

Analisis Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening

Meisy Alda Putri¹, Suwanto², Durotun Nasikah³
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro
Email: meisyaldaput@gmail.com, durotunnasika82@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teknik sampling yang digunakan yaitu *purposive sampling* pada pegawai dinas perdagangan kota metro, jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 75 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 8,448 > t_{tabel} 1,992$. (2) disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dengan nilai $t_{hitung} 2,908 > t_{tabel} 1,992$. (3) lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 5,125 > t_{tabel} 1,992$. (4) disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 2,474 > t_{tabel} 1,992$. (5) motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} 3,340 > t_{tabel} 1,992$.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Pegawai

Abstract

This study aimed to find out whether the work environment affects employee performance. To find out whether work discipline affects the performance of the staff. To find out whether work motivation affects employee performance. Based on the sampling technique used, namely purposive sampling on employees of the metro city trade office, the number of samples used was 75 respondents. Data collection in this study uses a questionnaire, while the analysis technique in this study uses path analysis. The results of this study showed that (1) the work environment has a direct effect on work motivation with a tcal value of $8.448 > ttable 1.992$. (2) Work discipline has a direct effect on work motivation with a tcal value of $2.908 > ttable 1.992$. (3) The work environment has a direct effect on employee performance with a tcount value of $5.125 > ttable 1.992$. (4) Work discipline has a direct effect on employee performance with a tcal value of $2.474 > ttable 1.992$. (5) work motivation has a direct effect on employee performance with a tcal value of $3,340 > ttable 1,992$.

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Work Motivation, and Employee Performance.*

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam semua kegiatan perusahaan dan organisasi pada era globalisasi saat ini. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi untuk menerapkan mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Organisasi akan dapat mencapai tujuannya dengan efektif apabila orang-orang yang terlibat

dalam organisasi baik secara individu maupun kelompok mampu melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dengan baik.

Untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan dan tanggung jawab tersebut, organisasi telah menetapkan struktur organisasi dengan merinci secara hirararki posisi pada masing-masing organisasi sesuai dengan peran, tugas dan fungsi serta pola hubungan antar posisi dalam rangkaian kesatuan organisasi dan standar prosedur kerja yang jelas. Organisasi harus memiliki pegawai yang berkualitas dan berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. sebaliknya apabila kinerja pegawai menurun menyebabkan target organisasi tidak tercapai dengan maksimal.

Keberhasilan organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi. Ada banyak cara untuk mencapai tujuan organisasi, diantaranya melalui kinerja pegawai dari apa yang telah dikerjakan. Pengukuran capaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan dalam pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi. Setiap lembaga pemerintahan mengharapkan pegawainya memiliki kemampuan dan kinerja yang baik. Dengan adanya kinerja yang baik yang dimiliki pegawainya diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Sebaliknya, tujuan sulit tercapai apabila pegawai yang bekerja tidak memiliki kemampuan dan kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Upaya dalam menciptakan kinerja yang baik dan efektif di Dinas Perdagangan Kota Metro ini belum optimal dikarenakan beberapa kendala-kendala yang dihadapi seperti masih ada beberapa ruangan yang belum menggunakan pendingin ruangan (AC), lingkungan kerja yang sempit, masih banyak pegawai yang tidak mengikuti kegiatan rutin apel pagi yang dilaksanakan setiap hari, keterlambatan masuk kerja pegawai, dan pegawai yang pulang mendahului jam kerja. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila organisasi memiliki kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan dapat menciptakan suasana yang kondusif bagi pegawai. Kinerja juga dapat tercapai secara maksimal apabila pegawai memiliki tingkat disiplin yang baik. Dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan memotivasi kerja pegawai tersebut agar lebih maksimal.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, mengidentifikasi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Chandra, 2018).

