

Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo

Stiven Andi Wahyu Kurniawan^a

Asih Handayani^b

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ARTICLES INFORMATION

E B B A N K

Vol. 15, No. 1, Juni 2025

Halaman : 17 - 28

© LP3M STIEBBANK

ISSN (online) : 2442 - 4439

ISSN (print) : 2087 - 1406

Keywords :

Leadership, motivation, work environment, work discipline

JEL classifications :

Contact Author :

^a stivenandi2020@gmail.com,

^b asihhandayani@unisri.ac.id

ABSTRACT

This research aims to understand the extent to which leadership, work motivation and work environment influence the level of work discipline of employees at the Sukoharjo Regency Industry and Manpower Service. This research involved all service employees, a total of 30 people, using a saturated sampling method. Data collection was carried out through questionnaires, then analyzed using a quantitative approach using SPSS version 25 software. The data analysis process included classical assumption tests, multiple linear regression, t test, F test (to test the feasibility of the model), and the coefficient of determination (R²) test. . The t test results show that leadership has a significant influence on work discipline with $p\text{-value} = 0.030 < 0.05$. Work motivation is also proven to have a significant influence on work discipline with $p\text{-value} = 0.006 < 0.05$, and the work environment has a significant influence on work discipline with $p\text{-value} = 0.012 < 0.05$.

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) ialah satu dari beberapa faktor kunci di suatu organisasi. Meskipun organisasi dirancang dengan baik, tanpa peran SDM, organisasi tersebut tidak akan beroperasi secara maksimal. Hal ini dikarenakan manajemen SDM berfungsi sebagai penggerak utama yang mendukung kelangsungan organisasi. Keberhasilan organisasi, baik yang besar maupun kecil, tidak semata-mata bergantung pada ketersediaan sumber daya alam karena sumber daya manusia yang lebih menentukan, sebab SDM yang membuat rancangan, menjalankan, dan melakukan pengawasan dalam kegiatan di suatu organisasi. Berdasarkan pendapat yang dikemukakan oleh Wichayani dan Handayani, (2023) manajemen sumber daya manusia ialah ilmu dan seni pengelolaan efektivitas hubungan pekerjaan yang bertujuan untuk mendorong kemajuan organisasi, staf, dan masyarakat agar dapat meraih tujuan tertentu. Menurut Handayani dan Sarwono (2023) Sumber daya manusia (SDM) ialah aspek utama di suatu struktur perusahaan.

Potensi sumber daya manusia pada hakikatnya ialah aspek kapital yang memiliki peran signifikan guna meraih tujuan suatu perusahaan. Staf atau pegawai, sebagai bagian dari sumber daya manusia perusahaan, memiliki peran yang krusial. Kinerja setiap karyawan bersifat individual, karena masing-masing memiliki kemampuan yang beragam dalam menyelesaikan tugas yang diberikan (Akbar dan Jaenab, 2023:1).

Kemajuan dan keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya diukur dari besarnya keuntungan yang diperoleh, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor pendukung merupakan elemen yang memperkuat suatu hal. Salah satu faktor pendukungnya yaitu kualitas sumber daya (SDM) dalam suatu instansi. Sumber daya manusia merujuk kepada seseorang sebagai aktor utama yang menjalankan pekerjaannya dalam suatu perusahaan dan memiliki peran penting dalam memastikan efektivitas jalannya berbagai aktivitas perusahaan. Di era ekonomi digital yang berkembang pesat saat ini, kesuksesan sebuah organisasi dalam meraih tujuan jangka panjang sangat bergantung pada efisiensi dalam mengelola sumber daya manusia.

