

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta

Fitri Novia Kusuma ^{1*}, Asih Handayani ²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Slamet Riyadi ^{1,2}

*Email Korespondensi: fitrinovv26@gmail.com

Diterima: 25-03-2025 | Disetujui: 26-03-2025 | Diterbitkan: 27-03-2025

ABSTRACT

This research aims to analyze the significance of the influence of work motivation, leadership and work environment on work discipline. The type of data used is quantitative. The data source used is quantitative. The primary data source used is primary data. The sampling technique used was a saturated sample with a total of 63. Data collection techniques in this research used observation, questionnaires and literature study. The instrument test in this study used a validity test and a reliability test. The classical assumption test uses the multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test and normality test. Data analysis techniques use multiple linear regression tests, t tests, F tests and R2. The results of the validity and reliability tests show that all statements regarding work motivation, leadership, work environment and work discipline are declared valid because the p value is < 0.05 and reliable because Cronbach's alpha is > 0.60. The results of the classical assumption test show that all variables have passed the multicollinearity test, autocorrelation test, heteroscedasticity test and are normally distributed. The results of the regression analysis obtained the equation $Y = -2.831 + 0.114 X_1 + 0.641 X_2 + 0.307 X_3 + e$. The results of the t test showed that work motivation (X_1) had no significant effect on work discipline, while leadership (X_2) and work environment (X_3) had a significant effect on work discipline. The results of the F test showed that the regression model used in this research was correct. The R2 test results show that the contribution of the independent variable to the dependent variable is 59.7%, the remaining 40.3% is explained.

Keywords: Work Motivation, Leadership, Work Environment And Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Jenis data yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data yang digunakan adalah kuantitatif. Sumber data primer yang digunakan adalah data primer. Teknik pengamblan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan jumlah 63. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan observasi, kuesioner dan studi pustaka. Uji instrumen pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas dan uji normalitas. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda, uji t, uji F dan R². Hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua pernyataan mengenai motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dinyatakan valid karena p value < 0,05 dan reliabel karena cronbach's alpha > 0,60. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heterokedastisitas dan berdistribusi normal. Hasil analisis regresi diperoleh persamaan $Y = -2,831 + 0,114 X_1 + 0,641 X_2 + 0,307 X_3 + e$. Hasil uji t diperoleh bahwa motivasi kerja (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan kepemimpinan (X₂) dan lingkungan kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil uji F diperoleh bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah tepat. Hasil uji R² menunjukkan besarnya sumbangan pengaruh variabel independen terhadap dependen sebesar 59,7 % sisanya 40,3 % diterangkan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Novia Kusuma, F., & Handayani, A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(2), 3214-3234. <https://doi.org/10.62710/gdsb7j63>

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi tidak akan berjalan apabila tidak ada manusia di dalamnya. Yang artinya manusia dibutuhkan untuk menjalankan sebuah organisasi. Dalam mencapai tujuan, organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya salah satunya sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Samsumi, 2023). Sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan utamanya adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya dengan cara mencapai hasil sesuai target menggunakan sumber daya secara optimal. Proses ini melibatkan berbagai aspek, termasuk rekrutmen, pelatihan, pengembangan, evaluasi, serta pengelolaan hubungan kerja yang harmonis. Untuk mencapai tujuan tersebut maka sumber daya manusia dalam suatu organisasi perlu di kembangkan dan di kelola dengan baik.

Salah satu fokus penting dalam MSDM adalah menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, sekaligus memastikan kedisiplinan pegawai terjaga. Disiplin kerja pegawai pada dasarnya ialah suatu kesanggupan dalam penguasaan diri yang diinterpretasikan dengan menjalankan setiap perilakunya sejalan dengan aturan yang sudah ditentukan serta melaksanakan hal-hal yang dapat menunjang dan menegakkan peraturan yang sudah di sepakati bersama, sementara disiplin dalam bekerja ialah kecakapan yang di miliki seseorang agar dapat menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditentukan dengan jalan melaksanakan peraturan tersebut dengan tertib, gigih dan penuh kesungguhan (Awalunisa et al., 2024). Dengan disiplin kerja yang baik, organisasi dapat mencapai targetnya dengan lebih optimal. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran yang tinggi dapat menjadi sinyal adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti kurangnya motivasi, pengawasan, atau komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai. Oleh karena itu, disiplin kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab individu, tetapi juga merupakan cerminan efektivitas kebijakan MSDM yang diterapkan.

Adanya pegawai dengan kinerja ideal di suatu organisasi tidaklah mudah, apalagi di pemerintahan. Sistem pada pemerintahan daerah harus mampu menjaga kedisiplinan para pegawainya pada level yang tinggi. Hal tersebut karena disiplin pegawai dapat membantu mengatur proses kerja pemerintahan secara efisien. Selain itu disiplin kerja juga memiliki pengaruh yang berbanding lurus terhadap kinerja pegawai, jika disiplin pegawai pada suatu instansi rendah maka kinerja pegawai tersebut pun akan rendah (Yulianara et al., 2023).

