



Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara

Trifena Limpele^{1*}, Rita N. Taroreh², Jessy J. Pondaag³, Maxie Timbuleng⁴
Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado^{1,2,3}
Jurusan Pendidikan Sosiologi, Universitas Negeri Manado⁴

*Email Korespondensi: fhenalimpele11@gmail.com

Diterima: 25-02-2026 | Disetujui: 05-03-2026 | Diterbitkan: 07-03-2026

ABSTRACT

This study aimed to analyze the effect of work motivation, organizational culture, and work environment on employee work discipline at the Regional Office of Women Empowerment and Child Protection of North Sulawesi Province. Employee work discipline is an important factor in supporting the effectiveness of task implementation and improving the quality of public services. This research employed a quantitative approach using a survey method. The population of this study consisted of all employees of the Regional Office of Women Empowerment and Child Protection of North Sulawesi Province, totaling 42 employees; therefore, a saturated sampling technique was applied. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The results showed that simultaneously, work motivation, organizational culture, and work environment had a positive and significant effect on employee work discipline. Partially, work motivation had a positive and significant effect on employee work discipline, organizational culture had a positive but not significant effect on employee work discipline, and the work environment also had a positive and significant effect on employee work discipline. These findings indicate that improving employee work discipline can be achieved through strengthening work motivation, implementing a positive organizational culture, and creating a conducive work environment. This study is expected to serve as a consideration for the institution in formulating human resource management policies to enhance employee discipline and performance.

Keywords: Work Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Disiplin kerja pegawai merupakan faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berjumlah 42 orang, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Secara parsial, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, budaya

organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja pegawai dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja, penerapan budaya organisasi yang positif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Limpele, T., Taroreh, R. N., Pondaag, J. J., & Timbuleng, M. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Indonesia Economic Journal*, 2(1), 785-805. <https://doi.org/10.63822/3wrfmh96>

PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin pesat dengan kemajuan teknologi yang semakin canggih kini perusahaan sangat selektif dalam merekrut berbagai sumber daya yang memiliki kompeten, sehingga dapat bersaing dengan berbagai sumber daya manusia yang ada, tidak hanya itu Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk mampu merealisasikan berbagai macam kegiatan yang membuat mereka dapat dipertahankan perusahaan atas capaian yang diraih. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai proses pembuatan sebuah rencana, penyediaan, peningkatan, penerapan sdm untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditetapkan dan adanya pemeliharaan.

Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah (DP3AD) Provinsi Sulawesi Utara adalah sebuah instansi pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas upaya pemberdayaan perempuan serta perlindungan hak-hak anak di wilayah Provinsi Sulawesi Utara. Tugas utama dari DP3AD ini meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program-program yang bertujuan untuk meningkatkan peran serta perempuan dalam pembangunan, mengurangi kesenjangan gender, serta melindungi anak-anak dari segala bentuk kekerasan, eksploitasi, dan diskriminasi.

Disiplin Kerja Pegawai merupakan suatu kewajiban kantor atau instansi tempat bekerja wajib untuk memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai agar kerja pegawai lebih meningkat dari sebelumnya dan pegawai tidak sesuka hati melakukan kegiatan yang tidak penting pada saat jam kerja. Dalam konteks DP3AD di Provinsi Sulawesi Utara, Disiplin Kerja menjadi hal yang sangat penting untuk menjamin kelancaran pelaksanaan tugas dan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam hal pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Disiplin kerja di DP3AD tercermin dari kepatuhan pegawai terhadap jam kerja, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, serta ketaatan terhadap prosedur dan aturan yang berlaku.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi seseorang untuk berperilaku dan bertindak dalam melaksanakan tugasnya sehingga mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam konteks DP3AD di Provinsi Sulawesi Utara, motivasi kerja pegawai tidak hanya berorientasi pada pemenuhan kewajiban formal sebagai aparatur sipil negara tetapi juga didorong oleh rasa tanggung jawab sosial dan moral untuk mewujudkan kesetaraan gender, perlindungan anak, serta peningkatan kualitas hidup masyarakat. Hal ini menjadikan motivasi kerja pegawai berperan penting dalam mendukung kinerja organisasi secara optimal.

Budaya organisasi seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks DP3AD di Provinsi Sulawesi Utara, budaya organisasi tercermin dalam sikap kepatuhan terhadap aturan serta komitmen pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik bagi DP3AD dan serta kepedulian sosial terhadap isu-isu perempuan dan anak.

Lingkungan Kerja merupakan tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Menurut Juhaeti et al. (2025;40) lingkungan kerja menjadi dua jenis, yaitu: lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lingkungan kerja fisik adalah keadaan di mana bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung sedangkan lingkungan kerja Non Fisik adalah keadaan di mana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis di mana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan serta hubungan antar sesama karyawan. lingkungan kerja yang kondusif sangat berperan dalam mendukung

kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik seperti ruang kerja yang nyaman, fasilitas pendukung yang memadai, serta kondisi kebersihan dan keamanan kantor berkontribusi pada kenyamanan bekerja. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik di DP3AD ditandai dengan hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan staf, serta suasana kerja yang saling mendukung dalam menangani isu-isu perempuan dan anak.

Penelitian ini dilaksanakan pada pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang berlokasi di Jl. 17 Agustus No. 69, Kota Manado. Penelitian ini memiliki relevansi yang signifikan bagi instansi dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui penguatan motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja yang lebih efektif. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dan berkomitmen terhadap tugas dan tanggung jawab. Sementara itu, budaya organisasi yang positif menciptakan nilai-nilai kerja yang menjunjung tinggi kedisiplinan dan etika kerja. Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kenyamanan serta semangat pegawai dalam melaksanakan kewajiban mereka.

Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi perilaku kerja pegawai, seperti kesadaran terhadap tugas, penerapan nilai-nilai organisasi, dan kondisi lingkungan kerja, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk memperbaiki pola kerja dan meningkatkan kualitas sdm. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan kebijakan manajemen kepegawaian yang lebih efektif serta menjadi acuan bagi instansi pemerintah lainnya dalam menumbuhkan budaya kerja yang disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif bagi tujuan organisasi perusahaan. Menurut Irma Yuliana (2023;3) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi Kerja

Menurut Andinna Yusuf (2023;26) Motivasi kerja adalah mendorong pegawai untuk berperilaku dan bekerja secara efisien dan efektif sesuai dengan tugas dan kewajiban mereka. Menurut Mochamad Romi (2024;93) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Ahmad Rusdiana (2025;239) Motivasi kerja adalah elemen penting dalam keberhasilan suatu organisasi yang dapat memberikan dorongan untuk meningkatkan kerja dari karyawan itu sendiri sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

Budaya Organisasi

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara
(Limpele, et al.)

Menurut Yoesoep Rachmad, et al. (2024;37) Budaya Organisasi adalah serangkaian pola dasar, asumsi umum yang diterima oleh kelompok, dan dipelajari bersama oleh anggota organisasi seiring waktu. Menurut Betty Pakpahan (2022;36) Budaya organisasi adalah suatu sistem Bersama dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan nilai, norma, keyakinan, tradisi dan cara berpikir yang tampak pada perilaku sumber daya manusia sehingga membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Rosalia, et al. (2025;203) Budaya Organisasi adalah ciri yang ada dan dipertahankan dalam suatu organisasi atau dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang muncul.

Lingkungan Kerja

Menurut Nurjaya dalam Juhaeti et al. (2025;39) Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karna dengan adanya lingkungan yang bersih akan berpengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Paringsih et al. (2023;146) lingkungan kerja menjadi salah satu unsur terpenting dalam dunia kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada sebuah perusahaan atau organisasi maka akan menciptakan suasana yang membuat nyaman bagi apara karyawannya. Menurut Rizki Mulia (2021;187) Lingkungan kerja yaitu sumber inspirasi bagi karyawan saat ini, karena dengan memiliki lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang sikap dan tindakan karyawan dalam bekerja maka akan semakin terarah dan berkesinambungan untuk menggapai sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Disiplin Kerja

Menurut Sinambela dalam Rima Puspita (2023;23) Disiplin Kerja adalah peraturan yang diperlukan untuk menciptakan tata tertib yang baik dalam kantor tempat bekerja, sebab kedisiplinan suatu kantor ataupun tempat bekerja dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Menurut Niken Wulandari (2024;23) Disiplin kerja adalah sikap ketersediaan dan sukarela seseorang untuk bisa memenuhi serta mematuhi peraturan yang berlaku disetiap perusahaan tempat pegawai bekerja. Menurut Abdul Manap (2025;172) Disiplin kerja adalah suatu pelatihan yang berguna untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, perilaku dan sikap pegawai agar menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Penelitian Terdahulu

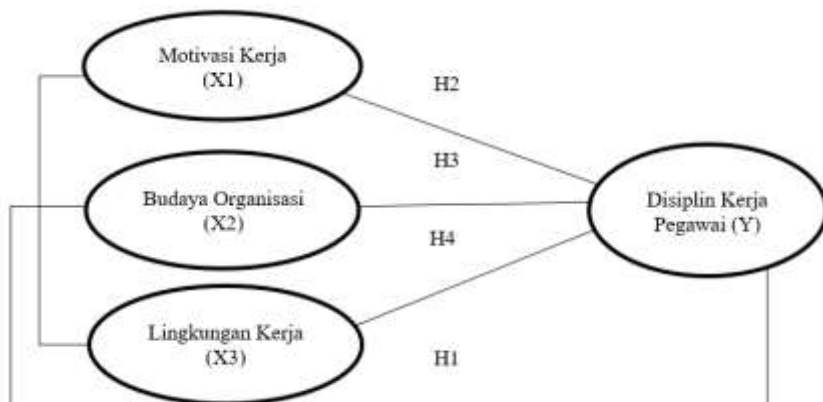
Penelitian Oleh Sake, A. F., Jamaluddin & Sakawati (2020) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, gambaran disiplin kerja pegawai, dan pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru sebanyak 23 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Sampel penelitian ini sebanyak 23 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik observasi, angket, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata (mean), standar deviasi, dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linier sederhana dan analisis korelasi product moment. Hasil analisis deskriptif menggambarkan bahwa

budaya organisasi pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru termasuk dalam kategori baik. Dalam hal ini didukung oleh inisiatif individual, pengarahan, dukungan manajemen, kontrol, toleransi terhadap konflik dan tindakan berisiko, serta pola komunikasi. Tingkat disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dalam hal ini didukung oleh kehadiran, taat pada aturan kerja, taat pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru. Sedangkan hasil analisis korelasi product moment diperoleh besarnya hubungan budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai adalah 0,321 yang berarti tingkat pengaruhnya tergolong dalam kategori rendah.