Menurut Sinambela (2016:8) salah satu bagian dari manajemen umum adalah manajemen sumber daya manusia, yang cakupan tugasnya meliputi penyusunan strategi atau rencana, pengorganisasian, mengembangkan organisasi, pengelolaan, evaluasi, pemberian kompensasi, serta menjaga hubungan ketenagakerjaan yang harmonis”. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran krusial pada sebuah organisasi untuk mendukung pencapaian tujuan suatu instansi. Dalam menjalankan tugasnya, instansi pemerintah bertujuan untuk memberikan pelayanan terkait hak-hak sipil dan ekonomi kepada masyarakat yang membutuhkan. Suatu instansi menetapkan tujuan yang hendak mereka capai, sehingga sumber daya manusia di dalam instansi memiliki peranan utama sebagai motor penggerak dalam mewujudkan tujuan tersebut. Untuk mencapai manajemen sumber daya manusia yang optimal, instansi perlu memastikan bahwa para pegawai memiliki pengetahuan serta keterampilan yang mumpuni dalam mengelola instansi, sehingga dapat menciptakan kedisiplinan dan efektivitas kerja.

Salah satu faktor utama agar tercapainya tujuan dalam suatu instansi adalah disiplin kerja pegawai, terutama dalam lingkungan Instansi. Tingkat disiplin yang tinggi tidak hanya menunjukkan profesionalisme pegawai, tetapi juga mencerminkan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diemban. Hal ini memungkinkan organisasi untuk terus berkembang dan mempertahankan eksistensinya. Sebaliknya, instansi atau dengan tingkat disiplin yang relatif rendah, cenderung akan lebih sulit meraih hasil yang maksimal, dengan demikian disiplin kerja menjadi aspek utama yang wajib menjadi perhatian, karena secara langsung memengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga mencerminkan keinginan pegawai untuk melaksanakan tugas serta berkontribusi secara maksimal guna tercapainya tujuan organisasi (Ferdiansyah dan Haziroh 2023). Disiplin kerja terbentuk secara tidak langsung terhadap kesadaran dan kemauan seseorang pegawai dalam mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di dalam sebuah instansi maupun organisasi (Hasibuan, 2019: 444).

Berdasarkan hasil observasi menunjukkan bahwa bahwa tingkat kedisiplinan karyawan selama periode Januari-Oktober tahun 2024 masih kurang optimal, dikarenakan masih terdapat beberapa pegawai yang kurang menaati peraturan. Hal ini dapat terlihat dari terdapat beragam karyawan yang terlambat dalam berangkat kerja, pegawai tidak mengikuti aturan seperti pulang lebih cepat dari peraturan jam kerja yang berlaku, dan pergi dari kantor tanpa adanya izin yang jelas selama jam kerja berlangsung. Dengan adanya permasalahan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Sukoharjo kurang optimal. Tingkat absensi pegawai bisa dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel I
Tingkat Kehadiran Pegawai Di Dinas Perindustrian & Tenaga Kerja Kab. Sukoharjo
(Periode Januari-Oktober 2024)

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari kerja	Jumlah Absensi	Jumlah Hadir	Terlambat	Pulang Cepat
Januari	30	22	10	20	8	4
Februari	30	20	14	16	5	7
Maret	30	19	7	23	7	3
April	30	16	6	24	6	5
Mei	30	21	8	22	4	4
Juni	30	19	5	25	6	6
Juli	30	23	10	20	5	7
Agustus	30	20	7	23	12	4
September	30	22	6	24	10	5
Oktober	30	23	8	22	15	10