Menurut Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap organisasi haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang karyawan sewaktu bekerja (Jopanda, 2021)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencayahaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan (Putri, 2020). Lingkungan kerja adalah mengenai kondisi tempat kerja seperti pengaturan pencahayaan, pengaturan ventilasi udara, dan faktor yang mempengaruhi fisik kerja, seperti kebisingan, getaran, temperatur, dan limbah cair kimia (Yanuari, 2019)

Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati segala peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu organisasi (Sumadhinata, 2018)

Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang di berikan kepadanya. Menurut Nurjaya (2021) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang karyawan untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat waktu baik apapun bentuk kegiatan itu jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tepat waktu (Jufrizen dan Sitorus, 2021)

Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan organisasi, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan organisasi (Hamali, 2016). Menurut Sutrisno (2016) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Motivasi Kerja

Motivasi merupakan upaya memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan dan motif sebagai daya gerak seseorang untuk melakukan sesuatu, karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Suwanto (2016) motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi ialah suatu konsep yang mencakup berbagai pengertian terkait dorongan, semangat, dan upaya yang mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau tindakan tertentu (Suwanto : 2021).

Menurut Nurjaya (2021) memberikan pengertian motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Menurut Siswanto (2019) motivasi berkaitan dengan usaha dan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang yang dimana dilakukan untuk memenuhi semua tujuan yang diinginkan

oleh seseorang sehingga mencapai ke arah tujuan yang ditujukan. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut.

Menurut Yanuari (2019) motivasi adalah daya dorong yang mengakibatkan seseorang anggota mau dan rela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya. Seorang pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan suka rela dan tanggung jawab. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Ekhsan, 2019)

Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*), untuk itu setiap organisasi akan berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab organisasi. Menurut Jufrizen (2018), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Menurut Jufrizen (2021) Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam organisasi. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula hasil kerja karyawan tersebut. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi terhadap organisasi. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi menurut Nasution & Rostanti (2020) mengatakan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perubahan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Hasibuan dan Silvya, 2019). Kinerja karyawan adalah tentang tepat waktu, efektifitas dan efisiensi penyelesaian tugas yang disepakati oleh karyawan, sebagaimana diatur oleh pimpinan (Kumara dan Utama, 2016)

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dimana dalam metode ini informasi atau data-data dikumpulkan dari setiap responden melalui kuisisioner dan observasi. Berdasarkan teknik sampling yang yang digunakan yaitu *purposive sampling* pada pegawai dinas perdagangan kota metro, jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 75. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pengujian Persyaratan Instrumen yang terdiri dari uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Pengujian persyaratan analisis yang terdiri dari, Uji Normalitas, Linieritas, dan Homogenitas, Pengujian Hipotesis menggunakan Analisis jalur. Analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS 25.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Uji Normalitas

**Hasil Pengujian Normalitas (ξ_1) Terhadap (η_2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	4.92146531	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	
	Positive	.104	
	Negative	-.094	
Test Statistic		.104	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.044 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.373 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.360
		Upper Bound	.385

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 624387341.

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) signifikan dari uji normalitas diperoleh nilai sebesar 0,373 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

**Hasil Pengujian Normalitas (ξ_2) Terhadap (η_2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		75	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	6.90515257	
Most Extreme Differences	Absolute	.064	
	Positive	.064	
	Negative	-.057	
Test Statistic		.064	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.904 ^e	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.897
		Upper Bound	.912

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) signifikan dari uji normalitas diperoleh nilai sebesar 0,904 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

**Hasil Pengujian Normalitas (η_1) Terhadap (η_2)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000

	Std. Deviation	5.50226708	
Most Extreme Differences	Absolute	.094	
	Positive	.056	
	Negative	-.094	
Test Statistic		.094	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.496 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.483
		Upper Bound	.509

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 926214481.

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Hasil Monte Carlo Sig. (2-tailed) signifikan dari uji normalitas diperoleh nilai sebesar 0,496 dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada penelitian ini terdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

Hasil Uji Linieritas (ξ_1) Terhadap (η_2) ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	2822.018	21	134.382	5.933	.000
		Linearity	2230.139	1	2230.139	98.460	.000
		Deviation from Linearity	591.879	20	29.594	1.307	.216
	Within Groups		1200.462	53	22.650		
Total			4022.480	74			

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *devitation from linearity* sebesar 0,216 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh linier antara variabel Lingkungan Kerja (ξ_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (η_2).