Dinas Perhubungan merupakan salah satu Dinas Daerah yang bertugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan. Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Malang Nomor 55 Tahun 2008, tugas pokok Dinas Perhubungan adalah melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah di bidang perhubungan dengan berpedoman pada asas otonomi dan asas pembantuan. Adapun fungsi utama Dinas Perhubungan mencakup perumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan, penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tersebut, pembinaan serta pelaksanaan tugas operasional termasuk dalam pengelolaan lalu lintas, parkir, angkutan, terminal, sarana dan operasional, pelaksanaan pelayanan teknis administratif, serta melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya (A. M. Fadly Mappisabbi, 2022).

Rekap Absensi ASN Dinas Perhubungan Kota Surakarta pada bulan Januari- Juni 2024, sebagai berikut:

Tabel 1 Rekap Absen ASN Dinas Perhubungan Kota Surakarta Bulan Januari-Juni 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Telat (Pegawai)	Jumlah Tidak Hadir
Januari	65	31	24
Februari	65	28	23
Maret	68	17	-
April	67	42	29
Mei	67	40	9
Juni	65	36	2

Sumber: Data Dinas Perhubungan Kota Surakarta, 2025

Berdasarkan data rekap absensi periode Januari hingga Juni 2024 pada tabel 1 terlihat adanya pola ketidakteraturan dalam keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai. Bulan April menjadi titik kritis dengan jumlah keterlambatan tertinggi sebanyak 42 pegawai, disertai angka ketidakhadiran tertinggi mencapai angka 29. Di sisi lain, meskipun bulan Juni menunjukkan angka keterlambatan dan ketidakhadiran yang jauh lebih rendah, yaitu 36 pegawai terlambat dan hanya 2 tidak hadir, kondisi ini belum mencerminkan konsistensi kedisiplinan secara keseluruhan

Fluktuasi angka-angka ini mengindikasikan adanya masalah sistemik yang perlu segera diatasi. Kedisiplinan pegawai merupakan salah satu pilar utama keberhasilan organisasi pemerintah, terutama dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Tingginya angka keterlambatan dan ketidakhadiran berpotensi mengganggu operasional dinas, mengurangi efisiensi kerja, serta menurunkan citra instansi di mata masyarakat. Oleh karena itu, dibutuhkan langkah-langkah perbaikan yang komprehensif baik dalam aspek motivasi kerja pegawai, gaya kepemimpinan yang diterapkan, maupun lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

Pada penerapan disiplin kerja, sudah tentu setiap pegawai memiliki konsistensi yang berbeda-beda. Ada pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi, ada yang rendah. Hal ini dipengaruhi oleh tujuan atau motivasi masing-masing pegawai. Motivasi yang rendah menyebabkan pegawai enggan melaksanakan aturan yang sudah ditetapkan, sehingga akan mengganggu produktivitas Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan (Dian et al., 2021). Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sukra dan Fahmi, 2022). Dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Awalunisa et al., 2024) dan (Latifah dan Sutarno, 2024), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Yulianara et al., 2023) yang menyatakan bahwa motivasi tidak mempengaruhi disiplin kerja.

Selain dipengaruhi oleh motivasi kerja, faktor kepemimpinan juga sangat penting dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan (Puspaningrum et al., 2019). Pemimpin selalu identik dengan kekuasaan. kepemimpinan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan

mengarahkan sikap maupun perilaku orang lain untuk mencapai tujuan tertentu (Latifah dan Sutarno, 2024). Kepemimpinan mampu menjadi sebuah arah dalam berjalannya suatu instansi, tanpa kepemimpinan yang efektif individu-individu maupun kelompok dalam instansi tidak akan bergerak secara optimal, dan tidak termotivasi dalam menjalani kerja (Latifah & Sutarno, 2024). Kepemimpinan dapat diartikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai suatu proses dan sebagai properti. Sebagai suatu proses, kepemimpinan melibatkan penggunaan pengaruh non-koersif, yang mencakup bentuk akomodasi yang prosesnya dilaksanakan dengan menggunakan tekanan, sehingga salah satu pihak yang berinteraksi berada dalam keadaan lemah dibandingkan dengan pihak lawan. Sebagai properti, kepemimpinan merupakan serangkaian karakteristik yang dikaitkan dengan seseorang yang dianggap berhasil menggunakan pengaruh (Paroli, 2024). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Paroli, 2024) dan (Awalunisa et al., 2024), menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Latifah dan Sutarno, 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan tidak mempengaruhi disiplin kerja

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu dikelola oleh organisasi untuk menciptakan rasa nyaman pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Harvitrananda et al., 2023). Lingkungan kerja umumnya berpengaruh secara langsung dalam berjalannya suatu perusahaan dan lingkungan kerja juga bersentuhan langsung dengan karyawan yang bekerja pada perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja dan semangat kerja para karyawan serta lingkungan yang terjaga juga baik untuk kenyamanan pribadi maupun dalam menyelesaikan tugas pekerjaan (Putri, 2021). Lingkungan kerja bermanfaat untuk menciptakan gairah kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena merasa nyaman dan senang atas lingkungan tempatnya bekerja (Fitri dan Eka, 2023). Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat memengaruhi semangat kerja sehingga pekerjaan diharapkan selesai lebih cepat dan dengan hasil yang baik dan memuaskan (Fitri dan Eka, 2023). Seperti penelitian yang dilakukan oleh (Harvitrananda et al., 2023) dan (Edi et al., 2023), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini bertentangan dengan penelitian (Putri, 2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi disiplin kerja.

