

Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Dinas Sosial Kota Bandung)

Muhamad Fathur Pradana Setitit^{1*}, Ridho Riadi Akbar²

^{1,2} Universitas Indonesia Mebangun, Indonesia.

Email: fathuryordan@student.inaba.ac.id^{1*}, ridho.riadi@inaba.ac.id²

Histori Artikel:

Dikirim 11 Desember 2025; *Diterima dalam bentuk revisi* 20 Desember 2025; *Diterima* 20 Januari 2026; *Diterbitkan* 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan Riset) – Lembaga KITA.

Suggested citation:

Setitit, M. F. P., & Akbar, R. R. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Dinas Sosial Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 12(1), 767-776. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.6091>.

Abstrak

Data keterlambatan pegawai menunjukkan bahwa pada Januari tingkat keterlambatan cukup tinggi, kemudian menurun pada Maret hingga April sebagai indikasi adanya perbaikan kedisiplinan. Namun, periode Mei hingga Agustus terjadi peningkatan kembali, mengisyaratkan adanya permasalahan kedisiplinan di Dinas Sosial Kota Bandung. Studi ini dirancang untuk mengidentifikasi aspek motivasi kerja, kepemimpinan, dan lingkungan kerja serta keterkaitannya dengan kedisiplinan Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel jenuh, sehingga 72 pegawai diambil sebagai unit sampel, tetapi hanya 58 kuesioner yang kembali lengkap dan dapat dianalisis. Data diolah dengan SPSS kemudian diinterpretasikan agar mudah dipahami. Kajian mengindikasikan motivasi kerja menunjukkan pengaruh yang bersifat positif serta terbukti bermakna secara statistik terhadap disiplin kerja, dengan T sebesar 5,579 dan signifikansi 0,00. Kepemimpinan berdampak positif namun tidak begitu berarti dengan T sebesar 0,887 dan signifikansi 0,379. Lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi kepada disiplin kerja kama memperoleh T hitung berjumlah -0,012 serta signifikansi 0,790 melalui pengujian parsial. Scara (bersama-sama), seluruh variabel independen terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, dilihat dari F sebanyak 18,991 dengan nilai kebermaknaan 0,00. Maka demikian, motivasi kerja menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja, namun Kepemimpinan kemudian lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang berarti secara parsial.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja.

Abstract

Employee tardiness data indicate that the level of lateness in January was relatively high, then decreased during March and April as discipline improved. However, from May to August the rate increased again, suggesting that disciplinary problems persisted within the Bandung City Social Service. This inquiry was structured to examine work motivation, leadership, and workplace conditions, and to analyze their relationship with employee discipline in the institution. A quantitative design was applied through a census sampling method involving all seventy-two employees as sample units, although only fifty-eight questionnaires were returned in complete form and used in the analysis. The data were processed with SPSS and interpreted to improve clarity. The findings demonstrate that work motivation exerts a statistically significant positive influence on employee discipline, supported by a t-score of 5.579 and a significance level of 0.00. Leadership demonstrates a positive yet insignificant effect, reflected in a t-score of 0.887 with a significance level of 0.379. The work environment contributes no meaningful effect, indicated by a t-score of -0.012 and a significance level of 0.790. Taken together, the independent variables significantly influence employee discipline, as shown by an overall F-value of 18.991.

Keyword: Work Motivation; Leadership; Work Environment; Work Discipline.

1. Pendahuluan

Sebagai salah satu perangkat daerah, Dinas Sosial Kota Bandung memiliki mandat dan otoritas untuk menyelenggarakan pembangunan di bidang kesejahteraan sosial. Tugas dan kedudukannya tersebut berlandaskan pada PERDA Kota Bandung Nomor 04 Tahun 2021 Terkait Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Tentunya saat menjalankan kewajiban serta perannya, instansi harus memaksimalkan segala sumber daya yang dimiliki, dapat berupa tenaga kerja ataupun infrastruktur pendukung lainnya bertujuan agar dapat meraih tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Akan tetapi walaupun kinerja ASN pada Dinas Sosial Kota Bandung dinilai cukup baik ternyata hasil observasi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa ditemukan Aparatur Sipil Negara yang melakukan pelanggaran disiplin, tentunya masalah ini perlu menjadi perhatian khusus bagi instansi agar Pembangunan dalam bidang kesejahteraan sosial dapat berjalan dengan optimal.