Hasil Uji Linieritas (ξ_2) Terhadap (η_2) ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	1857.081	23	80.743	1.902	.029
		Linearity	494.076	1	494.076	11.637	.001
		Deviation from Linearity	1363.005	22	61.955	1.459	.133
	Within Groups		2165.399	51	42.459		
Total			4022.480	74			

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *devitation from linearity* sebesar 0,133 > 0,05 yang berarti terdapat pengaruh linier antara variabel Disiplin Kerja (ξ_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (η_2).

**Hasil Uji Linieritas (η_1) Terhadap (η_2)
ANOVA Table**

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Pegawai * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2377.145	23	103.354	3.204	.000
		Linearity	1782.134	1	1782.134	55.240	.000
		Deviation from Linearity	595.011	22	27.046	.838	.667
	Within Groups	1645.335	51	32.261			
	Total	4022.480	74				

(Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji linieritas pada tabel dapat diketahui nilai signifikan *devitation from linearity* sebesar $0,667 > 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh linier antara variabel Motivasi Kerja (η_1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (η_2).

3) Uji Homogenitas

**Hasil Uji Homogenitas (ξ_1) Terhadap (η_2)
Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
LINGKUNGAN KERJA	Based on Mean	.762	1	148	.384
	Based on Median	.798	1	148	.373
	Based on Median and with adjusted df	.798	1	143.581	.373
	Based on trimmed mean	.784	1	148	.377

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,384 > 0,05$ yang berarti data yang diuji pada lingkungan kerja (ξ_1) terhadap kinerja pegawai (η_2) bersifat homogen.

**Hasil Uji Homogenitas (ξ_2) Terhadap (η_2)
Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
DISIPLIN KERJA	Based on Mean	.488	1	148	.486
	Based on Median	.367	1	148	.546
	Based on Median and with adjusted df	.367	1	108.414	.546
	Based on trimmed mean	.362	1	148	.548

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,486 > 0,05$ yang berarti data yang diuji pada motivasi kerja (ξ_2) terhadap kinerja pegawai (η_2) bersifat homogen.

**Hasil Uji Homogenitas (η_1) Terhadap (η_2)
Test of Homogeneity of Variances**

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
MOTIVASI KERJA	Based on Mean	1.398	1	148	.239
	Based on Median	1.392	1	148	.240
	Based on Median and with adjusted df	1.392	1	146.872	.240
	Based on trimmed mean	1.371	1	148	.243

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Hasil uji homogenitas dapat diketahui nilai signifikan sebesar $0,239 > 0,05$ yang berarti data yang diuji pada motivasi kerja (η_1) terhadap kinerja pegawai (η_2) bersifat homogen.

B. Analisis Jalur

1) Perhitungan Koefisien Jalur Pada Sub Struktural 1

$$\eta_1 = \gamma_{11}\xi_1 + \gamma_{12}\xi_2 + \zeta_1$$

$$\eta_1 = 0,791\xi_1 + 0,085\xi_2 + 0,664$$

**Koefisien Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	32.706	6.340		5.158	.000
	LingkunganKerja	.700	.083	.791	8.448	.000
	DisiplinKerja	.060	.066	.085	2.908	.006

a. Dependent Variable: MotivasiKerja

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS 25

- 1) Nilai dari variabel lingkungan kerja sebesar $0,000 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi.
- 2) Nilai dari variabel disiplin kerja sebesar $0,006 < 0,05$ maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh langsung yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi.

Berdasarkan pada hasil perhitungan analisis jalur struktural 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan variabel lingkungan kerja dan disiplin berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja.

Model Summary Sub Struktural 1

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.748 ^a	.559	.547	4.961	

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, LingkunganKerja

(Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 25)

Berdasarkan tabel tersebut, diperoleh nilai R square sebesar 0,559 sehingga hal ini menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah 55,9% sedangkan sisanya yaitu $100\% - 55,9\% = 44,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sebagai informasi tambahan, nilai e_1 dapat diketahui dengan rumus $e_1 = \sqrt{1 - 0,559} = 0,664$

2) Koefisien Jalur Model Struktural 2

$$\eta_2 = \gamma_{21}\xi_1 + \gamma_{22}\xi_2 + \beta_{21}\eta_1 + \zeta_2$$

$$\eta_2 = 0,567\xi_1 + 0,042\xi_2 + 0,319\eta_1 + 0,617$$

Koefisien Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.106	6.731		3.284	.002
	LingkunganKerja	.501	.098	.567	5.125	.000
	DisiplinKerja	.030	.063	.042	2.474	.003
	MotivasiKerja	.285	.085	.319	3.340	.001