Suatu instansi dapat melakukan beberapa cara agar tingkat kedisiplinan pegawai dapat meningkat, misalnya dengan memberdayakan seluruh potensi ketersediaan sumber daya manusia (SDM). Selain itu, sebaiknya instansi perlu memberikan perhatian lebih terhadap peningkatan kualitas pegawai, baik dalam hal pengetahuan, keterampilan, pengembangan karier, maupun kesejahteraan. Dengan langkah-langkah tersebut, pegawai dapat memberikan kontribusi terbaik mereka untuk mencapai tujuan instansi. Secara teoritis, terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai dalam suatu instansi, diantaranya adalah faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi sebuah disiplin kerja adalah dengan adanya hubungan kepemimpinan yang baik. Menurut Sutrisno (2017:13) “Kepemimpinan merupakan sebuah proses di mana seorang individu memimpin, memberikan pengaruh, dan mengarahkan individu lainnya melaksanakan pekerjaannya agar tercapai tujuan yang ditentukan”. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan menginspirasi serta membimbing anggotanya agar selaras dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Peran kepemimpinan sangat krusial dalam membentuk kedisiplinan pegawai, karena pemimpin menjadi contoh teladan yang diikuti oleh bawahannya. Selain itu, pemimpin yang baik harus dapat menyampaikan informasi dengan jelas, membangun rasa bangga, serta menumbuhkan rasa hormat dan kepercayaan dalam timnya. Keberhasilan seorang pemimpin ditentukan oleh karakter dan tindakannya. Kepemimpinan yang efektif menjadi fondasi utama dalam menjalankan suatu organisasi, karena tanpa arah yang jelas, individu maupun kelompok dalam organisasi cenderung kehilangan motivasi, merasa kurang puas, dan tidak bekerja secara optimal.

Faktor lain yang memengaruhi sebuah disiplin kerja adalah adanya motivasi kerja dari seorang pegawai, karena motivasi berperan penting dalam memicu semangat dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Motivasi kerja adalah dorongan yang dapat memberikan rasa semangat terhadap seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan demi tercapainya tujuan yang ingin dicapai, Dirhamsyah (2021:8). Menurut Rosmiyati dan Haziroh (2024:321) “Motivasi ialah proses yang mendorong seseorang maupun kelompok agar tercapainya tujuan perusahaan”. Ketika pegawai memiliki motivasi dalam diri sendiri untuk mampu bekerja dan tanggung menjalankan sebuah tanggung jawab yang bebakan, maka pegawai tersebut pasti akan mampu menyelesaikannya. Dengan adanya motivasi membuat pegawai lebih bersemangat pada saat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini mencerminkan kedisiplinan mereka dalam bekerja, yang dipengaruhi oleh dorongan motivasi dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya dorongan tersebut, karyawan dapat termotivasi dalam menuntaskan pekerjaan dengan optimal selaras dengan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepada mereka.

Lingkungan kerja ialah contoh dari faktor penting dalam memengaruhi terhadap kedisiplinan staf ialah lingkungan kerja, karena berbagai aspek dari lingkungan tersebut berperan penting dalam menghadirkan suasana kondusif dalam bekerja, karena lingkungan kerja meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis dalam sebuah organisasi yang berdampak pada kinerja atau produktivitas pegawai, Winata (2022:80). Menurut Siagian (2019:56) “Lingkungan kerja tidak hanya berhubungan dengan fasilitas dan kondisi kerja yang nyaman, tetapi juga dengan hubungan antar rekan kerja”. Lingkungan kerja yang kondusif serta mendorong memiliki potensi besar dalam peningkatan produktivitas, kesejahteraan, serta kepuasan kerja. Sebaliknya, dampak negatif yang berpengaruh terhadap kesejahteraan dan kinerja pegawai dapat terjadi karena lingkungan kerja yang tidak kondusif. Dengan situasi lingkungan kerja yang aman sehingga pegawai akan bersemangat untuk bekerja dan dapat meningkatkan kedisiplinan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sehari-hari untuk menyelesaikan pekerjaan. Berdasarkan hasil observasi terhadap pegawai di Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Sukoharjo menunjukkan bahwa belum tersedianya fasilitas yang memadai bagi karyawan, seperti kantin, menyebabkan banyak pegawai makan di luar kantor saat jam makan siang. Hal ini berdampak pada keterlambatan pegawai dalam kembali ke kantor selaras dengan periode yang sudah direncanakan, serta menumbuhkan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Dari penjelasan dalam latar belakang, penelitian memiliki tujuan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Sukoharjo.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin dapat dipahami sebagai bentuk kesadaran dan komitmen individu dalam mematuhi seluruh regulasi perusahaan serta norma sosial yang telah ditetapkan. Disiplin dapat diartikan sebuah kondisi dimana seseorang memiliki rasa tanggung jawab apa yang telah dibebankan kepada seseorang dalam ruang lingkup pekerjaan. Disiplin memicu keberhasilan dari jalannya sebuah pekerjaan di suatu instansi. Disiplin kerja merujuk pada perilaku individu yang patuh terhadap aturan, prosedur, serta sikap dan tindakan yang sejalan dengan regulasi organisasi (Sutrisno, 2021:103). Disiplin kerja merupakan sebuah kemampuan yang terdapat dalam diri pegawai, sehingga pegawai dapat dengan tidak merasa terpaksa untuk mematuhi aturan dan nilai-nilai luhur yang mengatur tugas serta perilaku mereka (Hamali, 2019:214). Menurut Wicahyani dan Handayani (2023) Kedisiplinan kerja mengacu pada kesadaran dan komitmen individu untuk menaati serta menjalankan seluruh peraturan yang sesuai dengan norma sosial dan ketentuan yang berlaku di suatu perusahaan atau instansi.