Berdasarkan latar belakang, teori dan research gap yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dalam bentuk proposal dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA ASN DINAS PERHUBUNGAN KOTA SURAKARTA”.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian survei pada ASN Dinas Perhubungan Kota Surakarta untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja ASN Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Fokus pada disiplin kerja ASN dipilih karena pentingnya faktor-faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan. Melalui kuesioner yang disebarkan kepada ASN, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi bagaimana motivasi dalam

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta
(Novia Kusuma, et al.)

bekerja, kepemimpinan dalam organisasi serta lingkungan kerja yang ada dapat memengaruhi disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan *insight* bagi manajemen organisasi dalam mengembangkan strategi untuk meningkatkan disiplin ASN.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Perhubungan Kota Surakarta yang jumlahnya 63 orang. Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah seluruh ASN PT. Dinas Perhubungan Kota Surakarta yang jumlah populasi sebanyak 63 orang. Menurut Sugiyono (2019: 97) sampling jenuh adalah teknik pemilihan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Peneliti menyebar angket yang disertai alternatif jawaban dengan menggunakan skala Likert dengan klasifikasi jawaban, karena item kuisisioner yang digunakan adalah positif, maka ketentuan penilaiannya sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju (SS) diberi skor = 5
- b. Setuju (S) diberi skor = 4
- c. Netral (N) diberi skor = 3
- d. Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1

2. Observasi

Observasi yaitu metode pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung kepada para ASN Dinas Perhubungan Kota Surakarta yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

3. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan teknik pengumpulan data guna memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian, meliputi jurnal penelitian, buku-buku maupun surat kabar.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk mengolah sebuah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut menjadi mudah untuk dipahami dan juga bermanfaat untuk menemukan solusi permasalahan, yang terutama adalah masalah tentang sebuah penelitian (Arikunto, 2014: 68). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu teknik analisis data dengan cara mengklasifikasi data berdasarkan perbedaan tingkat karakteristik yang ada dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi numerikal yaitu pengelompokan atau klasifikasi frekuensi yang didasarkan pada keterangan kualitatif yang diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner.

2. Analisis Induktif

Analisis induktif yaitu metode yang berkaitan dengan analisis data dari sampel yang kemudian digunakan untuk melakukan peramalan kesimpulan mengenai data secara keseluruhan. Analisis induktif terdiri dari:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2019: 307) regresi linear berganda digunakan oleh peneliti untuk meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen atau regresi linear berganda dilakukan bila jumlah variabel independen nya minimal dua. penerapan metode regresi linier berganda jumlah variabel yang digunakan lebih dari satu yang mempunyai satu variabel terikat. analisis ini digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel independen yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2), lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel terikat pada penelitian ini adalah disiplin kerja. Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y : Disiplin kerja

A : Konstanta

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Kepemimpinan

X3 : Lingkungan kerja b_1, b_2, b_3 :

Koefisien regresi e : Error

b. Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja) secara parsial. Langkah-langkah pengujian:

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

$H_a: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

2. *Level of significance* (α) = 0,05

3. Menentukan kriteria pengujian, yaitu: H_0 diterima apabila $p \text{ value} \geq 0.05$ H_a ditolak apabila $p \text{ value} < 0,05$

4. Kesimpulan

Kriteria pengujian apabila $p \text{ value} \geq 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila $p \text{ value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

c. Uji F (Uji Ketepatan Model)

Uji ketepatan model digunakan untuk memprediksi ketepatan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ketepatan model regresi menggunakan uji F. Langkah pengujian:

1. Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya model tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y).

$H_a \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y).

2. *Level of significance*, yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5

3. Menentukan kriteria pengujian, yaitu:

4. H_0 diterima apabila $p \text{ value} \geq 0,05$ H_a ditolak apabila $p \text{ value} < 0,05$

5. Menentukan kesimpulan

Kriteria pengujian apabila $p \text{ value} \geq 0,05$ maka model tidak tepat digunakan memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sebaliknya apabila $p \text{ value} < 0,05$ maka model tepat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa besar sumbangan pengaruh variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai dengan satu. Nilai R yang kecil berarti sumbangan variabel bebas dalam menjelaskan variasi model variabel terikat sangat kecil. Nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dapat digunakan memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Surakarta

Dinas Perhubungan Kota Surakarta berlokasi di Jalan Menteri Supeno No.7, Manahan, Kecamatan Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57139.

Dinas Perhubungan Kota Surakarta memiliki peran penting dalam mengelola, mengawasi, dan memelihara prasarana lalu lintas untuk memastikan kelancaran dan keselamatan transportasi di wilayahnya. Prasarana lalu lintas yang baik dapat mengurangi risiko kecelakaan, memperlancar mobilitas masyarakat, serta meningkatkan kenyamanan pengguna jalan.