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Berdasarkan output regresi model struktural 2 pada bagian tabel coefficients diketahui bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu lingkungan kerja (ξ_1) = 0,000 disiplin kerja (ξ_2) = 0,003 dan motivasi kerja (η_1) = 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa regresi model struktural 2 yakni variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Model Summary Sub Struktural 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.787 ^a	.619	.603	4.644

a. Predictors: (Constant), MotivasiKerja, DisiplinKerja, LingkunganKerja

Sumber : Pengolahan Data Dengan SPSS 25

Besarnya nilai R square yang terdapat pada tabel model summary adalah sebesar 0,619 hasil ini menunjukkan bahwa kontribusi lingkungan kerja (ξ_1), disiplin kerja (ξ_2) dan motivasi kerja (η_1) terhadap kinerja pegawai (η_2) adalah sebesar 61,9% sementara sisanya 38,1% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e2 dapat dicari dengan rumus $e2 = \sqrt{1 - 0,619} = 0,617$.

C. Hipotesis Statistik

Hasil Uji Hipotesis Statistik

No	Variabel pengujian	Koefisien β	t_{hitung}	t_{tabel}	Kesimpulan
1	ξ_1 dengan η_1	0,791	8,448	1,992	Ha diterima
2	ξ_2 dengan η_1	0,085	2,908	1,992	Ha diterima
3	ξ_1 dengan η_2	0,567	5,125	1,992	Ha diterima
4	ξ_2 dengan η_2	0,042	2,474	1,992	Ha diterima
5	η_1 dengan η_2	0,319	3,340	1,992	Ha diterima

Sumber : Data Olahan Penulis, 2024

Berdasarkan dari tabel diatas maka masing masing hipotesis di terima karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka koefisien β signifikan atau dapat disimpulkan bahwa hipotesis masing-masing Ha diterima dan Ho di tolak.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai yang dapat diterima dan memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Artinya jika indikator lingkungan kerja diperbaiki seperti fasilitas kebutuhan, kebersihan, tata ruang, pencahayaan, kebisingan. Maka indikator motivasi kerja seperti dorongan, keahlian dan

keterampilan, usaha, suka rela, dan bertanggung jawab akan menjadi lebih baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat menciptakan motivasi bagi pegawai saat melaksanakan pekerjaannya. Dari hasil penelitian ini indikator yang paling dominan yaitu pencahayaan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmiyatun dan Sonny (2021) bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki nilai yang dapat diterima dan memberikan pengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Artinya jika indikator disiplin kerja ditingkatkan seperti taat pada aturan, kesadaran bekerja, tepat waktu, suka rela, prosedur kerja. Maka indikator motivasi kerja seperti dorongan, keahlian dan keterampilan, usaha, suka rela, dan bertanggung jawab akan menjadi lebih baik. Dari hasil penelitian indikator disiplin kerja yang paling dominan yaitu sukarela. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik berasal dari kerelaan orang tersebut agar dapat melaksanakan kedisiplinan sehingga dapat menciptakan motivasi bagi pegawai saat melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Septiyan dan Heryanda (2020).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dapat disimpulkan bahwa indikator pada variabel kerangka pemikiran lingkungan kerja memiliki nilai yang dapat diterima. Lingkungan kerja adalah suatu suasana dimana karyawan melakukan sebuah aktifitas secara kondusif dan nyaman karyawan bisa bekerja secara optimal di perusahaan tersebut. Jika karyawan menyenangi lingkungan daerah dimana dia bekerja, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerjanya dan dapat bekerja secara efektif. Dari hasil penelitian ini indikator yang paling sedikit memperoleh skor nilai yaitu tata ruang. Jika penataan ruangan masih kurang baik maka kinerja pegawai juga kurang maksimal. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021). Penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada uji yang dihasilkan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada pegawai dinas perdagangan kota metro. Jika indikator pada variabel disiplin kerja dipertahankan ataupun ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin baik pula prestasi kerja yang dicapai. Kurangnya disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut sehingga dapat menghambat visi misi perusahaan yang ingin dicapai. Dari hasil penelitian ini indikator dari variabel disiplin kerja yang memperoleh nilai paling sedikit yaitu taat pada aturan. Jika pegawai menaati aturan yang ada maka kinerja pegawai akan menjadi baik. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sudarmanto, Martini, dan Herlambang (2022).