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah ilmu yang mendalami mengenai bagaimana cara memberikan arahan, memengaruhi, dan melakukan pengawasan terhadap orang lain agar mereka dapat mengerjakan tugas sesuai dengan rencana yang perusahaan tetapkan merupakan definisi dari kepemimpinan (Fahmi, 2017:15). Kepemimpinan merupakan cara seorang atasan dalam memengaruhi perilaku pegawai agar bersedia bekerja sama dan berkontribusi agar tujuan dapat dicapai dengan produktivitas (Hasibuan 2019:70). Sebagaimana dinyatakan oleh Edison, Emron, Dkk (2018:87) “Kepemimpinan merupakan proses ketika pemimpin memberikan pengaruh terhadap pegawai agar dapat memiliki pemahaman dan menyepakati tindakan yang harus diambil secara efektif. Selain itu, kepemimpinan juga berupaya memfasilitasi usaha individu dan kolektif dalam mencapai tujuan bersama”.

Motivasi

Mangkunegara (2017:93) menyatakan bahwa “Motivasi bersumber dari kata Latin *"movere"* yang dapat diartikan selaku motivasi dan kekuatan agar mampu mendorong seseorang untuk melakukan tindakan”. Secara teoritis, alasan utama seseorang bekerja adalah untuk mendapatkan penghasilan, mengembangkan kemampuan, mewujudkan potensi diri, serta memperoleh penghargaan dan pengakuan (Priansa 2018:201). Motivasi yaitu dorongan yang muncul dalam diri seseorang, yang membuat individu tersebut termotivasi, bersemangat serta terdorong untuk melakukan aktivitas dengan penuh keikhlasan, sukacita, dan kesungguhan. Hal ini akan menghasilkan output yang baik dan berkualitas dari aktivitas yang dilaksanakan (Afandi, 2018:23). Motivasi pada hakikatnya dapat bersumber dari dalam diri individu (internal) ataupun dari lingkungan sekitarnya (eksternal), motivasi sendiri merupakan kekuatan yang memberikan dorongan terhadap individu agar dapat mengambil suatu keputusan atau kegiatan, dan dapat bersifat positif maupun negatif. Motivasi ini berperan penting dalam membangkitkan dorongan dan semangat kerja seseorang. (Sedarmayanti 2017:154).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memainkan peran penting dalam mendorong peningkatan kedisiplinan di kalangan karyawan. Lingkungan yang nyaman dan kondusif dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja serta kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku. Lingkungan kerja ialah keadaan disekitar tempat bekerja yang mencakup suasana, tata letak ruangan, fasilitas pendukung, serta interaksi dengan rekan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua aspek yang mengelilingi pekerja yang bersifat fisik maupun nonfisik, lingkungan kerja yang kondusif dapat memengaruhi tingkat kepuasan pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya Kasmir (2022:192). Sebuah lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Enny, 2019:56). Menurut Sedarmayanti (2017:135) “Lingkungan kerja ialah tempat di mana sekelompok orang berkumpul, dilengkapi dengan berbagai fasilitas pendukung yang bertujuan untuk memenuhi visi dan misi perusahaan”.