Pemeliharaan prasarana lalu lintas bertujuan untuk menjaga kondisi infrastruktur transportasi agar tetap layak dan berfungsi secara optimal. Kegiatan pemeliharaan ini meliputi perbaikan, perawatan berkala, serta penggantian komponen yang sudah tidak layak guna. Dengan pemeliharaan yang baik, diharapkan seluruh sarana dapat digunakan secara maksimal untuk mendukung aktivitas masyarakat dan mencegah terjadinya kemacetan atau kecelakaan akibat infrastruktur yang tidak memadai.

Hasil Analisis Data

Analisis deskriptif

Analisis deskriptif merupakan teknik analisis data dengan cara mengklasifikasikan data berdasarkan perbedaan tingkat karakteristik yang ada dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari data yang dikumpulkan melalui penyebaran kuisioner. Data dalam penelitian ini merupakan hasil penyebaran kuisioner terhadap 73 responden ASN Dinas Perhubungan Kota Surakarta.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase
Laki-laki	39	62%
Perempuan	24	38%
Jumlah	73	100

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki - laki sebanyak 39 orang (62%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (38%). Implikasi dari data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (62%), sementara perempuan hanya 38%. Dominasi responden laki-laki dapat mencerminkan bahwa sektor atau bidang yang diteliti lebih banyak melibatkan tenaga kerja pria dibandingkan wanita. Hal ini bisa disebabkan oleh faktor budaya, jenis pekerjaan pada Dinas Perhubungan yang dilakukan di lapangan, atau preferensi rekrutmen di lingkungan kerja tersebut. Jika sektor ini mengutamakan keterlibatan laki-laki, maka perlu dipertimbangkan kebijakan yang lebih inklusif agar kesempatan bagi perempuan lebih terbuka. Di sisi lain, jika data ini mencerminkan proporsi tenaga kerja sebenarnya, maka analisis lebih lanjut diperlukan untuk memahami bagaimana peran dan kontribusi masing-masing gender dalam pekerjaan. Keberagaman gender dalam lingkungan kerja penting untuk menciptakan perspektif yang lebih luas serta meningkatkan efektivitas dan inovasi dalam organisasi. Oleh karena itu, strategi pemberdayaan gender dapat menjadi aspek yang perlu dipertimbangkan dalam kebijakan SDM di sektor terkait.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah (orang)	Presentase %
<35 tahun	31	49%
35-45 tahun	20	32%
>45 tahun	12	19%

Sumber: Data primer diolah, 2025.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan usia <35 tahun sebanyak 31 orang (49%), usia 35-45 tahun sebanyak 20 orang (32%) dan usia >45 tahun sebanyak 12 orang (19%). Hal ini menunjukkan bahwa ASN di dinas Perhubungan Kota Surakarta ini didominasi oleh pegawai muda yang cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan perkembangan teknologi. Selain itu, kelompok usia 35-45 tahun yang mencapai 32% juga menunjukkan bahwa terdapat keseimbangan antara pegawai muda dan pegawai yang lebih berpengalaman. Sementara itu, pegawai yang berusia di atas 45 tahun berjumlah

12 orang atau 19%, yang tetap memberikan kontribusi dalam hal pengalaman dan kebijakan strategis. Komposisi usia ini mencerminkan bahwa dinas memiliki potensi pengembangan sumber daya manusia yang baik dengan kombinasi tenaga kerja muda yang dinamis dan tenaga kerja senior yang memiliki pengalaman panjang. Dengan proporsi pegawai yang lebih banyak berada di usia produktif, kebijakan pengelolaan SDM dapat lebih berfokus pada pengembangan kompetensi, pelatihan, serta peningkatan kapasitas kerja. Keberagaman usia ini juga dapat mendukung kolaborasi yang efektif antara pegawai muda dan senior dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama bekerja	Jumlah (orang)	Presentase%
<5 tahun	20	32
5-10 tahun	16	25
11-20 tahun	15	24
>20 tahun	12	19

Sumber: data primer diolah, 2025.

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden dengan lama bekerja <5 tahun adalah 20 orang (32%), lama bekerja 5- 10 tahun adalah 16 orang (25%), lama bekerja 11-20 tahun adalah 15 orang (14%) dan lama bekerja >20 tahun adalah 12 orang (19%). Implikasi dari data ini adalah adanya potensi dinamika organisasi yang lebih progresif dan inovatif karena dominasi pegawai muda. Namun, organisasi juga perlu menjaga transfer pengetahuan dari pegawai senior agar pengalaman dan keahlian tetap diwariskan. Selain itu, kebijakan retensi karyawan perlu diperhatikan untuk meningkatkan keseimbangan antara pegawai muda dan senior demi stabilitas jangka panjang. Dengan proporsi pegawai berpengalaman yang lebih sedikit, organisasi mungkin menghadapi tantangan dalam hal stabilitas dan kesinambungan operasional. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang efektif, seperti pelatihan dan mentoring, agar pegawai muda dapat berkembang dan berkontribusi secara optimal dalam jangka panjang.

