

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru

Rahmalia Sapitri, Rian Rahmat Ramadhan, Hammam Zaki
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*E-mail: 210304245@student.umri.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru. Pada penelitian ini menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sampel jenuh dengan jumlah sampel sebanyak 75 pegawai. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder dan data primer dengan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang diukur dengan skala Likert. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang diolah menggunakan SPSS 26. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Pekanbaru

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

Pendahuluan

Disiplin kerja merupakan bentuk kepatuhan individu terhadap aturan, norma, dan standar organisasi yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, demi kelancaran operasional dan pencapaian tujuan bersama. Dalam konteks instansi pemerintahan seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru, disiplin kerja tidak hanya mencerminkan sikap profesionalisme pegawai, tetapi juga menjadi indikator penting dalam menjaga kualitas, kecepatan, dan ketepatan pelayanan publik. Tingkat disiplin yang tinggi akan

berdampak langsung pada kepuasan masyarakat, sedangkan penurunan kedisiplinan dapat menghambat efektivitas kerja dan menurunkan citra instansi di mata publik. Fenomena penurunan kedisiplinan pegawai yang teridentifikasi dalam beberapa periode terakhir menunjukkan adanya urgensi untuk mengkaji secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhinya. Penelitian ini memfokuskan pada tiga faktor utama yang diyakini memiliki hubungan erat dengan kedisiplinan pegawai, yaitu gaya kepemimpinan yang diterapkan pimpinan, motivasi kerja yang dimiliki pegawai, serta kondisi lingkungan kerja baik secara fisik maupun non-fisik. Ketiga variabel ini, menurut berbagai kajian teoritis dan empiris, berperan signifikan dalam membentuk perilaku disiplin, sehingga analisis yang komprehensif terhadapnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perbaikan kinerja organisasi.

Pelayanan publik adalah wajah dari pemerintah yang pertama kali dirasakan masyarakat. Di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi seperti sekarang, masyarakat menuntut pelayanan yang cepat, transparan, dan akuntabel. Tidak cukup hanya dengan prosedur yang jelas, kualitas pelayanan publik sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Pekanbaru merupakan salah satu instansi yang berada di garis depan pelayanan publik, khususnya dalam perizinan dan investasi. Lembaga ini memiliki peran strategis dalam menarik minat investor, mempermudah akses layanan perizinan, dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah. Namun, di balik capaian layanan yang tampak dari luar, terdapat tantangan besar yang sering kali menjadi penghambat, yaitu masalah disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan pondasi utama bagi terciptanya pelayanan publik yang prima. Pegawai yang disiplin akan datang tepat waktu, mematuhi peraturan, menjalankan prosedur dengan benar, serta memberikan layanan yang konsisten sesuai standar yang berlaku. Menurut Fitrianti dan Habibi (2022), disiplin kerja bukan sekadar kepatuhan formal, tetapi juga wujud kesadaran dan komitmen pegawai untuk menjalankan tugas secara profesional. Dalam konteks pelayanan publik, disiplin pegawai berbanding lurus dengan kepercayaan masyarakat. Jika disiplin menurun, maka kualitas pelayanan akan ikut terpengaruh, dan pada akhirnya dapat menurunkan kepuasan bahkan kepercayaan publik terhadap pemerintah daerah.

Kondisi di DPMPTSP Kota Pekanbaru pada awal tahun 2025 menunjukkan fenomena yang patut dicermati. Data kehadiran pegawai dari Januari

hingga April 2025 memperlihatkan fluktuasi yang cukup signifikan. Tingkat kehadiran berada di kisaran 65% hingga 80%, dengan kasus keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa izin masih terjadi. Misalnya, pada bulan Januari hanya 49 dari 75 pegawai yang hadir penuh, sementara sisanya tercatat izin, sakit, atau cuti. Angka kehadiran memang sempat membaik pada bulan Maret, tetapi kembali menurun pada April, bertepatan dengan persiapan Idulfitri dan meningkatnya laporan terkait fasilitas kerja yang kurang ergonomis. Fakta ini menunjukkan bahwa meskipun pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan, terdapat celah dalam manajemen internal yang berdampak pada konsistensi kedisiplinan pegawai.