Penelitian Oleh Malombeke, A. D., Nelwan & Pondaag (2024) Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui pengaruh Efektivitas penerapan absensi biometrik (Fingerprint) terhadap disiplin kerja karyawan pada Fellow Coffee; 2) untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja karyawan pada Fellow Coffee; 3) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan pada Fellow coffee; dan 4) untuk mengetahui pengaruh Efektivitas penerapan absensi biometrik (Fingerprint), Motivasi, dan Kepuasan kerja terhadap Disiplin Kerja karyawan pada Fellow Coffee. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Dengan populasi penelitian Fellow Coffee. Sampel pada penelitian ini sebanyak 32 responden. Dalam penelitian ini data yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda, dengan alat uji analisis yang dipakai IBM SPSS Version 27. Hasil Analisa menunjukan bahwa secara simultan efektivitas penerapan absensi biometrik (Fingerprint), motivasi, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Karena dari pengolahan data diketahui bahwa signifikansi perhitungan yaitu sebesar $F_{hitung} 74.759 > 2.92$ sehingga dinyatakan dapat diterima. Akan tetapi variabel efektivitas penerapan absensi biometrik (fingerprint) dan motivasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Fellow Coffee.

Penelitian Oleh Putra, A., & Aprianti, K. (2020) Lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk menciptakan perasaan puas dan nyaman kepada pegawai. Hal tersebut akan menentukan suatu keberhasilan organisasi dan akan tercapainya disiplin kerja pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Lambitu Kabupaten Bima. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 pegawai. Teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan simple random sampling. Jumlah sampel yang diperoleh adalah sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis uji t dengan bantuan program SPSS versi 23.0. Hasil penelitian ini bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima, hal ini dibuktikan dengan t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel $4,648 > 2,034$ dengan nilai signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika variabel lingkungan kerja (X) semakin baik maka variabel disiplin kerja (Y) juga semakin meningkat.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan:

- H1: Menyatakan bahwa Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai
- H2: Menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai
- H3: Menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai
- H4: Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Menurut Sugiyono (2022:34) Pendekatan Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode Penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam konteks penelitian ini, variabel-variabel seperti motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja pegawai diukur dengan instrumen berbentuk kuesioner berskala Likert, sehingga pendekatan kuantitatif sangat sesuai. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah menguji pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel terikat (disiplin kerja pegawai) dengan teknik analisis statistik (regresi linier berganda).

Populasi dan Sampel

Menurut Corper dalam Sugiyono (2022:145) Populasi adalah keseluruhan element yang akan dijadikan wilayah generalisasi. populasi adalah keseluruhan subjek yang akan diukur, yang merupakan unit yang diteliti. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara (42 orang). Karena jumlah penelitian relatif kecil, peneliti dapat mempertimbangkan pendekatan pengambilan sampel jenuh.

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara
(Limpele, et al.)

Sugiyono (2022:146) Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Oleh karena itu, sampel penelitian ini adalah pegawai yang dipilih dari populasi di atas. Mengingat populasi sedikit, peneliti dapat menggunakan teknik non probability sampling metode sensus. Menurut Sugiyono (2022:142) Metode sensus disebut sampling jenuh atau sampling total sebagai teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini umumnya dilakukan ketika populasi relatif kecil.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan data primer dan sekunder. Menurut Sugiyono dalam Firdaus (2021;8) Data primer adalah data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui sumber perantara) dan data dikumpulkan secara khusus untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sesuai dengan keinginan peneliti. Menurut Susanto et al. (2024) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam penelitian kuantitatif termasuk survei berbasis kuesioner. Dengan kuesioner tersebut, peneliti mengukur persepsi pegawai terhadap motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja (variabel independen), serta disiplin kerja pegawai (variabel dependen). Data yang dikumpulkan berupa angka (score Likert) yang kemudian diolah secara statistik.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data utama dilakukan dengan kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1–5. Menurut Jailani et al. (2023) “Angket atau kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data melalui pertanyaan yang telah disusun sebelumnya”. Dengan kata lain, kuesioner berisi daftar pernyataan tertutup yang harus dijawab oleh pegawai. Setiap item pertanyaan mengukur aspek motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, atau disiplin kerja pegawai dengan skala satu sampai lima (misalnya 1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju). Teknik kuesioner dipilih karena bersifat efisien untuk mengumpulkan data numerik dari responden dalam jumlah cukup besar. Selain itu, instrumen ini memungkinkan data langsung diolah dengan SPSS untuk analisis statistik. Sebagai contoh, setiap variabel diukur melalui beberapa pernyataan kuesioner yang valid dan reliabel. Data hasil kuesioner kemudian dianalisis untuk menguji hipotesis dengan regresi linier berganda.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan mengukur sejauh mana instrumen mengukur apa yang seharusnya diukur. Secara praktis, validitas kuesioner diuji dengan teknik korelasi Pearson antara skor item dan skor total variabel. Item dinyatakan valid jika nilai korelasi item-total lebih besar dari nilai kritis tabel (misalnya $>0,30$) pada taraf signifikansi 5%. Dalam penelitian ini, setiap item kuesioner diuji menggunakan SPSS untuk memastikan hanya item yang valid yang digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan menentukan konsistensi internal instrumen, yaitu apakah pengukuran cenderung stabil jika diulang. Sanaky, et al. (2021) menyatakan bahwa reliabilitas biasanya dihitung