Tabel 5 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X1)

No	PERNYATAAN	Rata-rata
1	Saya merasa terdorong untuk bekerja dengan semangat setiap hari	4,33
2	Saya berusaha memberikan kontribusi yang berarti untuk kesuksesan tim pada perusahaan	4,43
3	Saya tidak ragu bekerja lembur jika diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,35
4	Saya selalu berusaha memberikan hasil maksimal dalam setiap tugas yang diberikan	4,57
5	Saya berkomitmen untuk terus mengembangkan kemampuan diri saya di tempat kerja	4,48
RATA-RATA		4,43

Sumber: data primer diolah, 2025.

Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja (X1) diperoleh rata-rata sebesar 4,43. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menyatakan lebih dari setuju terhadap motivasi kerja ASN pada Dinas

Perhubungan Kota Surakarta, dimana indikator motivasi kerja yaitu Dorongan untuk bekerja, Keinginan memberikan kontribusi, Lembur, Bekerja maksimal, Meningkatkan kemampuan diri kepemimpinan. Nilai rata-rata tertinggi 4,57 pada indikator bekerja maksimal yaitu pada item kuesioner “Saya selalu berusaha memberikan hasil maksimal dalam setiap tugas yang diberikan”. Nilai rata-rata terendah 4,33 pada indikator dorongan untuk bekerja yaitu pada item kuesioner “Saya merasa terdorong untuk bekerja dengan semangat setiap hari”.

Tabel 6 Analisis Deskriptif Variabel Kepemimpinan (X2)

No	PERNYATAAN	Rata- rata
1	Pimpinan saya selalu memotivasi kami untuk mencapai tujuan bersama	4,41
2	Pimpinan memastikan bahwa tugas diselesaikan tepat waktu	4,49
3	Pimpinan melibatkan kami dalam pengambilan keputusan penting	4,44
4	Pimpinan mendelegasikan tugas tugas pegawai dengan jelas	4,56
5	Pimpinan saya memastikan semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu	4,67
RATA-RATA		4,51

Sumber: data primer diolah, 2025.

Hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan (X2) diperoleh rata-rata sebesar 4,51. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menyatakan lebih dari setuju kepemimpinan pada ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta, dimana indikator kepemimpinan yaitu Motivasi antara pimpinan dan pegawai, Penyelesaian tugas tepat waktu dan kehadiran tepat waktu, Partisipatif, Mendelegasikan tugas, Pemanfaatan waktu. Nilai rata-rata tertinggi 4,67 pada indikator pemanfaatan waktu yaitu pada item kuesioner “Pimpinan saya memastikan semua tugas dapat diselesaikan tepat waktu”. Nilai rata-rata terendah 4,41 pada indikator motivasi antara pimpinan dan pegawai yaitu pada item kuesioner “Pimpinan saya selalu memotivasi kami untuk mencapai tujuan bersama”.

Tabel 7 Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	PERNYATAAN	Rata- rata
1	Saya jarang merasa terlalu panas saat bekerja	4,54
2	Tempat kerja memiliki ventilasi yang memadai untuk mendukung kenyamanan	4,67
3	Kebersihan tempat kerja terjaga sehingga tidak menimbulkan bau yang tidak sedap	4,67
4	Musik yang diputar di tempat kerja membantu meningkatkan konsentrasi saya	4,56
5	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya	4,67
RATA-RATA		4,62

Sumber: data primer diolah, 2025.

Hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja (X3) diperoleh rata-rata sebesar 4,62. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menyatakan lebih dari setuju terhadap lingkungan kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta, dimana indikator lingkungan kerja yaitu a. Temperatur di tempat kerja b. Sirkulasi udara di tempat kerja c. Kebersihan ruangan d. Musik di tempat kerja e. Kerjasama antar karyawan. Nilai rata-rata tertinggi 4,67 pada indikator sirkulasi udara di tempat kerja yaitu pada item kuesioner “Tempat kerja memiliki ventilasi yang memadai untuk mendukung kenyamanan” dan pada indikator kebersihan ruangan yaitu pada item kuesioner “Kebersihan tempat kerja terjaga sehingga tidak menimbulkan bau yang tidak sedap” serta pada indikator kerjasama antar karyawan yaitu pada item kuesioner “Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya”. Nilai rata-rata terendah 4,54 pada indikator temperatur di tempat kerja yaitu pada item kuesioner “Saya jarang merasa terlalu panas saat bekerja”.

Tabel 8 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Y)

No	PERNYATAAN	Rata-rata
1	Saya jarang izin tanpa alasan yang tidak jelas	4,05
2	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam masuk kerja	4,22
3	Saya menghadiri rapat sesuai jadwal tanpa keterlambatan	4,38
4	Saya tidak pernah melanggar kebijakan kerja	4,22
5	Saya selalu menjaga komunikasi dengan rekan kerja saya	4,37
RATA-RATA		4,25

Sumber: data primer diolah, 2025.

