisasi, maka tingkat kedisiplinan pegawai pun cenderung meningkat, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Hartono, (2022) dan Susanti *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Begitupun dengan Rahmat Kurniawan, Hermanto, (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai.

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel komunikasi (X2) menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,018 > 1,983$) dan nilai signifikan ($0,003 < 0,05$). Maka H2 dalam penelitian ini diterima. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu pada variabel komunikasi maka akan mempengaruhi kenaikan pada kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini didukung dengan analisis keterlibatan 105 responden dalam penelitian ini yang menunjukkan kecenderungan jawaban responden pada variabel komunikasi (X2) adalah setuju yang ditunjukkan pada indikator umpan balik. Artinya, mayoritas pegawai merasakan bahwa adanya umpan balik yang diberikan secara efektif oleh atasan atau rekan kerja yang dapat membantu memahami tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik, sehingga mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan pekerjaannya.

Komunikasi memiliki peran penting dalam menjalankan pekerjaan dan membangun hubungan yang baik antara pimpinan dan bawahan. Komunikasi yang baik memungkinkan pesan terkait pekerjaan dapat dipahami dengan baik, membangun kerja sama, dan mengarahkan kinerja sesuai tujuan. Komunikasi dan keterbukaan membangun kedisiplinan kerja yang lebih baik (Agusyani *et al.*, 2024). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan, di mana semakin baik komunikasi yang terjalin antara pimpinan dan bawahan, maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan pemahaman yang jelas mengenai tugas, tanggung jawab, serta harapan organisasi, sehingga meminimalisir kesalahan dan meningkatkan konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan demikian, komunikasi tidak hanya menjadi sarana penyampaian informasi, tetapi juga berperan strategis dalam membentuk perilaku disiplin kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Tamba *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa komunikasi memiliki pengaruh signifikan dalam disiplin kerja pegawai. Hal ini sejalan juga dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gresida

& Utama, (2019) dan Widiawati (2016) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t pada variabel lingkungan kerja (X3) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIA Pekanbaru. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($2,833 > 1,983$) dan nilai signifikan ($0,006 < 0,05$). Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan satu pada variabel lingkungan kerja maka akan mempengaruhi kenaikan pada kedisiplinan kerja pegawai. Hal ini didukung dengan analisis keterlibatan 105 responden dalam penelitian ini yang menunjukkan kecenderungan jawaban responden pada variabel lingkungan kerja (X3) adalah setuju yang ditunjukkan pada indikator keselamatan dan keamanan. Artinya, sebagian besar pegawai merasakan bahwa lingkungan kerja yang aman dan nyaman, serta adanya jaminan keselamatan dalam bekerja, memberikan rasa tenang dan motivasi untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, kualitas lingkungan kerja menjadi faktor penting dalam membentuk perilaku kerja yang disiplin di Lapas Kelas IIA Pekanbaru.

Lingkungan kerja yang terdiri dari aspek fisik (pencahayaan, suhu, kebersihan) dan non-fisik (hubungan sosial, budaya kerja) dapat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan pegawai. Lingkungan yang terorganisir dengan baik akan mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan mengikuti aturan perusahaan (Oktadilah dan Syarifuddin, 2022). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun non-fisik, mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Ketika pegawai merasa nyaman secara fisik dan mendapatkan dukungan sosial yang baik dari lingkungan sekitarnya, maka pegawai akan lebih termotivasi untuk hadir tepat waktu, mengikuti prosedur yang berlaku, serta menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang positif menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai di Lapas Kelas IIA Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mujib (2021) dan Ramdhona *et al.*, (2022) yang menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian Oktaria (2017) yang membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

PENUTUP

Dari hasil pengolahan data maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai lapas kelas IIA Pekanbaru. Semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, maka semakin tinggi Tingkat kedisiplinan kerja pegawai. (2) Komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai lapas

kelas IIA Pekanbaru. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan mendorong terciptanya kedisiplinan dalam bekerja. (3) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai lapas kelas IIA Pekanbaru. Lingkungan yang aman, nyaman, serta fasilitas yang mendukung mampu meningkatkan semangat dan disiplin pegawai dalam menjalankan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusyani, Murti, S. R., & Nur Padillah Ramadhani. (2024). *Pengaruh komunikasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada kantor kecamatan bontang utara*. 9(204), 949–957.
- Aulia, F. D. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, Dan Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Metal Andalan Sukses)*. 2(1), 159–169.
- Dila, A. N., & Rochmah, T. nurul. (2020). Analysis of Effect Communication , Leadership and Team Work for Employee Discipline. *Administrasi Kesehatan Indonesia*, 3, 129–138.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (edisi revi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kadri. (2022). *Komunikasi Manusia* (Pertama). Alamtara Institut.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Wawasan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Oktadilah, S., & Syarifuddin, S. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Indah Baru Group Genteng. *Jurnal Ilmiah Administrasi Bisnis dan Inovasi*, 5(2), 155–167. <https://doi.org/10.25139/jabi.v5i2.3735>
- Rahmat Kurniawan, Hermanto, A. S. (2022). *Pengaruh kepemimpinan, pengawasan dan hukuman terhadap kedisiplinan kerja pegawai sekretariat daerah kabupaten bima*. 5(2), 329–340.
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi* (edisi ke 1). Salemba Empat.
- Sentosa, B. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor , Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.969>
- Sondak, S. H. (2019). Faktor-Faktor Loyalitas Pegawai Di Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 676.
- Sri Hartono. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Swalayan Dewi Sri Magetan. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(4), 333–341. <https://doi.org/10.53625/juremi.v1i4.754>
- Susanti, F., Komalasari, M., & Warlizasusi, J. (2023). *Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri*. 2(2), 91–102.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Manusia* (cetakan ke). Kencana Prenada Media Barat.
- Tamba, H., Sitanggang, M. M., Silalahi, H. P., & Rotua, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Musim Mas Kim II Medan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*, 6(2), 423–441.