dengan Koefisien Alpha Cronbach, “yang menunjukkan bahwa variabel yang digunakan untuk mengukur konsep dalam penelitian ini cukup reliable”. Dengan demikian, nilai Alpha diharapkan di atas ambang minimal (umumnya $>0,60$). Di SPSS, koefisien Cronbach’s alpha dihitung untuk setiap variabel. Reliabilitas tinggi (alpha mendekati 1) menunjukkan instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur variabel. Dalam penelitian ini, seluruh variabel dinyatakan reliabel jika Cronbach’s alpha $>0,60$, sehingga data dapat digunakan untuk analisis regresi.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Nikolaus Duli (2020) Sebelum melakukan pengujian hipotesis, beberapa asumsi klasik regresi diuji untuk memastikan validitas model. Pertama, uji normalitas dilakukan untuk memeriksa distribusi residual. Data dianggap memenuhi asumsi normalitas jika plot Normal P-P menunjukkan titik-titik berada di sekitar garis diagonal dan tidak terpola mendekati garis diagonal atau uji Kolmogorov–Smirnov menghasilkan $p\text{-value} > 0,05$. Kedua, uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen. Multikolinearitas dapat diukur dengan Variance Inflation Factor (VIF); nilai $VIF < 10$ (atau $\text{tolerance} > 0,10$) menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Jika asumsi terpenuhi, model regresi dianggap layak. Ketiga, uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan varian residual konstan. Hal ini dapat dicek dengan scatterplot residual atau uji statistik gejala heteroskedastisitas terindikasi jika pola titik-titik tidak acak atau terdapat pola tertentu.

Uji Normalitas

Vikaliana, R. et al (2022:19) Uji normalitas berfungsi untuk mengkaji apakah distribusi nilai residu dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal atau tidak. Dalam konteks analisis regresi, model yang dianggap baik adalah model yang menghasilkan residu yang terdistribusi secara normal, karena ini menunjukkan bahwa prediksi model tersebut memiliki kesalahan yang acak dan tidak terstruktur, sehingga validitas dan ketepatan estimasi model dapat dipertahankan.

Uji Multikolineritas

Vikaliana, .R. et al (2022:16) Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk mendeteksi adanya hubungan yang terlalu kuat atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi linier berganda. Ketika terdapat korelasi yang sangat erat di antara variabel-variabel bebas, hal ini dapat menimbulkan kesulitan dalam memisahkan dampak masing-masing variabel terhadap variabel dependen.

Uji heteroskedastisitas

Vikaliana, R. et al (2022:24) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat ketidaksesuaian varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Idealnya, model regresi yang baik adalah model yang menunjukkan kesamaan varians residual di seluruh rentang pengamatan, yang dikenal dengan sebutan homoskedastisitas. Sebaliknya, jika varians residualnya tidak konstan dan menunjukkan pola tertentu, maka model tersebut mengalami heteroskedastisitas, yang dapat mempengaruhi keakuratan estimasi dan hasil analisis.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sahir, S. H. (2022:52) , Regresi Berganda adalah metode analisis yang terdiri lebih dari dua variabel yaitu dua atau lebih variabel independen dan satu variabel dependen. Rumus persamaan Regresi Berganda dapat dijabarkan sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Variabel Disiplin Kerja

X1 = Variabel Motivasi Kerja

X2 = Variabel Budaya Organisasi

X3 = Variabel Lingkungan Kerja

a = konstanta (apabila nilai x sebesar 0, maka Y akan sebesar a atau konstanta)

b1, b2, b3 = koefisien regresi (masing-masing variabel bebas)

Uji Hipotesis

Menurut Rahmayana dalam Dr. Fitri Rezeki et al., (2025;246), Uji hipotesis merupakan satu cabang ilmu statistika infrensial yang digunakan untuk menguji kebenaran atas suatu pernyataan secara statistik serta menarik kesimpulan akan diterima atau ditolaknya pernyataan tersebut. Setelah model regresi memenuhi asumsi klasik, uji hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel.

- 1) Uji T (Parsial): Menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual. Setiap koefisien regresi diuji t-nya dengan melihat p-value (Sig.). Hipotesis nol (H_0) parsial menyatakan bahwa koefisien regresi variabel tersebut sama dengan nol (tidak berpengaruh). Jika $p < 0,05$, maka variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.
- 2) Uji F (Simultan): Menguji apakah secara bersama-sama variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Dalam output SPSS, nilai F dan p-value (Sig.) diperiksa. Hipotesis nol (H_0) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh simultan; jika $p < 0,05$, H_0 ditolak, artinya setidaknya satu variabel bebas berpengaruh signifikan secara bersamaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0.773	0.3044	Valid
2.	0.773	0.3044	Valid
3.	0.723	0.3044	Valid
4.	0.640	0.3044	Valid
5.	0.537	0.3044	Valid

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara
 (Limpele, et al.)

Berdasarkan tabel 1., menunjukan bahwa Variabel Motivasi Kerja $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n=42$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.3044, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini menunjukan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu 0.3044.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

No.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.630	0.3044	Valid
2	0.777	0.3044	Valid
3	0.683	0.3044	Valid
4	0.617	0.3044	Valid

Berdasarkan tabel 2., menunjukan bahwa Variabel Budaya Organisasi $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n=42$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.3044, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel Budaya Organisasi yang digunakan dalam penelitian ini menunjukan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu 0.3044.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0.558	0.3044	Valid
2	0.646	0.3044	Valid
3	0.674	0.3044	Valid
4	0.499	0.3044	Valid
5	0.736	0.3044	Valid
6	0.752	0.3044	Valid
7	0.756	0.3044	Valid

Berdasarkan tabel 3., menunjukan bahwa Variabel Lingkungan Kerja $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n=42$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.3044, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel Lingkungan Kerja yang digunakan dalam penelitian ini menunjukan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu 0.3044.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas disiplin kerja pegawai

No.	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1.	0.740	0.3044	Valid
2	0.745	0.3044	Valid
3	0.537	0.3044	Valid
4	0.758	0.3044	Valid
5	0.814	0.3044	Valid

6	0.704	0.3044	Valid
---	-------	--------	-------

Berdasarkan tabel 4., menunjukkan bahwa Variabel disiplin kerja $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu untuk $n=42$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0.3044, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang berada diatas nilai r_{tabel} yaitu 0.3044

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	22

Berdasarkan tabel 5., hasil uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien alpha yang cukup besar yaitu diatas 0.60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner dinilai reliabel. Semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena dinilai cronbach's alpha on standardized item pada setiap variabel > 0.60 .