Hasil analisis deskriptif variabel Disiplin Kerja (Y) diperoleh rata-rata sebesar 4,25. Rata-rata ini menunjukkan bahwa responden menyatakan lebih dari setuju terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta, dimana indikator variabel disiplin kerja yaitu: Absensi, Tepat waktu, Mentaati peraturan, Tanggung jawab, Saling menghargai. Nilai rata-rata tertinggi 4,38 pada indikator mentaati peraturan yaitu pada item kuesioner “Saya menghadiri rapat sesuai jadwal tanpa keterlambatan”. Nilai rata-rata terendah 4,05 pada indikator absensi yaitu pada item kuesioner “Saya jarang izin tanpa alasan yang tidak jelas”.

Analisis Induktif

Analisis regresi linear berganda

Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja), rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

Y : Disiplin kerja
 A : Konstanta
 X1 : Motivasi Kerja
 X2 : Kepemimpinan
 X3 : Lingkungan kerja
 Koefisien regresi e : Error

Perhitungan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,831	2,564		-1,104	,274
Motivasi Kerja	,114	,127	,108	,895	,375
Kepemimpinan	,641	,152	,528	4,208	,000
Lingkungan Kerja	,307	,136	,240	2,262	,027

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: data primer diolah, 2025.

Dari tabel di atas diperoleh Persamaan Regresi:

$$Y = -2,831 + 0,114 X1 + 0,641 X2 + 0,307 X3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi di atas adalah:

- a: -2,831 (negatif)
artinya -2,831 dapat diartikan bahwa apabila semua variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta diprediksi berada pada nilai -2,831. Nilai konstanta -2,831 hasil dari analisis regresi linier berganda, konstanta -2,831 berarti berpengaruh negatif. Konstanta negatif artinya terjadi penurunan tingkat disiplin kerja sebesar 2,831.
- b1 :0,114 Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.
Artinya jika motivasi kerja meningkat maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X2 (kepemimpinan) dan X3 (lingkungan kerja) konstan/tetap.

- b2 :0,641 Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. artinya jika kepemimpinan meningkat maka Y (disiplin kerja) akan meningkat, dengan asumsi variabel X1 (motivasi kerja) dan X3 (lingkungan kerja) konstan/tetap.
- b3 :0,307 Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. artinya: jika lingkungan kerja meningkat maka Y (Disiplin Kerja) akan menurun, dengan asumsi variabel X1 (motivasi kerja) dan X2 (kepemimpinan) konstan/tetap.

Uji t

Uji t bertujuan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0: \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

$H_a: \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas (motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja).

2) *Level of significance* (α) = 0,05

3) Menentukan kriteria pengujian, yaitu:

H_0 diterima apabila $p \text{ value (signifikansi)} \geq 0.05$ H_a ditolak apabila $p \text{ value (signifikansi)} < 0,05$

4) Hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji T

Coefficients^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	-2,831	2,564		- 1,104	,274
Motivasi Kerja	,114	,127	,108	,895	,375
Kepemimpinan	,641	,152	,528	4,208	,000
Lingkungan Kerja	,307	,136	,240	2,262	,027

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: data primer diolah, 2025.

a) Uji t variabel X1 (motivasi kerja)

Diperoleh nilai $p\text{-value (signifikansi)} = 0,375 > 0,05$ maka H_0 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja sehingga H_1 yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta tidak terbukti kebenarannya.

b) Uji t variabel X2 (kepemimpinan)

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sehingga H_2 yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

c) Uji t variabel X3 (lingkungan kerja)

Diperoleh nilai $p\text{-value}$ (signifikansi) = $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sehingga H_3 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta terbukti kebenarannya

Uji F

Uji ketepatan model digunakan untuk memprediksi ketepatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ketepatan model ini menggunakan uji F, yaitu dengan langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya model tidak tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y).

$H_a \neq \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$, artinya model tepat dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja (X1), kepemimpinan (X2) dan lingkungan kerja (X3), terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja (Y).

2) *Level of significance*, yaitu $\alpha = 0,05$ atau 5%

3) Menentukan kriteria pengujian, yaitu: H_0 diterima apabila $p\text{ value} \geq 0.05$ H_a ditolak apabila $p\text{ value} < 0,05$

Tabel 11 Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	187,177	3	62,392	31,665	,000 ^b
Residual	116,252	59	1,970		
Total	303,429	62			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

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

Sumber: data primer diolah, 2025.

Hasil perhitungan tabel ANOVA menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki nilai F hitung 31,665 dengan nilai signifikansi ($p\text{ value}$) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model regresi tepat dalam memprediksi pengaruh variabel independen X1 (motivasi kerja), X2 (kepemimpinan) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap variabel dependen Y (disiplin kerja).

Uji koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar sumbangan yang diberikan variabel independen (motivasi kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja) terhadap variabel independen (disiplin kerja).