Tabel 1. Data Absensi Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung Januari-Agustus 2025

Absensi Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Kota Bandung Januari-Agustus Tahun 2025			
Bulan	Datang		Akumulasi Waktu Terlambat ASN
	Tepat Waktu	Terlambat	
Januari	526	310	35 Jam, 14 Menit, 3 Detik
Februari	483	313	39 Jam, 13 Menit, 3 Detik
Maret	640	294	28 Jam, 21 Menit, 2 Detik
April	589	190	18 Jam, 05 Menit, 1 Detik
Mei	587	249	30 Jam, 53 Menit, 2 Detik
Juni	629	208	23 Jam, 07 Menit, 2 Detik
Juli	896	316	39 Jam, 58 Menit, 3 Detik
Agustus	618	315	42 Jam, 44 Menit, 3 Detik

Dapat dilihat dalam tabel absensi pegawai di atas pada bulan Januari, keterlambatan pegawai tergolong tinggi, namun mengalami penurunan pada bulan Maret hingga April, hal tersebut menandakan indikasi perbaikan kedisiplinan pegawai, akan tetapi pada bulan Mei hingga Agustus kembali terjadi peningkatan keterlambatan pegawai, kondisi ini mengindikasikan adanya masalah kedisiplinan pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung. Secara teoritis, kedisiplinan pegawai terbentuk oleh kombinasi unsur penting yaitu motivasi, kepemimpinan serta lingkungan kerja. Unsur yang diduga kuat berkontribusi dengan disiplin kerja yaitu motivasi kerja dikarenakan motivasi merupakan suatu landasan penting yang harus dimiliki oleh seorang pekerja sebagai pemacu dan penyemangat agar pekerja dapat merasa berenergi dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kemudian (Rosmiyati dan Haziroh 2024:321), motivasi dapat diartikan sebagai mekanisme psikologis yang menggerakkan perilaku individu maupun kelompok untuk mencapai target organisasi. Sehingga motivasi kerja menjadi aspek penting bagi setiap Aparatur Sipil Negara. Ketika seorang ASN memiliki motivasi kuat, tingkat kedisiplinan pegawai cenderung meningkatkan kedisiplinan dirinya demi menjalankan mandat dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh instansi maupun penanggung jawab. Kemudian faktor lain diduga kuat mempengaruhi yaitu kepemimpinan di mana kebijakan pimpinan tentu akan berpengaruh kepada pegawai baik melalui eksplisit atau dampak tidak langsung. Mengacu pada (Robbins dan Judge 2022:19), dalam bukunya yang berjudul *Organizational Behavior* menjelaskan bahwa *Leaders who demonstrate transformational behavior inspire employees to internalize organizational values, including discipline, commitment, and ethical work behavior*. Dapat diartikan kepemimpinan, tidak hanya bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi namun kepemimpinan juga dituntut mampu menumbuhkan dan menciptakan nilai-nilai kedisiplinan dalam diri pekerja, tentunya bukan melalui hukuman maupun ancaman sehingga kedisiplinan pegawai tercipta bukan dari keterpaksaan namun berkembang melalui motivasi intrinsik dan kesadaran moral. Lingkungan Kerja menjadi faktor penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai, di mana jika lingkungan kerja nyaman, suasana kondusif didukung dengan fasilitas pekerjaan yang lengkap maka pegawai akan merasa aman dan nyaman sehingga kedisiplinan pegawai terjaga bahkan meningkat karena kondisi tersebut dapat

mendorong pegawai untuk berinovasi dan memberikan kontribusi yang lebih maksimal. Renaldi (dalam Waskito & Wulandari, 2022), menjelaskan bahwa Motivasi yang tinggi dengan kerja secara maksimal akan meningkatkan kedisiplinan pegawai, pendapat tersebut diperkuat berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kurniawan & Handayani, 2025), mendefinisikan lingkungan kerja berkorelasi signifikan terhadap disiplin kerja, dengan demikian lingkungan kerja ini perlu dikaji lebih mendalam guna mengetahui seberapa besar dan berpengaruh kepada kedisiplinan pegawai Dinas Sosial Kota Bandung.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Menurut (Nawir *et al.*, 2024), Disiplin kerja merupakan ketaatan pegawai dengan regulasi serta prosedur yang diberlakukan, mencakup kehadiran, sikap, produktivitas, serta kualitas kerja yang berperan dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi. Pendapat ini sejalan sebagaimana gagasan yang disampaikan (Sutrisno, 2019) yang menjelaskan disiplin kerja menggambarkan perilaku individu yang taat terhadap ketentuan, mengikuti prosedur yang berlaku, serta menunjukkan sikap dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi. Dalam PP Nomor 94 Tahun 2021 dijelaskan bahwa disiplin kerja Aparatur Sipil Negara dapat dipahami sebagai kemampuan pegawai untuk menjalankan seluruh kewajiban sekaligus menghindari berbagai bentuk larangan sesuai regulasi yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berarti mematuhi aturan tertulis, tetapi juga menunjukkan kesadaran dan tanggung jawab pegawai untuk bertindak sesuai norma organisasi, sehingga tercipta keteraturan dan efektivitas dalam mencapai tujuan.