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada uji yang dihasilkan menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pada pegawai dinas perdagangan kota metro. Jika indikator pada variabel motivasi kerja dipertahankan ataupun ditingkatkan maka kinerja pegawai akan semakin baik. Dari hasil penelitian menunjukkan aspek motivasi yang paling mempengaruhi kinerja pegawai yaitu indikator dorongan. Apabila seorang pegawai memiliki

motivasi kerja yang tinggi untuk mendapatkan prestasi, maka pegawai tersebut akan senantiasa berusaha meningkatkan kualitas kerjanya dan kinerjanya sebagai pegawai. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Huda & Nasikah (2025).

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja (ξ_1) terhadap motivasi kerja (η_1) pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.
- 2) Ada pengaruh langsung antara disiplin kerja (ξ_2) terhadap motivasi kerja (η_1) pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.
- 3) Ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja (ξ_1) terhadap kinerja pegawai (η_2) pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.
- 4) Ada pengaruh langsung antara disiplin kerja (ξ_2) terhadap kinerja pegawai (η_2) pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.
- 5) Ada pengaruh langsung antara motivasi kerja (η_1) terhadap kinerja pegawai (η_2) pegawai Dinas Perdagangan Kota Metro.

B. Saran

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari penelitian, adapun saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut:

1. Untuk organisasi dapat mempertahankan dan meningkatkan lingkungan kerja terutama dalam hal pencahayaan pada tempat kerja sehingga dalam hal ini pegawai akan merasa nyaman saat mengerjakan tugasnya.
2. Untuk organisasi memberikan penghargaan atau apresiasi kepada pegawai yang disiplin kerjanya baik sekaligus memotivasi pegawai lainnya untuk berdisiplin dalam bekerja.
3. Untuk organisasi dapat menata ruangan dengan baik agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan efektif sehingga kinerja pegawai dapat dilakukan secara optimal karena lingkungan kerja pada dinas perdagangan kota metro yang tidak luas.
4. Untuk organisasi meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan memastikan pegawai mematuhi aturan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga kinerja pegawai dapat tercapai secara optimal.
5. Untuk organisasi meningkatkan motivasi pegawai dengan memberikan berbagai bentuk motivasi kerja seperti bonus atau tunjangan untuk pegawai agar pegawai termotivasi dan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Daftar Pustaka

- Chandra, D. A. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap semangat kerja karyawan PT. Diantri. *Agora*, 6(1).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku Seru.
- Haritsandi, R. (2024). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Di Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 691-705.

- Hasibuan, J. S., & Silvy, B. (2019, December). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Huda, M. K., & Nasikah, D. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT Surya Abadi Riyanto Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 5(3), 553-564.
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84-101.
- Jufrizen, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35-54.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021, July). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 844-859).
- Kumara, I. W. S. E., & Utama, I. W. M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 6(1), 741-753.
- Nasution, I., & Rosanti, R. (2020). Pengaruh Bekerja dari Rumah (Work From Home) Terhadap Kinerja Karyawan BPKP. *Jurnal Budgeting*, 1(1), 9-14.
- Nitisemito, Alex S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Putri, S. H. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL MANAJEMEN MODAL INSANI DAN BISNIS (JMMIB)*, 1(1), 26-39.
- Septiawan, I. P. A., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 174-184.
- Sudarmanto, Y., Martini, N. N. P., & Herlambang, T. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada organisasi umum daerah air minum. *Kinerja*, 19(1), 79-88.
- Sumadhinata, Y. E. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan non edukatif di salah satu universitas swasta di bandung. *Sustainable Competitive Advantage (SCA)*, 8(1).

Jurnal Manajemen Diversifikasi

Vol. 6. No. 1 (2026)

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media.

Suwarto, S. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Universitas Muhammadiyah Metro. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 10(2).

Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45-54