Fenomena ini mendorong perlunya evaluasi terhadap faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja. Literatur manajemen publik dan perilaku organisasi menyebutkan setidaknya tiga faktor utama yang berperan penting: gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menjadi pemicu semangat dan rasa tanggung jawab pegawai. Pemimpin yang mampu memberi teladan, membangun komunikasi efektif, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan cenderung menciptakan budaya kerja yang disiplin (Rizal & Radiman, 2019). Di sisi lain, motivasi—baik intrinsik seperti rasa bangga terhadap pekerjaan, maupun ekstrinsik seperti penghargaan dan insentif—berperan mendorong pegawai untuk secara konsisten mematuhi aturan kerja (Rivai, 2023). Lingkungan kerja, mencakup aspek fisik seperti kenyamanan ruang kerja dan aspek sosial seperti hubungan antarpegawai, juga terbukti memengaruhi perilaku kerja. Lingkungan yang kondusif menciptakan rasa nyaman sehingga pegawai lebih fokus dan patuh pada tugas-tugasnya (Kurniawan & Soekotjo, 2019).

Menariknya, tidak semua penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang konsisten. Beberapa studi menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Asriani, 2024; Talani, 2025). Perbedaan hasil ini memperlihatkan adanya ruang penelitian yang masih terbuka, khususnya di sektor pelayanan publik daerah yang memiliki karakteristik unik, seperti beban kerja tinggi, dinamika jam kerja, dan tuntutan langsung dari masyarakat. Oleh karena itu, penting dilakukan kajian yang secara komprehensif menguji pengaruh ketiga variabel—gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja—terhadap disiplin kerja pegawai di DPMPTSP Kota Pekanbaru.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang utuh

mengenai hubungan antara faktor-faktor tersebut dan tingkat disiplin kerja pegawai, sekaligus menawarkan rekomendasi strategis bagi manajemen instansi. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini akan mengukur secara objektif seberapa besar pengaruh masing-masing variabel, baik secara parsial maupun simultan, terhadap disiplin kerja. Hasilnya diharapkan dapat menjadi referensi ilmiah untuk memperkaya literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi masukan praktis dalam perumusan kebijakan peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Secara garis besar, pembahasan dalam penelitian ini akan diawali dengan uraian teori mengenai disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja, disertai hasil penelitian terdahulu sebagai landasan hipotesis. Selanjutnya akan dijelaskan metodologi penelitian yang meliputi desain, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis. Bagian inti penelitian menyajikan hasil temuan yang dianalisis dan diinterpretasikan secara kritis dengan mengaitkannya pada teori dan kondisi nyata di lapangan. Pada bagian akhir, penelitian ini menyajikan kesimpulan dan rekomendasi yang diharapkan dapat membantu DPMPTSP Kota Pekanbaru meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pendekatan kepemimpinan yang efektif, strategi motivasi yang tepat, dan pengelolaan lingkungan kerja yang lebih baik.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memotret kondisi kedisiplinan pegawai, tetapi juga mengupas akar masalahnya dan menawarkan solusi berbasis bukti. Harapannya, hasil penelitian dapat menjadi pijakan bagi pembuat kebijakan untuk membangun budaya kerja disiplin yang berkelanjutan, demi terwujudnya pelayanan publik yang cepat, tepat, dan terpercaya bagi masyarakat Kota Pekanbaru.

Kajian Pustaka

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, dan mengawasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi (Budiyanto & Mochklas, 2020). Gaya kepemimpinan yang tepat dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab, membangun komitmen, dan meningkatkan kedisiplinan pegawai, sedangkan gaya kepemimpinan yang kurang efektif berpotensi menurunkan motivasi dan kepatuhan terhadap aturan kerja.

Motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi usaha individu dalam mencapai tujuan (Pasaribu, 2022). Motivasi dapat bersifat intrinsik, seperti kepuasan pribadi dan rasa pencapaian, maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, insentif, dan promosi jabatan. Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan perilaku disiplin, menjaga ketepatan waktu, serta menyelesaikan tugas sesuai target.

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan kinerja pegawai (Saefullah & Basrowi, 2022). Lingkungan kerja yang baik meliputi fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, dukungan rekan kerja, serta budaya organisasi yang positif. Kondisi ini dapat menumbuhkan rasa betah, meningkatkan produktivitas, dan meminimalisir pelanggaran disiplin.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, ketiga variabel tersebut—gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja—memiliki hubungan erat dengan kedisiplinan pegawai. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat secara empiris. Pendekatan ini dipilih karena mampu mengukur kekuatan dan arah pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja secara objektif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Pekanbaru yang berjumlah 75 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga hasil

yang diperoleh lebih representatif dan akurat.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator variabel penelitian dan diukur menggunakan skala Likert lima poin. Skala ini memungkinkan responden memberikan penilaian secara terstruktur dari tingkat sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Untuk memastikan kualitas data, dilakukan uji validitas guna mengukur kelayakan butir pertanyaan, serta uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi jawaban responden. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linear berganda menggunakan bantuan program SPSS versi 26, yang dilengkapi dengan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, sehingga model regresi yang digunakan memenuhi kriteria kelayakan secara statistik.