2.2 Motivasi Kerja

(Hasibuan 2019:143) mendefinisikan Motivasi kerja merujuk pada kekuatan pendorong yang membangkitkan antusiasme individu sehingga ia bersedia bekerja secara kolaboratif, bertindak efektif, serta mengarahkan seluruh energinya guna mencapai sasaran organisasi. Sedangkan pendapat lain yang dikemukakan (Wahyudin *et al.*, 2025), menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan baik berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang berperan menggerakkan, membimbing, dan menjaga konsistensi tindakan seseorang dalam mencapai sasaran yang diinginkan, meningkatkan kedisiplinan, dan menjaga komitmen terhadap tanggung jawabnya. Lebih lanjut pendapat dari (Priyatno & Yuliana, 2025), menyebutkan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi, salah satunya yaitu motivasi kerja yang memiliki peranan krusial dalam organisasi dengan faktor utama yang menentukan efektivitas kinerja serta kelancaran aktivitas operasional organisasi. Berdasarkan pendapat para ahli, motivasi kerja menjelaskan energi positif, baik dari dalam maupun dari luar, yang mendukung suatu individu untuk berusaha menggapai target organisasi, sekaligus menjadi komitmen individu untuk terus meningkatkan disiplin dan kinerjanya.

2.3 Kepemimpinan

Menurut (Sutrisno, 2019) menjelaskan kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk dapat mengontrol maupun mempengaruhi perilaku orang lain khususnya bawahannya agar bersedia melakukan arahan pimpinan, meskipun hal tersebut tidak sesuai dengan keinginannya. Sedangkan menurut (Purwandi 2020), kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang individu dalam merancang strategi, menyusun perencanaan, serta dapat berperan sebagai pemberi motivasi bagi bawahannya sehingga mampu untuk mencapai kinerja yang optimal dan efisien. Ditinjau lebih lanjut menurut (Adiawaty, 2020), menjelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam memengaruhi, menggerakkan, serta mengarahkan perilaku individu maupun kelompok, sehingga bersedia bekerja sama mewujudkan target yang telah ditetapkan. Merujuk pada berbagai pandangan ahli sebelumnya, dapat diambil sebuah pemahaman bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan individu untuk memotivasi, membimbing, dan memengaruhi individu lain supaya bersedia melakukan pekerjaan secara sukarela dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara optimal dan efisien.

2.4 Lingkungan Kerja

Menurut (Waskito & Wulandari, 2022), mengemukakan bahwa Lingkungan kerja menggambarkan kondisi yang dirasakan para pegawai dan berpengaruh terhadap cara mereka melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2017) menjelaskan Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai ruang atau wilayah tempat berlangsungnya aktivitas pekerjaan, yang diperkuat oleh berbagai fasilitas dan infrastruktur guna mendukung pelaksanaan tugas serta mencapai visi, misi, dan target organisasi. Lebih dalam (Kurniawan & Handayani, 2025) menjelaskan bahwa lingkungan kerja ialah kondisi di sekitar area pekerjaan yang meliputi atmosfer kerja, penataan ruang, ketersediaan fasilitas, serta hubungan antar pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja merujuk seluruh aspek fisik maupun kondisi social yang mendukung pegawai menjalankan tugasnya, mulai dari fasilitas, penataan ruang, suasana kerja, hingga interaksi antarpegawai yang menciptakan rasa aman, nyaman, harmonis, dan menunjang aktivitas kerja.