Tabel 12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error	of	the Estimate
1	,785 ^a	,617	,597	1,404		
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan						
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja						

Sumber: data primer diolah, 2025

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R Square*) adalah sebesar 0,597. Artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independen X1 (motivasi kerja), X2 (kepemimpinan) dan X3 (lingkungan kerja) terhadap Y (disiplin kerja) sebesar 59,7 %. Sisanya (100% - 59,7 %) = 40,3 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya kompensasi, pengawasan, komunikasi, budaya organisasi, penghargaan, kesejahteraan pegawai dan sebagainya.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja

Hasil analisis menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai p -value (signifikansi) $0,375 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang pertama menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Motivasi yang meningkat atau menurun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pendapat (Ardhiansyah et al., 2021) salah satu faktor yang berpengaruh disiplin kerja pegawai yaitu motivasi kerja. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh (Yulianara et al., 2023) yang juga menemukan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dengan demikian Dinas Perhubungan Kota Surakarta dapat memepertimbangkan fokus pada aspek aspek lain yang mungkin lebih berdampak pada peningkatan disiplin kerja ASN, seperti kompensasi, pengawasan, komunikasi, budaya organisasi, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai. Untuk sarannya fokus pada penghargaan, meskipun motivasi sudah tinggi, Dinas Perhubungan Kota Surakarta bisa memberikan penghargaan kepada ASN yang berangkat tepat waktu dan taat pada setiap peraturan di Dinas Perhubungan Kota Surakarta.

Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja

Hasil analisis menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai p -value (signifikansi) $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga

hipotesis yang kedua menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Jimu & Buntu (2023) pemimpin sangatlah memiliki peranan yang sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan sebuah lembaga atau organisasi. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Paroli, 2024), (Awalunisa et al., 2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang diberikan pimpinan Dinas Perhubungan Kota Surakarta dinilai sangat baik oleh semua anggota ASN berdasarkan indikator-indikator seperti motivasi antara pimpinan dan pegawai, partisipatif, mendelegasikan tugas, pemanfaatan waktu penyelesaian tugas tepat waktu dan kehadiran tepat waktu dimana pimpinan yang selalu memberikan motivasi mampu meningkatkan semangat kerja dan produktivitas ASN, sementara pendekatan partisipatif dalam pengambilan keputusan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi, kejelasan dalam delegasi tugas memastikan pembagian kerja yang efektif dan efisien, mengurangi kesalahpahaman, serta meningkatkan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, disiplin dalam pemanfaatan waktu, baik dalam penyelesaian tugas maupun dalam kehadiran, menunjukkan keberhasilan kepemimpinan dalam menanamkan budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan nilai sangat baik mengindikasikan bahwa ASN di Dinas Perhubungan Kota Surakarta memiliki tingkat kepatuhan yang tinggi terhadap aturan dan standar kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian, model kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Perhubungan Kota Surakarta sangat baik.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja

Hasil analisis menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai p -value (signifikansi) $0,027 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis yang kedua menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat menurut Muzdalifa (2022) lingkungan kerja mempunyai peran penting dalam peningkatan disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Harvitrananda et al., 2023), (Edi et al., 2023), (Zahari et al., 2023), (Muzdalifa, 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja

Implikasi penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta dinilai sangat nyaman oleh anggota ASN berdasarkan indikator indikator seperti temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebersihan ruangan, musik di tempat kerja dan kerjasama antar karyawan dimana temperatur ruangan yang optimal sehingga ASN tidak merasakan panas berlebih, sirkulasi udara yang baik dengan ventilasi memadai yang memastikan aliran udara lancar, serta kebersihan ruangan yang terjaga sehingga bebas dari bau tidak sedap dan menciptakan suasana kerja yang lebih sehat. Selain itu, keberadaan musik di tempat kerja turut meningkatkan konsentrasi dan menciptakan suasana yang lebih kondusif bagi ASN dalam menyelesaikan tugas mereka. Dari aspek sosial, komunikasi yang baik antar ASN menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kerja sama tim, memperlancar koordinasi tugas,

serta membangun hubungan kerja yang lebih solid dan efektif. Hasil analisis deskriptif yang menunjukkan nilai sangat bagus semakin memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja di Dinas Perhubungan Kota Surakarta telah memenuhi standar kenyamanan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah diperoleh dan pembahasannya, maka kesimpulan mengenai penelitian dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja ASN pada Dinas Perhubungan Kota Surakarta

SARAN

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan maka saran yang dapat diberikan yang nantinya dapat menjadi masukan yang terkait pada variabel yang diteliti, antara lain:

1. Dinas Perhubungan Kota Surakarta perlu meningkatkan komunikasi dan kesadaran ASN tentang pentingnya disiplin, meskipun motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan, ASN tetap perlu diberikan pemahaman yang lebih baik tentang dampak disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. Sosialisasi dan pembinaan secara berkala dapat membantu menanamkan kesadaran ini.
2. Dinas Perhubungan Kota Surakarta perlu meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia (SDM), perlu adanya pendekatan yang lebih sistematis dalam mengelola SDM, termasuk dalam hal pelatihan, pengembangan karier, dan kesejahteraan pegawai, sehingga ASN lebih terdorong untuk mematuhi peraturan dan bekerja dengan disiplin.
3. Dinas Perhubungan Kota Surakarta perlu melakukan penguatan sistem pengawasan dan penegakan aturan disiplin kerja ASN dapat lebih ditingkatkan melalui mekanisme pengawasan yang lebih ketat dan konsisten. Melakukan evaluasi terhadap sistem absensi, kepatuhan terhadap SOP, serta pemberian sanksi dan penghargaan yang lebih tegas dapat menjadi strategi yang lebih efektif.
4. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi disiplin kerja ASN, seperti kompensasi, pengawasan, komunikasi, budaya organisasi, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai.