HIPOTESIS

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai

Kepemimpinan berawal dari keterampilan seorang pemimpin dalam mengarahkan dan memengaruhi pegawai agar bersedia bekerja sama serta berkontribusi secara produktif. Dengan kepemimpinan yang efektif, tujuan perusahaan yang telah disepakati bersama dapat tercapai melalui sinergi antara semua pihak dalam suatu instansi (Hasibuan 2019:70). Penelitian ini seiringan dengan penelitian Khasanan, Purnomo dan Rohmah (2024); Rahmat, Djuniardi, Prayudi dan Surya (2024); Muhammad Akbar dan Jaenab (2023), yang menunjukkan hubungan signifikan kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Dari penjelasan yang diuraikan, hipotesis pertama yang akan disusun ialah antara lain :

H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.

2. Pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai

Menurut Rivai (2018:220) Motivasi kerja merupakan sekumpulan perilaku dan nilai yang mendorong seseorang agar berusaha mencapai sebuah tujuan selaras dengan keinginannya. Hal ini akan memicu seorang pegawai memiliki motivasi terhadap rasa tanggung jawab dalam kedisiplinan kerja. Penelitian ini seiringan dengan penelitian Alami, Maryam dan Sulistyowati (2023); Ferdiansyah dan Haziroh (2023); Dian, Sumantri, dan Darma (2021) yang menunjukkan hubungan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Dari penjelasan ini, sehingga dapat dirumuskan hipotesis pertama antara lain :

H₂ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Menurut Siagian (2019:56) Lingkungan menjadi faktor penting yang memengaruhi pegawai guna melakukan penugasan dan tanggung jawab yang disajikan oleh perusahaan. Selain itu, menciptakan suasana kerja yang aman dan kondusif akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kedisiplinan karyawan. Sehingga karyawan sangat memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik dalam aspek kenyamanan personal atau kemudahan dalam menuntaskan pekerjaan secara efisien. Lingkungan kerja yang baik akan berfungsi penting untuk mendukung pegawai untuk tetap menjaga disiplin dalam bekerja. Temuan ini seiringan dengan temuan (Rosmiyati & Haziroh (2024); Ahmad Aripin dan Septyarini (2024); Alami, Maryam dan Sulistiyowati (2023), yang memperlihatkan hubungan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Dari penjelasan sebelumnya, maka diambil rumusan hipotesis pertama antara lain:

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo.

METODE

Peneliti memilih menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melibatkan 30 responden sebagai sampel. Teknik sampling yang diterapkan pada penelitian ini ialah sampling jenuh, seluruh anggota populasi ada di dalam penelitian ini dijadikan sebagai responden. Data yang dikumpulkan merupakan data primer yang di bersumber secara langsung dari pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kab. Sukoharjo melalui pengisian kuesioner. Penyusunan kuesioner didasarkan pada panduan dari (Sugiyono, 2017:137). Instrumen pengumpulan data menggunakan skala Likert, yang bertujuan untuk mengukur tingkat seberapa responden setuju atau tidak setuju terhadap berbagai pernyataan yang diajukan. Skala ini terdiri dari rentang nilai 1 hingga 5, di mana nilai terendah menunjukkan ketidaksetujuan, sedangkan nilai tertinggi mencerminkan tingkat persetujuan penuh. Setelah data terkumpul, proses analisis dilaksanakan melalui penggunaan metode regresi linier berganda. Dalam memastikan hasil analisis lebih akurat, dalam penelitian ini memanfaatkan perangkat lunak statistik SPSS versi 25 sebagai alat bantu dalam pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data yang diproses menerapkan software SPSS menunjukkan hasil uji regresi antara lain :

Tabel Xii
Hasil Pengujian Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.319	4.032		0.327	0.746
	Kepemimpinan	0.258	0.113	0.281	2.292	0.030
	Motivasi Kerja	0.345	0.117	0.366	2.959	0.006
	Lingkungan Kerja	0.344	0.127	0.408	2.719	0.012