Hasil dan Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (p -value < 0,05). Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, seperti kemampuan pemimpin untuk menginspirasi, memberikan arahan yang jelas, menegakkan aturan secara adil, dan membangun komunikasi yang efektif, maka semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai. Pemimpin yang mampu menjadi teladan akan menciptakan iklim kerja yang mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan dan prosedur kerja.

Motivasi juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (p -value < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki dorongan kerja yang kuat baik yang bersumber dari motivasi intrinsik, seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi, maupun motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan insentif akan cenderung lebih konsisten dalam mematuhi jadwal kerja, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi yang tinggi mendorong pegawai untuk mengarahkan seluruh energi dan perhatian pada pekerjaan, sehingga tingkat kedisiplinan dapat terjaga.

Selain itu, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai (p -value < 0,05). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, baik dari segi fasilitas fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan tata ruang, maupun dari segi hubungan sosial yang harmonis antarpegawai, terbukti mampu meningkatkan kepatuhan terhadap peraturan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa betah dan meminimalkan hambatan, sehingga pegawai

terdorong untuk hadir tepat waktu, bekerja secara tertib, dan mematuhi aturan yang berlaku.

Secara simultan, ketiga variabel tersebut gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dalam membentuk dan meningkatkan kedisiplinan pegawai di DPMPTSP Kota Pekanbaru. Kombinasi kepemimpinan yang efektif, motivasi yang terjaga, serta lingkungan kerja yang mendukung menciptakan sinergi yang kuat untuk mewujudkan perilaku kerja yang tertib, konsisten, dan sesuai dengan standar organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian-penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi publik dalam mempertahankan kedisiplinan pegawainya sangat ditentukan oleh integrasi dari faktor kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja yang saling melengkapi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 2,460 + 0,289X_1 + 0,430X_2 + 0,230X_3$$

Tabel 1. Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t
	B	Sig.	Std. Error	Beta	
1 (Constant)			4,304	0,572	0,569
2,460					
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,289	0,096	0,289	3,009	0,004
Motivasi Kerja (X2)	0,430	0,091	0,453	4,715	0,000

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary		
	R	R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	0,618	2025
	Adjusted R Square	2,809	

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X3), Motivasi Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X1) Sumber: Data diolah,

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,786, menandakan hubungan yang sangat kuat antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja. Nilai Adjusted R^2 sebesar 0,602 berarti 60,2% variasi disiplin kerja dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara 39,8% sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model penelitian.

Penutup

Penelitian ini menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di DPMPSTSP Kota Pekanbaru, baik secara parsial maupun simultan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki pegawai, dan semakin kondusif lingkungan kerja yang dirasakan, maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan pegawai dalam menjalankan tugas. Temuan ini menegaskan pentingnya peran kepemimpinan yang mampu memberi teladan, mendorong semangat kerja, dan menciptakan suasana kerja yang mendukung pencapaian target kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan agar manajemen DPMPSTSP Kota Pekanbaru secara konsisten menerapkan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dan partisipatif, di mana pimpinan mampu membangun komunikasi yang terbuka, memberikan arahan yang jelas, serta memberikan apresiasi terhadap pencapaian pegawai. Selain itu, perlu dilakukan strategi

peningkatan motivasi melalui penghargaan, insentif, peluang pengembangan karier, serta pembinaan yang berkelanjutan. Lingkungan kerja juga perlu ditata agar lebih nyaman dan mendukung produktivitas, termasuk perbaikan fasilitas fisik, peningkatan keamanan dan kebersihan, serta penguatan budaya kerja yang positif dan kolaboratif.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan tingkat kedisiplinan pegawai dapat dipertahankan bahkan ditingkatkan, sehingga pelayanan publik yang diberikan DPMPTSP Kota Pekanbaru menjadi semakin efektif, efisien, dan mampu memenuhi harapan masyarakat serta pelaku usaha secara berkelanjutan.

Daftar Pustaka

- Budiyanto, & Mochklas. (2020). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Pasaribu. (2022). *Teori Motivasi Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Saefullah, & Basrowi. (2022). *Manajemen Lingkungan Kerja*. Jakarta: Prenadamedia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.