Teknik Pengujian

Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas K-S
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.02770142
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.118
	Negative	-.088
Test Statistic		.118
Asymp. Sig. (2-tailed)		.151 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel Diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.sig. (2-tailed) adalah 0.151 sesuai dengan cara atau ketentuan yakni jika nilai signifikan dari output Kolmogorov-smirnov lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolineritas

Tabel 7. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

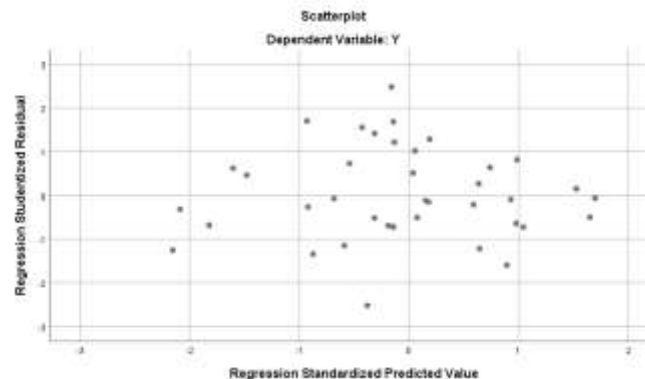
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Lingkungan_kerja	.394	2.536
	Budaya_organisasi	.470	2.127
	Motivasi_Kerja	.480	2.083

a. Dependent Variable: Disiplin_Kerja

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai VIF variabel Motivasi Kerja (X1) adalah 2.083, sedangkan variabel Budaya Organisasi (X2) adalah 2.127, dan Variabel lingkungan Kerja 2.536 < kecil dari 10 dan nilai tolerance value adalah $999 > 0.1$, maka data tersebut tidak terjadi multikolineritas.

Uji heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar diatas scatterplot dari hasil output program SPSS. Dapat dilihat plot berpencar diatas angka nol dan dibawah angka nol tanpa ada suatu bentuk pola yang terlihat jelas dan bergelombang, sehingga peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas didalam penelitian yang dilakukan dan dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan tabel 4.5 nilai yang didapatkan Constan (a) adalah 7.006, dan nilai pengaruh motivasi kerja (bX1) adalah 0.429, Pengaruh Budaya Organisasi (bX2) adalah 0.119, dan Lingkungan Kerja (bX3) adalah 0.286.

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7.006	2.533		2.766	.009
	Motivasi_Kerja	.429	.155	.406	2.763	.009
	Budaya_organisasi	.119	.200	.088	.592	.557
	Lingkungan_Kerja	.286	.126	.367	2.261	.030

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

Uji Hipotesis

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
(Constant)		2.766	.009
Motivasi_Kerja		2.763	.009
Budaya_organisasi	.	.592	.557
Lingkungan_Kerja		2.261	.030

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) diperoleh angka Thitung 2.766 > Ttabel 1.685 dan Taraf signifikan 5% ($0.009 < 0.05$), maka secara parsial variabel motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
2. Variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh angka Thitung 0.592 < Ttabel 1.685 dan Taraf signifikan 5% ($0.557 > 0.05$), maka secara parsial variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Variabel Lingkungan kerja (X3) diperoleh angka Thitung 2.763 > Ttabel 1.685 dan Taraf signifikan 5% ($0.009 < 0.05$), maka secara parsial variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Uji F (Simultan)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0.05$ dan nilai fhitung sebesar 19.429, sementara ftabel dengan daggre of freedom = $n-k = 42-4$ = adalah sebesar 2.852. jadi berarti fhitung lebih besar dari Ftabel atau $19.429 > 2.852$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Nilai tersebut menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel motivasi kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (Y).

Tabel 11. Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	258.568	3	86.189	19.429	.000 ^b
	Residual	168.574	38	4.436		
	Total	427.143	41			

a. Dependent Variable: Disiplin_kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Motivasi_Kerja, Budaya_organisasi

Pembahasan

Pengaruh Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Disiplin kerja

Berdasarkan hasil pengujian simultan menggunakan uji F, diketahui bahwa motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang saling berkaitan dan ketika digabungkan memberikan pengaruh yang kuat terhadap kedisiplinan pegawai. Dengan kata lain, disiplin kerja bukan hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal, tetapi merupakan hasil dari interaksi berbagai aspek dalam lingkungan kerja yang dialami pegawai dalam organisasi.

Di sisi lain, lingkungan kerja yang kondusif—baik fisik maupun nonfisik—menjadi faktor pendukung utama yang meningkatkan disiplin pegawai. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, bersih, serta hubungan kerja yang harmonis dapat mengurangi hambatan dalam bekerja dan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Ketika lingkungan kerja mendukung, pegawai lebih mudah fokus, lebih bersemangat menjalankan tugas, serta lebih mampu mengikuti prosedur dan aturan yang berlaku. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menghambat motivasi dan memicu perilaku tidak disiplin seperti datang terlambat, kurang konsentrasi, atau mengabaikan tanggung jawab.