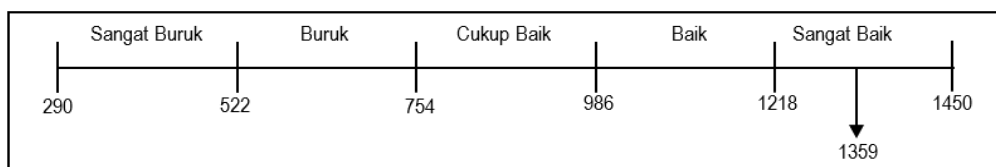
3. Metode Penelitian

Riset dilakukan dengan menerapkan metode penelitian kuantitatif serta memadukan antara metode deskriptif dan verifikatif. Proses pengolahan datanya dilakukan melalui bantuan perangkat lunak SPSS 25, kemudian hasilnya diinterpretasikan agar lebih mudah dipahami. Seluruh populasi terdiri dari 72 Aparatur Sipil Negara pada Dinas Sosial Kota Bandung dijadikan sampel, namun hanya 58 kuesioner yang kembali dalam keadaan lengkap dan dapat dianalisis lebih lanjut. Berdasarkan (Sugiyono, 2018:142-143) dalam praktiknya, pengumpulan data menggunakan angket, sering terjadi *non-response* atau kuesioner tidak terisi penuh akibatnya, jumlah data yang dapat diolah biasanya lebih sedikit daripada jumlah populasi yang direncanakan sebagai sampel walaupun sudah menggunakan teknik *sensus sampling*. Berikut merupakan teknik pengumpulan data:

- 1) Kuisisioner: Angket disebarakan kepada 72 responden dengan total 31 pernyataan, terdiri atas 5 pernyataan disiplin kerja, 9 pernyataan motivasi kerja, 7 pernyataan kepemimpinan dan 10 pernyataan lingkungan kerja.
- 2) Observasi: Peneliti datang langsung ke lokasi penelitian untuk mengamati objek yang sedang diteliti.
- 3) Wawancara: Wawancara dilakukan untuk memperdalam data yang dibutuhkan.
- 4) Data Institusi: Pengumpulan data institusi dilakukan untuk memperkuat informasi yang akan dikaji .

4. Hasil dan Pembahasan

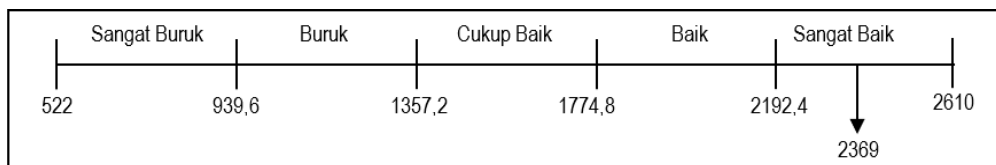
4.1 Hasil



Gambar 1. Garis Kontinum kategorisasi variabel Disiplin Kerja

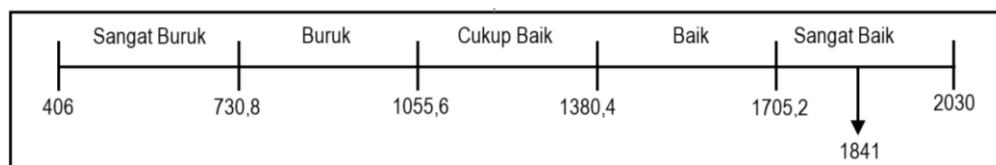
Dapat dilihat bahwa Disiplin Kerja dikategorikan Sangat Baik. Hal ini ditunjukkan oleh total skor sebesar 1359 yang berada pada rentang 1218 - 1449, sehingga termasuk dalam kategori sangat baik.

RESEARCH ARTICLE



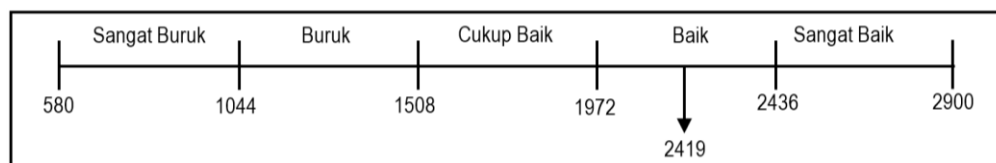
Gambar 2. Garis Kontinum kategorisasi variabel Motivasi Kerja

Tingkat Motivasi Kerja masuk dalam kategori Sangat baik karena total skor 2369 berada pada interval 2192,4 - 2609 sehingga diklasifikasikan sebagai kategori sangat baik.



Gambar 3. Garis Kontinum kategorisasi variabel Kepemimpinan

Tingkat kepemimpinan masuk dalam kategori Sangat baik karena total skor 1841 berada pada interval 1705,2 hingga 2029, sehingga dikategorikan sebagai sangat baik.