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dari tabel diatas menyajikan hasil analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi yang diperoleh ialah :

$$Y = 1,319 + 0,258 X1 + 0,345 X2 + 0,344 X3 + e.$$

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- a = 1,319 (berpengaruh positif): yang menggambarkan jika kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) tetap atau tidak berubah, sehingga disiplin kerja (Y) tetap bernilai positif.
- b1 = Koefisien b1 sebesar 0,258 yang menandakan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, ketika kepemimpinan meningkat, disiplin kerja juga akan meningkat, selama variabel motivasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap.
- b2 = koefisien b2 sejumlah 0,345 yang menunjukkan motivasi memiliki dampak positif terhadap disiplin kerja. Maknanya, semakin tinggi tingkat motivasi, maka disiplin kerja juga akan meningkat, melalui catatan bahwa kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X3) tidak berubah.
- b3 = koefisien b3 sebesar 0,344 mengindikasikan bahwa lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja. Jika kondisi lingkungan kerja semakin baik, maka disiplin kerja dapat mengalami peningkatan, disertai asumsi kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) tetap stabil.

Uji t

Pengujian t diterapkan guna menentukan tingkat dari pengaruh signifikansi berdasarkan variabel independen kepemimpinan (X1), motivasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel dependen, yakni disiplin kerja (Y). Dengan analisis ini, kita bisa mengevaluasi apakah setiap variabel independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil evaluasi uji ini tersebut akan ditampilkan pada tabel yaitu :

TABEL XXIII
HASIL PENGUJIAN t

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.319	4.032		0.327	0.746
	Kepemimpinan	0.258	0.113	0.281	2.292	0.030
	Motivasi Kerja	0.345	0.117	0.366	2.959	0.006
	Lingkungan Kerja	0.344	0.127	0.408	2.719	0.012

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Kesimpulan :

1. Berlandaskan hasil analisis pengujian t, kepemimpinan terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut diperkuat dengan nilai *p-value* sejumlah 0,030, yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, maka diambil kesimpulan ditemukan hubungan yang nyata antara kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (Y), sehingga hipotesis H1 diterima.
2. Hasil pengujian t juga yang menggambarkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja. Nilai *p-value* yang diperoleh adalah 0,006, yang lebih kecil dari batas sig. 0,05. Hasil ini menggambarkan adanya hubungan yang kuat antara motivasi dan disiplin kerja, sehingga mendukung hipotesis H2 yang menyatakan bahwa motivasi berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.
3. Disisi lain, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dari hasil pengujian t. Nilai *p-value* sejumlah 0,012, yang lebih rendah dari 0,05, menggambarkan terdapat hubungan yang jelas antara lingkungan kerja (X3) dan disiplin kerja (Y). Disisi lain, hipotesis H3 dapat diterima, dapat diartikan lingkungan kerja memiliki peran dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai.

Uji F

Pengujian ketepatan model diterapkan guna pengukuran tingkat pengaruh variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Pengujian tersebut dirancang untuk mengungkap apakah ketiga variabel independen secara bersamaan memberikan kontribusi signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Contoh dari teknik yang digunakan adalah uji F, dengan hasil yang ditampilkan dalam tabel berikut untuk menggambarkan kemampuan model dalam memprediksi hubungan antara variabel-variabel yang dianalisis.