Interaksi ketiga variabel ini menunjukkan bahwa upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai membutuhkan pendekatan holistik. Motivasi kerja memberikan dorongan internal, budaya organisasi memberikan pedoman perilaku, sedangkan lingkungan kerja menyediakan kondisi eksternal yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Ketika ketiga faktor ini berjalan secara selaras, tingkat disiplin kerja pegawai meningkat secara signifikan.

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, temuan ini sangat relevan karena disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola ketiga aspek ini secara simultan. Peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui apresiasi yang adil, peluang pengembangan karier, dan dukungan terhadap kinerja pegawai. Penguatan budaya organisasi dapat diupayakan melalui internalisasi nilai-nilai instansi, keteladanan pimpinan, dan komunikasi organisasi yang efektif. Sementara itu, perbaikan lingkungan kerja dapat difokuskan pada kenyamanan ruang kerja, keamanan, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan dari atasan.

Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara

(Limpele, et al.)

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Disiplin kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan yang mereka tunjukkan dalam melaksanakan tugas. Motivasi kerja menjadi dorongan internal yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, sehingga mereka cenderung lebih patuh terhadap aturan, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tanggung jawab sesuai ketentuan organisasi. Motivasi kerja dapat muncul dari berbagai faktor, seperti kebutuhan untuk berprestasi, keinginan memperoleh penghargaan, rasa aman dalam bekerja, dan peluang pengembangan karier. Ketika pegawai merasa bahwa pekerjaannya mampu memenuhi kebutuhan tersebut, mereka akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, merasa dihargai, dan lebih berkomitmen terhadap tugas. Kondisi ini secara langsung mendorong meningkatnya kedisiplinan karena pegawai memiliki kesadaran bahwa perilaku disiplin merupakan bagian dari upaya mencapai tujuan kerja. Selain itu, motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan sikap dan perilaku positif pegawai.

Temuan ini sejalan dengan Gunawan, Barlian, dan Sutrisna (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, di mana pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi cenderung menunjukkan kepatuhan yang lebih baik terhadap peraturan kerja serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Penelitian sebelumnya juga didukung oleh Maulana, Damayanti, dan Syafrudin (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan, karena dorongan internal seperti penghargaan, pencapaian, dan tanggung jawab mampu membentuk perilaku kerja yang positif dan berdampak pada peningkatan produktivitas.

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, motivasi kerja yang tinggi sangat penting mengingat pegawai bekerja dalam pelayanan publik yang membutuhkan komitmen, empati, dan rasa tanggung jawab yang besar. Ketika pegawai merasa dihargai, diberi kesempatan berkembang, dan mendapatkan dukungan dari pimpinan, mereka lebih terdorong untuk bersikap disiplin demi menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Pengaruh Budaya organisasi terhadap Disiplin kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada saat ini belum mampu mendorong perilaku disiplin pegawai, bahkan cenderung menurunkannya. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara nilai, norma, kebiasaan kerja, serta pola perilaku dalam organisasi dengan standar disiplin yang diharapkan. Dengan kata lain, semakin kuat budaya organisasi yang dipersepsikan pegawai dalam kondisi yang ada sekarang, justru semakin rendah tingkat kedisiplinan mereka.

Temuan ini juga diperkuat oleh penelitian Pakaya (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tidak efektif, seperti lemahnya nilai tanggung jawab, keteladanan pimpinan, dan konsistensi penerapan aturan, cenderung menciptakan perilaku kerja pegawai yang kurang disiplin. Budaya kerja yang permisif dan tidak terstruktur menyebabkan pegawai merasa tidak memiliki

keharusan kuat untuk menaati aturan kerja karena minimnya pengawasan dan teladan dari pihak manajemen.

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, budaya organisasi memegang peran penting dalam menciptakan kedisiplinan pegawai mengingat instansi ini beroperasi di bidang pelayanan publik yang menuntut profesionalisme tinggi. Pengaruh ini yang ditemukan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat aspek-aspek budaya organisasi yang belum berjalan optimal atau belum selaras dengan standar disiplin yang diperlukan. kurangnya konsistensi penerapan aturan, kurangnya ketegasan dalam pengawasan, atau belum efektifnya komunikasi internal dapat memengaruhi perilaku disiplin pegawai.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian parsial menggunakan uji t, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif—baik dari aspek fisik maupun nonfisik—mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih teratur, patuh pada aturan, dan konsisten dalam melaksanakan tanggung jawab. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja akan menciptakan suasana positif yang memungkinkan pegawai menunjukkan perilaku disiplin secara optimal. Lingkungan kerja fisik, seperti tata ruang kantor, kebersihan, pencahayaan, ventilasi, keamanan, serta ketersediaan fasilitas kerja, berperan penting dalam menunjang produktivitas dan kedisiplinan pegawai. Ketika fasilitas memadai dan ruang kerja tertata dengan baik, pegawai merasa nyaman dan lebih mudah berkonsentrasi, sehingga termotivasi untuk hadir tepat waktu dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur. Sebaliknya, lingkungan fisik yang buruk dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, stres, atau kelelahan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Selain aspek fisik, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, sikap dan dukungan pimpinan, komunikasi yang efektif, serta suasana kerja yang harmonis juga memiliki pengaruh besar terhadap disiplin kerja.

Temuan ini sejalan dengan Putra dan Aprianti (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang memengaruhi sikap dan perilaku kerja pegawai, termasuk kedisiplinan. Lingkungan kerja yang kondusif terbukti mampu meningkatkan fokus, motivasi, serta kepatuhan pegawai terhadap peraturan kerja, karena tidak hanya menyediakan fasilitas fisik, tetapi juga membentuk interaksi sosial dan kondisi psikologis yang mendukung terciptanya perilaku kerja yang disiplin.

Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung sangat penting mengingat tugas-tugas yang dilaksanakan berkaitan erat dengan pelayanan masyarakat, penanganan kasus sosial, dan pemberdayaan kelompok rentan. Ruang kerja yang tertib, fasilitas yang memadai, serta hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan menjadi fondasi dalam membentuk pegawai yang disiplin dan profesional. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya meningkatkan kedisiplinan, tetapi juga kualitas pelayanan publik yang diberikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting mengenai pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara, yaitu:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, baik berupa kebutuhan berprestasi, penghargaan, rasa aman, maupun kesempatan berkembang, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan kerja yang mereka tunjukkan. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih patuh pada aturan, hadir tepat waktu, dan melaksanakan tugas dengan tanggung jawab.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diterapkan saat ini belum mendukung terbentuknya perilaku disiplin. Ketidakkonsistenan nilai dan norma organisasi, lemahnya keteladanan pimpinan, serta kurang efektifnya penerapan aturan dapat menyebabkan penurunan kedisiplinan pegawai. Temuan ini menegaskan perlunya perbaikan budaya kerja agar selaras dengan standar disiplin yang diharapkan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Fasilitas kerja yang memadai, komunikasi yang baik, dan dukungan dari atasan menciptakan suasana kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja lebih tertib, fokus, dan patuh terhadap prosedur.
4. Ketiga variabel tersebut secara keseluruhan menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal maupun eksternal. Motivasi kerja memberikan dorongan pribadi bagi pegawai untuk berperilaku disiplin, lingkungan kerja menyediakan kondisi yang mendukung, sementara budaya organisasi menentukan arah dan nilai perilaku. Namun, budaya organisasi yang kurang efektif dapat melemahkan pengaruh positif faktor lainnya.

SARAN

1. Bagi perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai, budaya organisasi menunjukkan pengaruh positif. Oleh karena itu, Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara perlu melakukan langkah-langkah strategis dan terencana untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai melalui pendekatan manajerial yang komprehensif, berkelanjutan, dan berorientasi pada perbaikan sistem serta perilaku kerja.

2. Saran bagi Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja, serta budaya organisasi berpengaruh negatif, maka pegawai Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Daerah Provinsi Sulawesi Utara diharapkan dapat berperan aktif dalam meningkatkan disiplin kerja secara individu maupun kolektif. Pegawai tidak hanya

diposisikan sebagai objek kebijakan organisasi, tetapi juga sebagai subjek yang memiliki tanggung jawab moral dan profesional dalam mendukung terciptanya kinerja organisasi yang optimal.

3. Saran bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, masih terdapat beberapa keterbatasan yang dapat dijadikan peluang bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan kajian mengenai disiplin kerja pegawai. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengembangan penelitian yang lebih luas dan mendalam agar diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja dalam organisasi pemerintahan maupun organisasi lainnya.

Secara keseluruhan, pengembangan penelitian di masa mendatang diharapkan mampu melengkapi keterbatasan penelitian ini dan memberikan kontribusi yang lebih besar bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai. Dengan penelitian lanjutan yang lebih variatif dan mendalam, diharapkan dapat dihasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif dan aplikatif bagi organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (Bkpsdmd) Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(2), 1-11. <http://lppmstianusa.com/ejurnal/index.php/jurnal/article/view/63>
- Alamsyah, R., & Riyanto, S. (2023). The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline with Work Motivation as a Mediating Variable at The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Supervision on Employee Work Discipline w. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*, 6(1), 56-69. https://www.academia.edu/96513214/The_Influence_of_Organizational_Culture_Work_Environment_and_Supervision_on_Employee_Work_Discipline_with_Work_Motivation_as_a_Mediating_Variable_at_PT_Bank_Rakyat_Indonesia_Persero_Tbk_Soekarno_Hatta_Airport_Branch_Office
- Aripin, A., & Septyarini, E. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2). <https://journal.yrpiiku.com/index.php/msej/article/view/4548/2567>
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229. https://www.academia.edu/94422366/Pengaruh_Kepemimpinan_Motivasi_Kerja_Dan_Kompensasi_Terdapat_Disiplin_Kerja_Karyawan
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215-229. <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/view/240/147>
- Damayanti, N., & Widiastuti, D. D. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Penerbit NEM. https://www.google.co.id/books/edition/Pengaruh_Motivasi_dan_Lingkungan_Kerja_t/S1BOEQA_AQBAJ?hl=id&gbpv=0&kptab=overview
- Duli, N. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi &*