Gambar 4. Garis Kontinum kategorisasi variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja masuk dalam kategori Baik karena total skor 2419 berada pada interval 1972 hingga 2435, sehingga diklasifikasikan sebagai kategori baik.

Tabel 2. Output Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients		
	B			Beta		
1	(Constant)*	7,469	2,194		3,404	,001
	Motivasi Kerja	,355	,064	,659	5,579	,000
	Kepemimpinan	,062	,070	,116	,887	,379
	Lingkungan Kerja	-,012	,046	-,032	-,268	,790

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diinterpretasikan dibawah ini:

$$Y = 7,469 + 0,355X_1 + 0,062X_2 + -,012X_3 + e$$

- 1) Konstanta memperoleh koefisien positif dengan nilai 7,469 menandakan apabila tidak terdapat dampak yang ditimbulkan oleh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, serta Lingkungan Kerja, maka Disiplin Kerja bernilai 7,469.
- 2) Koefisien regresi Motivasi Kerja 0,355 bernilai positif mengindikasikan jika terjadi kenaikan nilai satu unit (X_1) akan menaikkan Disiplin Kerja(Y) sebanyak 0,355, jika variabel lain tetap.
- 3) Kepemimpinan sebesar mendapatkan nilai 0,062 mengindikasikan jika terjadi kenaikan nilai satu pada (X_2) akan menaikkan Disiplin Kerja(Y) sebanyak 0,062, apabila indikator lainnya tetap.

RESEARCH ARTICLE

- 4) Lingkungan Kerja berjumlah - 0,012 menandakan pengaruh negatif, sehingga penyusutan satu perubahan unit dalam (X^3) akan menurunkan Disiplin Kerja(Y) sebanyak 0,012 dengan asumsi variabel lain tetap.

Tabel 3. Output Uji Koefisien Korelasi

Correlations					
		Motivasi Kerja	Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,577**	,463**	,711**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
Kepemimpinan	N	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,577**	1	,601**	,477**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
Lingkungan Kerja	N	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,463**	,601**	1	,343**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,008
Disiplin Kerja	N	58	58	58	58
	Pearson Correlation	,711**	,477**	,343**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,008	
	N	58	58	58	58

* Correlation is, significant at the 0.01 level (2-tailed).

Temuan akan diinterpretasikan dibawah ini:

- 1) Hubungan keterkaitan Motivasi Kerja(X^1) dengan Disiplin Kerja(Y) mencapai 0,711 mengindikasikan terdapat keterkaitan yang kuat, lantaran besaran tersebut ada pada cakupan nilai (0,60-0,799).
- 2) Selanjutnya variabel Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja memiliki nilai derajat korelasi berada antara Kepemimpinan(X^2) dan Disiplin Kerja(Y) sebesar 0,477 menandakan hubungan yang sedang sesuai dengan rentang (0,40-0,599).
- 3) Nilai korelasi Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja yaitu 0,343 menggambarkan keterkaitan yang lemah, ada pada cakupan nilai (0,20-0,399).

Tabel 4. Output Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,717 ^a	,513	,486	1,337

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

Koefisien R Square bernilai 0,513 atau setara 51,3% menegaskan kalau aspek Motivasi Kerja(X^1), Kepemimpinan(X^2) serta Lingkungan Kerja(X^3) mampu menjelaskan 51,3% variasi Disiplin Kerja. Adapun 48,7% lainnya diungkapkan melalui faktor-faktor berbeda diluar penelitian ini.

Tabel 5. Output Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant*)	7,469	2,194		3,404	,001
	Motivasi Kerja	,355	,064	,659	5,579	,000
	Kepemimpinan	,062	,070	,116	,887	,379
	Lingkungan Kerja	-,012	,046	-,032	-,268	,790

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Output pengujian hipotesis dalam pengujian terpisah diinterpretasikan dibawah ini:

- 1) Motivasi Kerja memiliki t hitung 5,579 > 2,004 serta signifikansi 0,00 < 0,05, dengan begitu bisa disimpulkan Motivasi Kerja(X^1) berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja.

RESEARCH ARTICLE

- 2) Diperoleh t hitung $0,887 < 2,004$ dan Sig. $0,379 > 0,05$, sehingga Kepemimpinan(X^2) dinyatakan tidak berdampak kepada Disiplin Kerja(Y).
- 3) Lingkungan Kerja memiliki t hitung $-0,268 < 2,004$ dan Sig. $0,790 > 0,05$, sehingga Lingkungan Kerja(X^3) tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja.