HASIL PENGUJIAN F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	245.479	3	81.826	27.550	0.000 ^b
	Residual	77.221	26	2.970		
	Total	322.700	29			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Model regresi tepat diterapkan dalam memprediksi pengaruh variabel bebas X1,X2,X3 terhadap variabel terikat (Y)

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi diterapkan guna pengukuran sejauh mana variabel bebas, yakni kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, berpengaruh terhadap variabel terikat, ialah disiplin kerja. Nilai koefisien determinasi (R^2) dihitung melalui penggunaan perangkat lunak SPSS, dan hasil analisisnya akan disajikan pada tabel berikut berikut :

TABEL XXV
HASIL PENGUJIAN KOEFISIEN DETERMINASI (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.872 ^a	0.761	0.733	1.723

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2)

Sumber : Data Primer diolah, 2025

Dari hasil uji koefisien determinasi sebelumnya yang menjelaskan model regresi yang dikembangkan di penelitian ini mampu menjelaskan 73,3% dari variabel dependen. Variabel lain di luar model, seperti kompensasi, pengawasan, dan budaya organisasi, memberikan pengaruh 26,7%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis terkait pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Perindustrian & Tenaga Kerja Kab. Sukoharjo, ditemukan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang signifikan. Dari temuan ini, dapat disimpulkan bahwa : (1) Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, (2) Motivasi memberikan dampak yang signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, serta (3) Lingkungan kerja juga berkontribusi secara substansial dalam menentukan tingkat kedisiplinan pegawai di instansi tersebut.

Saran

1. Agar disiplin kerja staf dapat meningkat melalui variabel kepemimpinan, pemimpin di instansi tersebut harus menunjukkan sikap tegas dalam mengambil keputusan.
2. Agar motivasi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, instansi sebaiknya memperhatikan kebutuhan sosial pegawai dan menjaga penghargaan yang layak agar pegawai selalu termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik.
3. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai instansi ini perlu mempererat hubungan yang harmonis antara rekan kerja, pemimpin, dan bawahan kemudian menghadirkan lingkungan kerja yang nyaman dengan fasilitas memadai untuk mendukung produktivitas pegawai.
4. Agar disiplin kerja pegawai meningkat, pegawai wajib lebih menaati kebijakan yang telah disahkan oleh instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing. Pekanbaru.
- Ahmad Aripin, Epsilandy Septyaarini. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3886–3893.
- Akbar dan Jaenab. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 2(1), 01–18. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v2i1.986>.
- Alami., Maryam., Sulistiyowati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Sinergi*, 7(3), 46–55.
- Dian, Sumantri, dan Darma. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1), 52–62.
- Dirhamsyah. (2021). *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*. Azka Pustaka. Pasaman.
- Edison, Emron., Yohny Anwar., Imas Komariyah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Cetakan Ke-2*. CV Alfabeta.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.
- Fahmi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ferdiansyah dan Haziroh. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Economics and Digital Business Review*, 4(2), 329–344.
- Hamali, A. Y. (2019). *Pemahaman Manajemen Sumber DAYA Manusia*. PT. Buku Seru. Jakarta.
- Handayani, A., dan Sarwono, A. E. (2023). Pengembangan Keunggulan Kompetitif sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen Dan Penelitian Akuntansi*, 16(2), 137–146.
- Hasibuan, Malayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada. Depok.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, Donni Junni. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta. Bandung.
- Pupu Syaiful Rahmat, Dede Djuniardi, Dery Prayudi dan Apria Ade Surya. (2024). The Influence of Leadership, Work Environment, Work Motivation on Work Discipline at PDAM Tirta Kamuning District. *International Journal Administration, Business & Organization*, 5(2), 62–70.
- Purnomo Indra Kardiato., Rohmah Ahsaniyatur dan Khasanah Uswatun. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *IJEN: Indonesian Journal of Economy and Education Economy*, 02(01), 01. <https://jurnal.academiacenter.org/index.php/IJEN>

- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia unruk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Murai Kencana. Jakarta.
- Rosmiyati, S., dan Haziroh, A. L. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(1), 320–328. <https://doi.org/10.35870/emt.v8i1.2069>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Penada Media Group. Jakarta.
- Wicahyani, E., dan Handayani, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMK Penda 2 Karanganyar. *PENG: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(1), 694-708.
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lingkungan Kerja : Tinjauan dari Dimensi Perilaku Organisasi dan Kinerja Karyawan*. Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia.

----- halaman ini sengaja dikosongkan -----