KETERBATASAN

Penelitian ini sudah dilakukan dengan maksimal, namun dalam penelitian ini masih terdapat keterbatasan yaitu penulis tidak bisa mendampingi responden dalam mengisi kuesioner karena kebijakan instansi sehingga penulis tidak bisa memastikan kuesioner diisi dengan sungguh-sungguh atau tidak.

DAFTAR PUSTAKA

- A. M. Fadly Mappisabbi. (2022). Kualitas Pelayanan Dinas Perhubungan Kota Makassar. *Journal of Administrative and Social Science*, 3(1), 30–43.
- Angelica, F., & Purbasari, R. N. (2022). Pengaruh Pengalaman, Motivasi, Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PNS RSJD. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, 2(4), 289–300.
- Ardhiansyah, R., Retno, M., & Rini, H. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4), 841–846.
- Arikunto. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta.
- Awalunisa, A., Yusufa, M., & Widakdo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bima. 1(4), 428–439.
- Dian, Sumantri, & Darma, B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada BKPSDMD Kabupaten Batang Hari. *Jurnal Mahasiswa*, 1(1), 52–62.
- Edi, C., Suryani, A., & Yamali, F. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Disiplin Serta Dampaknya pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Perhubungan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1704.
- Fadhila, E., Karneli, O., & Zulkarnaini. (2023). *The Influence of Work Motivation on Work Discipline with Job Satisfaction as An Intervening Variable for Employees of The Public Housing and Residential Areas Agency of Pekanbaru City*. 15(3), 80–92.
- Fatimah, N., & Handayani, A. (2024). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor bagian umum sekretariat daerah karanganyar. 2(1), 1–14.
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Fitri, R., & Eka, P. S. (2023). Pengaruh Reward, Punishment Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja (Studi Kasus Pada Pegawai Non-Asn Di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kota Medan). *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 158–169.
- Ghozali, I. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Halawa, E. S., Dakhi, Y., & Zogoto, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Onohazumba Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(1), 176–185.
- Harvitrananda, P., Subyantoro, A., & Hikmah, K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kabupaten Gunungkidul. 5(2), 2112–2121.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Jannah, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 148.
- Jaya, A. T. (2022). Pengaruh Dimensi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar . *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 1–14.

- Jimu, L., & Buntu, B. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pegunungan Bintang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 110–120.
- Kade Pande Dimas Prastya, & I Made Sunata. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pandawa All Suite Hotel Umalas, Badung. *Journal Research of Management*, 3(2), 235–245.
- Latifah, V. U., & Sutarno. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kabupaten Karanganyar*. 2(1), 563–580.
- Lestari, N. L. M., & Martadiani, A. A. M. (2021). Pengaruh Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Champlung Mas Resort & Spa Legian. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi)*, 20(1), 72–76.
- Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumbr Daya Manusia (XIV)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.
- Muzdalifa, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di PT. BNI (Persero) Cabang Bima. *Economy Deposit Journal*, 4(1), 248–255.
- Paroli. (2024). *The Influence Of Leadership On Work Discipline Of State Civil Apparatus (ASN) Regency Transportation Services . Garut Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kab . Garut* Paroli. 5(43).
- Paryanti, Ismail, A. P., & Budi, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Self- Efficacy terhadap Disiplin Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia*. 4(1), 1–12.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada PT. Air Manado. *Urnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Puspaningrum, D., Adji, S., & Kristiyana, N. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Fingerprint, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*, 3(2), 14–15.
- Putri, I. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Kelautan Provinsi Sumatera Utara. *JaManKu: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(02), 1–7.
- Rahmayana, Y., Enawaty, E., & Hadi, L. (2021). *Pelatihan Pengujian Hipotesis Statistika Dasar Dengan Software R*. 2(2), 25–32.
- Samsumi. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 187–193.
- Siagian, & Sondang. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2019). *Metodeologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (Alfabeta).

- Sukra, R., & Fahmi, N. A. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Politeknik Penerbangan Medan. *Bisnis-Net Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 200–211.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke). Prenadamedia Group.
- Umar, H. (2018). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis* (2nd ed.). Rajawali. Yulianara, T., Hamidi, D. Z., Pramadista, A., & Supendi. (2023). *Pengaruh Motivasi dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Sukabumi*. 2(2), 63–75.
- Zahari, M., Akbar, A., Reval, M., & Prayudha, A. (2023). The influence of leadership style and work environment on work discipline and its impact on the performance of state civil employees in the District Regional Tax and Retribution Management Agency of Muaro Jambi district. *Dinasti International Journal of Management Science (DIJMS)*, 5(2), 287–292.