Tabel 6. Output Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,767	3	33,922	18,991	,000 ^b
	Residual	96,457	54	1,786		
	Total	198,224	57			

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja
b. Predictors: (Constant*), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepemimpinan

Dengan F hitung mencapai 18,991, melampaui nilai 3,17 serta signifikansi 0,00 yang besaran angkanya $< 0,05$, sehingga didapatkan Motivasi Kerja(X^1), Kepemimpinan(X^2) dan Lingkungan Kerja(X^3), ketiganya, ketika diuji dengan cara kolektif menunjukkan kontribusi bermakna secara statistik dan berdampak positif pada Disiplin Kerja(Y).

4.2 Pembahasan

Motivasi Kerja(X^1) terbukti mempunyai korelasi positif dengan Disiplin Kerja(Y) pada Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Kota Bandung. Perihal ini tergambar dari angka koefisien regresi sebesar 0,355 serta angka korelasi 0,711 yang berada pada kategori hubungan kuat. Uji t juga memperkuat temuan tersebut, di mana hasil uji T sebesar 5,579 melampaui angka t tabel 2,004 dan besaran angka Signifikansi $0,00 < 0,05$. Maka asumsi penelitian alternatif terkonfirmasi dan mengarah pada kesimpulan bahwa Motivasi Kerja, dari analisis 58 responden berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, hipotesis alternatif terbukti, menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, menghasilkan dampak positif serta signifikan kepada variabel dependen. Kondisi tersebut mendukung gagasan yang diuraikan oleh (Wahyudin *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan kekuatan baik berasal dari faktor internal maupun eksternal, yang berperan menggerakkan, membimbing, dan menjaga konsistensi tindakan seseorang dalam mencapai sasaran yang diinginkan, meningkatkan kedisiplinan, dan menjaga komitmen terhadap tanggung jawabnya. Temuan riset terdahulu yang dilakukan (Saputro & Muttaqin, 2023) menjelaskan bahwa motivasi kerja memainkan peran signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan, sehingga melalui efek tidak langsung juga turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Kajian terdahulu selanjutnya di analisis (Waskito & Wulandari, 2022) juga memperkuat hipotesis, bahwa Motivasi Kerja(X^1) secara statistik berpengaruh nyata signifikan kepada Disiplin kerja(Y). Temuan ini menjelaskan secara parsial Motivasi kerja(X^1) merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku Disiplin Kerja(Y) pegawai karena dorongan internal dan eksternal yang kuat mampu mendorong Aparatur Sipil Negara untuk menjaga konsistensi dalam menaati ketentuan organisasi, disiplin dalam kehadiran, serta menjalankan tugas sesuai amanah yang diberikan.

Kemudian berdasarkan hasil analisis empiris, variabel Kepemimpinan(X^2) menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan dalam kaitannya dengan Disiplin kerja(Y) Aparatur Sipil Negara di DINSOS Kota Bandung. diperoleh bahwa indikator Kepemimpinan mempengaruhi Disiplin Kerja dengan besaran koefisien mencapai 0,062 Angka pernyataan ini menyiratkan bahwa ketika semakin tinggi tingkat Kepemimpinan(X^1), akan terjadi kenaikan pada Disiplin Kerja. Temuan tersebut kemudian melemah dengan hasil analisis korelasi yang menunjukkan nilai koefisien sebesar 0,477. Nilai ini berada pada level korelasi moderat atau sedang, karena mencapai pada rentang interval 0,40 - 0,599 yang mengindikasikan tidak adanya keterkaitan yang signifikan secara statistik dari Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja. Kemudian output pengujian hipotesis dari uji t memperlihatkan koefisien t hitung bernilai 0,887, yang mencerminkan posisi lebih rendah dibandingkan dengan besaran t tabel senilai 2,004. Serta taraf signifikansi diperoleh berada pada 0,379, jauh lebih tinggi daripada batas probabilitas 0,05. Perolehan ini menunjukkan dengan jelas bahwa Kepemimpinan(X^2) tidak memberikan pengaruh yang signifikan kepada