- analisis data dengan SPSS. Deepublish.
[https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=h5RYEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=dapus+Nikolaus+Duli+\(2020\)&ots=EEQy3f1gHD&sig=c55Ge4ywn5utUC6uiii2dAGML2c&redir_esc=y#v=onepage&q=dapus%20Nikolaus%20Duli%20\(2020\)&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=h5RYEQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=dapus+Nikolaus+Duli+(2020)&ots=EEQy3f1gHD&sig=c55Ge4ywn5utUC6uiii2dAGML2c&redir_esc=y#v=onepage&q=dapus%20Nikolaus%20Duli%20(2020)&f=false)
- Endang, S. 2022. Motivasi Kerja. MNC Publishing. Malang
<https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/5de276ab-5e56-4982-b764-4a81b53f6ad3>
- Firdaus, M. M. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif; dilengkapi analisis regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0.* CV. Dotplus Publisher.
<https://www.google.co.id/books/edition/METODOLOGI PENELITIAN KUANTITATIF DILENGKAPKAN DENGAN ANALISIS REGRESI IBM SPSS STATISTICS/1J8hEAAAQBAJ?hl=id>
- Gunawan, M. T., Barlian, B., & Sutrisna, A. (2023). The Influence Of Work Motivation And Competency On Work Discipline Of Employee at The Ministry of Cooperation, PERINDAG, Tasikmalaya City. *Journal of Indonesian Management*, 3(3), 491-502.
<https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/JIM/article/view/1408>
- Harini, Zainul, & Imam. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Puskesmas Penanggal. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 4(4), 285–294.
<https://jkm.itbwigalumajang.ac.id/index.php/jrm/article/view/606>
- Jailani, M. S. (2023). Teknik pengumpulan data dan instrumen penelitian ilmiah pendidikan pada pendekatan kualitatif dan kuantitatif. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 1-9.
<https://ejournal.yayasanpendidikandzurriyatulquran.id/index.php/ihsan/article/view/57#:~:text=terulis%20lainnya,telah%20disusun%20sebelumnya%2C%20observasi%20terstruktur>
- Latif, H. M., Risnita, M. P., & Nur'aini, M. A. (2023). *Komitmen organisasi: Qari'dan Qari'ah berprestasi: sebuah telaah gaya kepemimpinan.* PT Salim Media Indonesia.
<https://www.google.co.id/books/edition/Komitmen organisasi Qari dan Qari ah berprestasi/EAAQBAJ?hl=id&gbpv=0>
- Lumintang, A. W., Septyarini, E., & Purnamarini, T. R. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(4).
<https://dinastirev.org/JMPIS/article/view/2221/1259>
- Malombeke, D. A., Nelwan, O. S., & Pondaag, J. J. (2024). Pengaruh Efektivitas Penerapan Absensi Biometrik (Fingerprint), Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Fellow Coffee. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(01), 556-567. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/53937>
- Manap, A. (2025). *Buku Referensi Human Capital Perusahaan Berbasis Digital.* PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.
<https://www.google.co.id/books/edition/Buku Referensi Human Capital Perusahaan/katfEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=0>
- Maulana, Y., Damayanti, L. D., & Syafrudin, O. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation to Employees Work Discipline at PT. Alido Poultry Shop. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 5(1).
https://www.academia.edu/104000715/The_Influence_of_Work_Environment_and_Work_Motivation_to_Employees_Work_Discipline_at_PT_Alido_Poultry_Shop
- Mulia, R. A. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: teori dan aplikasi dalam peningkatan kinerja.* CV. Eureka Media Aksara.
<https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen Sumber Daya Manusia/zfVPEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0>

- Nugrohoseno, D., & Hasibuan, A. M. (2022). Pengaruh Budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Kementerian Hukum dan HAM pada Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Jakarta. *Owner: Riset dan Jurnal Akuntansi*, 6(2), 1688-1702. <https://owner.polgan.ac.id/index.php/owner/article/view/808/372>
- Pakaya, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Journal of Technopreneurship on Economics and Business Review*, 2(1), 21-32. <https://jtebr.unisan.ac.id/index.php/jtebr/article/view/52>
- Pakpahan, B. A. S. (2022). *Budaya organisasi, manajemen konflik, keadilan prosedural dan kepuasan pada pekerjaan*. Publica Indonesia Utama. https://www.google.co.id/books/edition/Budaya_Organisasi_Manajemen_Konflik_Kead/sDd9EAA_AQBAJ?hl=en&gbpv=0
- Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori Dan Aplikasi (Menggunakan Ibm Spss 22 For Windows)*. Deepublish. https://www.google.co.id/books/edition/Penelitian_Sumber_Daya_Manusia_Pengertia/XRJVEQA_AQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Pranata, I. K. Y., & Cipta, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(3), 671-678.
- Puspita, R. (2023). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Analisis Reward, Punishment Dan Disiplin Kerja*. PT Literasi Nusantara Abadi Group. <https://ipusnas2.perpusnas.go.id/book/e9816427-c4ca-4959-a6a6-7c351ed2a9d7>
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19-27. <https://www.sultanist.ac.id/index.php/sultanist/article/view/184>
- Rachmad, Y. E., Putra, W. P., Wonua, A. R., Susiang, M. I. N., Tampubolon, A. S., Koten, R. A. G., ... & Triyatun, N. (2024). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia. https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Pengantar_Manajemen/ZOf8EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Rahmawati, A., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada dinas komunikasi informatika dan statistik kabupaten bima. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 173-177. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/9485>
- Ramdhona, T. S., Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). The Influence of Work Environment and Work Motivation on Teacher Work Discipline (Survey on Teachers of SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Journal of Indonesian Management*, 2(2), 293-300. <https://penerbitadm.pubmedia.id/index.php/JIM/article/view/686>
- Rasyid, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 3(1), 306-318. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/japb/article/view/255>
- Rusdiana, A. (2025). *Psikologi organisasi*. MDP. https://www.google.co.id/books/edition/PSIKOLOGI_ORGANISASI/0rxAEQAAQBAJ?hl=en&gbpv=1
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia. <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/16455/1/E-Book%20Metodologi%20Penelitian%20Syafri.pdf>
- Sinurat, S. N. (2024). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK*. Cendikia Mulia Mandiri. https://books.google.co.id/books?id=eFw6EQAAQBAJ&newbks=1&newbks_redir=0&printsec=frontcover&hl=en&source=gb_mobile_entity&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.