RESEARCH ARTICLE

Disiplin kerja(Y) Aparatur Sipil Negara di DINSOS Kota Bandung. Berbanding terbalik dengan penelitian terdahulu sebagaimana dilakukan (Zulkarnaen *et al.*, 2024) mengidentifikasi kepemimpinan memberikan dampak signifikan kepada kinerja karyawan, sehingga tentunya akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Namun temuan ini diperkuat dengan riset terdahulu yang telah selesai dianalisis (Aryani *et al.*, 2021), menjabarkan kepemimpinan tidak memberikan dampak pada disiplin kerja. Perbedaan pendapat tersebut dapat terjadi Ketika analisis yang dilakukan pada tempat yang berbeda, tentu hal tersebut merupakan kesenjangan yang terjadi, namun dalam penelitian ini Kepemimpinan(X^2) tidak berkontribusi signifikan terhadap Disiplin kerja(Y) ASN di Dinas Sosial Kota Bandung. Selanjutnya ditinjau melalui output kajian regresi, terungkap jika variabel Lingkungan Kerja(X^3) memberikan pengaruh bernilai minus kepada Disiplin Kerja(Y) beserta besaran angka koefisien bernilai - 0,012, temuan tersebut turut didukung oleh uji korelasi yang menghasilkan nilai koefisien sebesar 0,343 antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja, nilai tersebut menunjukkan keterkaitan yang lemah, sebab terletak dikategori korelasi 0,20 - 0,399 yang termasuk dalam klasifikasi hubungan Lemah. Tidak hanya itu hasil pengujian hipotesis melalui uji t memperlihatkan terdapat besaran angka t hitung dengan output - 0,268 terpaut cukup kecil dibandingkan t tabel dengan angka 2,004, serta signifikansi tercatat 0,790 terpaut cukup jauh dari batas yaitu 0,05. Sehingga hasil analisis terhadap 58 responden menunjukan bahwasanya lingkungan kerja(X^1) tidak memiliki hubungan positif kepada Disiplin kerja(Y) pegawai Dinas Sosial Kota Bandung. Penelitian terdahulu dari (Azzahra *et al.*, 2024) menunjukan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak berkaitan dengan variabel terikat yang diteliti, kemudian penelitian terdahulu selanjutnya terdapat pada (Dameria & Wijaya, 2024) menjelaskan temuan analisis lingkungan kerja tidak menunjukan hubungan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut memperkuat hipotesis yang sedang di laksanakan, yaitu Lingkungan kerja(X^1) tidak memberi kontribusi secara positif kepada Disiplin kerja(Y) yang dilakukan pada kajian ini.

Secara bersama-sama temuan empiris dari analisis data yang dilakukan, diperoleh jumlah koefisien determinasi dengan angka 0,513. Besaran jumlah tersebut mengisyaratkan hubungan Motivasi Kerja(X^1), Kepemimpinan(X^2) kemudian Lingkungan Kerja(X^3) berkontribusi dalam memberikan dampak positif sebesar 51,3% terhadap Disiplin Kerja(Y), sementara 48,7% lainnya ditentukan melalui aspek serta kondisi di luar kajian ini. Interpretasi R Square tersebut sesuai dengan ketentuan bahwa besaran angka koefisien determinasi menempati skala nilai 0 hingga 1. Kemudian temuan uji F memperlihatkan hasil besaran nominal F hitung tercatat mencapai angka 18,991 jauh diatas F tabel yang di tentukan yaitu 3,17. maka, dapat disimpulkan indikator Motivasi Kerja(X^1), Kepemimpinan(X^2) dan Lingkungan Kerja(X^3) pada aspek gabungan terdapat pengaruh substantif (signifikan) terhadap Disiplin Kerja(Y). Hasil empiris tersebut memperkuat konsep yang dikemukakan oleh (Muhammad Nawir *et al.*, 2024:301), disiplin kerja merupakan ketaatan pegawai kepada kebijakan serta norma yang diberlakukan secara resmi, mencakup kehadiran, sikap, produktivitas, serta kualitas kerja yang berperan dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi operasional suatu organisasi serta didukung dengan kajian terdahulu yang di teliti (Jerisna & Sumawidjaja, 2025) memberikan temuan empiris yaitu motivasi kerja memiliki dampak positif serta signifikan terhadap variabel dependen yang diteliti. yang tentunya akan mempengaruhi disiplin pegawai. Pegawai yang merasa difasilitasi kebutuhannya dengan baik seperti kepemimpinan yang sesuai, lingkungan kerja yang memadai serta dorongan internal maupun eksternal positif mampu memberikan dampak positif terhadap disiplin kerja.

5. Kesimpulan

Dari rangkaian kajian dan pembahasan, memperlihatkan gambaran disiplin pegawai Dinas Sosial Kota Bandung belum sepenuhnya maksimal, sebagaimana terlihat dari ditemukannya keterlambatan hadir dan pelanggaran disiplin pada periode Mei-Agustus. Secara empiris, Motivasi Kerja terbukti memberikan kontribusi positif signifikan terhadap variabel dependen, dengan nilai T 5,579 dan 0,00 untuk signifikansi, sehingga dapat dinyatakan sebagai faktor paling dominan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sementara itu, variabel Kepemimpinan hanya menunjukkan hubungan positif namun tidak signifikan, dan

RESEARCH ARTICLE

Lingkungan Kerja juga tidak berpengaruh kepada Disiplin Kerja. Hubungan simultan, ketiga variabel independent berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja dengan nilai F hitung 18,991 dan R Square 0,513, yang mengindikasikan bahwa 51,3% merupakan peran dari ketiga variabel independent terhadap Disiplin Kerja, sedangkan 48,7% disebabkan oleh aspek lainnya. Berdasarkan kesimpulan penelitian, beberapa rekomendasi dapat diajukan. Pertama, Dinas Sosial Kota Bandung perlu memperkuat upaya peningkatan motivasi pegawai melalui program apresiasi berbasis kinerja, kesempatan pengembangan karier, pelatihan yang sesuai kebutuhan, serta penyampaian tujuan kerja yang lebih jelas agar tingkat kedisiplinan semakin meningkat. Kedua, walaupun variabel kepemimpinan tidak menunjukkan pengaruh signifikan, para pimpinan tetap diharapkan menjalankan kepemimpinan yang partisipatif, memberikan contoh kedisiplinan, serta membangun hubungan kerja yang sehat untuk menciptakan suasana kerja yang mendukung. Ketiga, perbaikan lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, tetap penting dilakukan guna menunjang produktivitas dan kualitas kinerja Aparatur Sipil Negara. Keempat, untuk penelitian mendatang, disarankan melibatkan berbagai aspek lain seperti insentif atau pelatihan, serta Aparatur Sipil Negara Dinas Sosial Kota Bandung diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam penelitian mendatang sehingga dapat menghasilkan penelitian yang lebih mendalam.

6. Referensi

- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Bisnis (ESENSI)*, 23(3), 350–356.
- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi*, 5(1), 58–70.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8, 215–229.
- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PT Candratex Sejati Kabupaten Bandung. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 4, 270–277.
- Dameria, O., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Matahari Department Store Cabang Festival Citylink Bandung. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(2), 211–228.
- Dinas Sosial Kota Bandung. (2024). *Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LKIP) Tahun 2024*. Pemerintah Kota Bandung.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Jerisna, J., & Sumawidjaja, R. N. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Gelindo Garmentama pada Departemen QC. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 9(1), 376–385.
- Kurniawan, S. A. W., & Handayani, A. (2025). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Sukoharjo. *Journal EBBANK*, 15(1), 17–28.

RESEARCH ARTICLE

- Nawir, M., Bachtiar, R. A., Afifah, S. R., & Lestari, A. (2024). Indikator disiplin kerja. *Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri*, 10(3), 301–320.
- Pemerintah Republik Indonesia. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil*. Pemerintah Republik Indonesia.
- Priyatno, M. K., & Yuliana, L. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT Compotec International Bogor. *Journal of Management (EJoM)*, 3(1), 55–66.
- Purwandi. (2020). Kepemimpinan sebagai faktor penentu kinerja karyawan dalam organisasi modern. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 5(2), 112–120.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson Education Limited.
- Rosmiyati, S., Haziroh, A. L., Astuti, S. D., & Subagyo, H. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada PT Saprotan Utama Nusantara Semarang. *Journal EMT KITA*, 8(1), 320–328.
- Saputro, A. H., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Niramas Utama pada Divisi Modern Trade di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(4), 1563–1572.
- Sedarmayanti. (2017). *Perancangan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kompetensi, kinerja, dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Prinsip, konsep, dan pengelolaan pegawai dalam organisasi modern*. Prenadamedia Group.
- Wahyudin, M. B. B., Baidlowi, I., & Kasnowo. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening pada UD Restu Bumi. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin*, 3(4), 903–909.
- Waskito, W., & Wulandari, A. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 24(1), 13–33.
- Zulkarnaen, N. A., Ismail, G. D., Wijaya, F., Mubarak, D. A. A., & Herlinawati, E. (2024). Pengaruh kepemimpinan, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Atamora Teknik Makmur Kota Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi (JEMSI)*, 10(1), 733–741.