

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja serta Implikasinya pada Motivasi Personel di POLRI (Studi Kasus di Bagian Perencanaan Administrasi Staf SDM)

Fajar Budiyanto^{1*}, Junaidi Junaidi², Kamaruddin Kamaruddin³

¹ Kabagrenmin SSDM Mabes POLRI
*email: barusanamal@gmail.com

² Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Nasional Lhokseumawe - Kasatreskrim Polres Sabang Polda Aceh
email: junaidisdmatch1@gmail.com

³ Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh
email: kamal@uniki.ac.id

Article history

Received:
April 10, 2025
Accepted:
April 14, 2025
Published:
April 16, 2025

Page:
26 – 34

Keywords:
Work Environment,
Work Discipline,
Performance,
Motivation



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License.

ABSTRACT: The purpose of the study was to determine the contribution of work environment factors and member discipline in improving performance that has implications for work motivation. case study on POLRI Aceh personnel. Using an associative method with a quantitative approach with data analysis techniques through the path model. The sample in this study was personnel of the Human Resources Staff Planning Administration Section of the Police totaling 76 people. The results of the study showed that 1) There is a causal relationship between work environment variables and work discipline with a degree of 0.699. 2) There is a direct and indirect influence of the work environment on performance, through the work discipline variable, of 45.33%. 3) There is a direct and indirect influence of work discipline on performance, through the work environment variable, of 30.72%. 4) Simultaneously, the work environment and work discipline have a significant effect and contribute 46.7% to personnel performance. 5) There is a direct and indirect influence of the work environment on motivation, through the work discipline variable, of 30.36%. 6) There is a direct and indirect influence of work discipline on motivation, through the work environment variable of 28.59%. 7) Simultaneously, the work environment and work discipline provide a positive contribution to work motivation of 40.1%. 8) The total influence of the work environment and work discipline on work loyalty, through the performance variable, namely: 7% + 7.04%, is obtained at 14.04%.

ABSTRAK: Tujuan penelitian untuk mengetahui kontribusi faktor lingkungan kerja dan disiplin anggota dalam meningkatkan kinerja yang berimplikasi pada motivasi kerja. studi kasus pada personil POLRI Aceh. Memnggunakan metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data melalui model *path* (jalur). Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 orang Personel Bagian Perencanaan Administrasi Staf Sumber Daya Manusia Polri. Hasil Penelitian diketahui, 1) Terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja dengan derajat 0,699. 2) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, melalui variabel disiplin kerja, sebesar 45,33%. 3) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja, melalui variabel lingkungan kerja, sebesar 30,72%. 4) Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikans dan memberi kontribusi sebesar 46,7% pada kinerja personel. 5) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi, melalui variabel disiplin kerja, sebesar 30,36%. 6) Terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap motivasi, melalui variabel lingkungan kerja, sebesar 28,59%. 7) Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja memberi kontribusi positif terhadap motivasi personel sebesar 40,1%. 8) Pengaruh total lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas personel, melalui variabel kinerja yakni: 7% + 7,04% diperoleh sebesar 14,04%.

1. Pendahuluan

Dalam melaksanakan tugas seorang anggota Polisi diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja anggota Polisi itu sendiri. Apabila kinerja tercapai

dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja anggota Polisi tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan anggota Polisi juga sangat dibutuhkan, agar kinerja anggota Polisi baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, akan tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja para pekerjanya, dengan demikian sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi. Anggota Polisi, sebagai aparat penegak hukum dituntut untuk bekerja secara *legalitas, proporsionalitas, profesionalitas, nesesitas, reasonable*, efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi Kepolisian.

Faktor lingkungan kerja, diasumsikan kuat memberi kontribusi pada kinerja dan motivasi personil. Seperti halnya yang diungkapkan oleh Robbins (2015) bahwa lingkungan kerja yang mendukung akan membuat para pegawai merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan kewajibannya, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat pegawai tidak bersemangat dan merasa tidak nyaman, Jika demikian akan berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Bisa disimpulkan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi gairah dan semangat kerja pegawai saat bekerja.

Selanjutnya salah satu hal penting yang harus diperhatikan organisasi dalam meningkatkan kinerja anggota Polisi yaitu kedisiplinan atau disiplin kerja, karena melalui disiplin kerja anggota Polisi akan terpacu untuk taat dan tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya, maka dari itu disiplin kerja memiliki peranan yang penting untuk dapat meningkatkan kinerja para anggota Polisi dalam mencapai tujuan organisasi. Faktor yang mendasar dalam menunjang kinerja seperti disiplin kerja harus diperhatikan agar personel Polri dapat taat dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya dengan tujuan agar anggota Polisi tersebut dapat memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Disiplin kerja akan baik apabila anggota Polisi menyadari tujuan organisasi membuat norma-norma, bersedia bekerja karena digaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian, apabila anggota Polisi dan atasan mempunyai disiplin kerja yang baik, maka tingkat kinerja personel Polri dapat diukur dengan melihat tingkat disiplin kerja.

Faktor-faktor yang menyebabkan menurunnya disiplin kerja personel pada Bagian Perencanaan Administrasi Staf Sumber Daya Manusia Polri diantaranya: 1) Masih banyaknya personel pada Bagian Perencanaan Administrasi Staf Sumber Daya Manusia Polri yang lalai dalam melaksanakan tugas. 2) Masih tingginya personel yang mangkir dalam bekerja. 3) Masih tingginya personel yang datang terlambat dalam melakukan apel kerja. dan penelitian Abqa dan Azhari (2023) dan Safwandi, S., & Konadi, W. (2023) menunjukkan Faktor disiplin kerja berpengaruh secara signifikans dan bernilai positif terhadap Kinerja pegawai.

Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada anggota Polisi atau bawahan untuk melakukan personelan dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kinerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi anggota agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi.

Maka, evaluasi kinerja personel pada Bagian Perencanaan Administrasi Staf Sumber Daya Manusia Polri yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap personel belum berjalan secara intensif dan kinerja personel belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan. Selanjutnya motivasi personel belum terlaksana secara optimal dikarenakan masih kurangnya komitmen personel terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik.

2. Metode Penelitian

Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data melalui survei dengan instrument kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan kerangka penelitian dan dimensi variabel, berikut:

Tabel 1. Operasional Variabel

Sumber Konsep Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2015)	Lingkungan Kerja Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Pencahayaan, •Sirkulasi udara, • Kebisingan suara • Pewarnaan •Kebersihan • Keamanan • Tata Ruang •Fasilitas
	Lingkungan Kerja Non Fisik	<ul style="list-style-type: none"> • Hubungan yang harmonis • Kesempatan untuk maju • Keadilan dalam bekerja
Disiplin kerja (Hasibuan, 2014)	Tujuan Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> • Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja • Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja
	Tingkat Kewaspadaan personel	<ul style="list-style-type: none"> • Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja • Menjaga dan merawat peralatan kerja
	Ketaatan pada Strandar Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja • Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya • Bekerja sesuai jam kerja
	Ketaatan pada Peraturan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Pemahaman pegawai atas peraturan kerja • Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja
	Etika Kerja	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja.
Kinerja (Robert L Mathis, 2013)	Hard Skill	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitas •Kualitas
	Soft Skill	<ul style="list-style-type: none"> • Ketepatan waktu •Kehadiran • Kemampuan bekerja sama
Motivasi (M.c Clelland yang dikutip oleh Hasibuan, 2015)	Kebutuhan akan prestasi	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mengembangkan kreativitas. ○ Antusias untuk berprestasi tinggi
	Kebutuhan akan afiliasi	<ul style="list-style-type: none"> • <i>sense of belonging</i> • <i>sense of importance</i> • <i>sense of achievement</i> • <i>sense of participation.</i>
	Kebutuhan akan kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> • Memiliki kedudukan yang terbaik. • Mengerahkan kemampuan demi mencapai kekuasaan

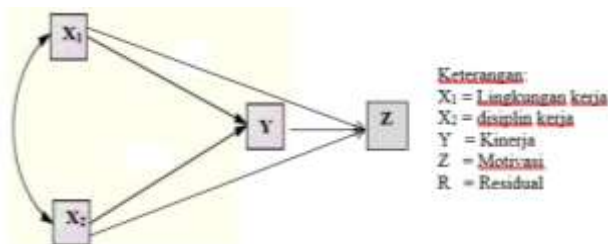
Unit analisis dalam penelitian ini adalah Personel Bagian Perencanaan Administrasi Staf Sumber Daya Manusia Polri yang berjumlah 76 orang.

Teknik Analisis Data

Sesuai dengan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, maka teknik statistik yang digunakan adalah analisis jalur. Fungsi analisis jalur adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat (Kerlinger, 1996). Melengkapi pendapat di atas, Suwarno dan Raharjo (2013) mengatakan bahwa teknik analisis model jalur (*path*) digunakan untuk melihat arah dan besarnya pengaruh di antara pasangan-pasangan variabel independen, dan variabel penengah dan variabel dependen.

Metode statistik dengan analisis jalur digunakan pola hubungan yang mengisyaratkan besarnya pengaruh beberapa variabel penyebab (*eksogen*) terhadap variabel akibat (*endogen*), (Marwan et al., 2023).

Dengan model jalur dalam penelitian ini yakni:



Gambar 1. Diagram jalur penelitian

Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menggunakan statistik inferensial melalui analisis jalur, mensyaratkan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosidasitas dan multikolinieritas. Serta dikerahui data berdistribusi normalitas.

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

(1). Uji validitas dan Reliabilitas Intrumen

Variabel kinkungan kerja menggunakan 11 butir pernyataan menyangkut lingkungan fisik dan non fisik, dan menurut persepsi responden diperoleh Uji validitas signifikans, dengan nilai terendah tingkat validitas butir 0,538 dan tertinggi 0,752.

Variabel disiplin kerja menggunakan 10 butir pernyataan menyangkut; kemampuan, tingkat Kewaspadaan personel, ketaatan pada Strandar Kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Diperoleh Uji validitas signifikans, dengan nilai terendah tingkat validitas butir 0,622 dan tertinggi 0,725.

Variabel kinerja menggunakan 10 butir pernyataan menyangkut *hard skill* dan *sift skill*. Diperoleh Uji validitas signifikans, dengan nilai terendah tingkat validitas butir 0,381 dan tertinggi 0,760.

Dan variabel motivasi kerja menggunakan 8 butir pernyataan menyangkut; Kebutuhan akan prestasi, Kebutuhan akan afiliasi, dan Kebutuhan akan kekuasaan. Uji validitas signifikans, dengan nilai terendah tingkat validitas butir 0,577 dan tertinggi 0,816.

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item/pertanyaan yang dipergunakan pada penelitian ini akan menggunakan formula *Cronbach Alpha* (α), dimana secara umum dianggap reliabel apabila nilai $\alpha > 0,65$, jika Nilai koefisien reliabilitas yang baik adalah diatas 0,7 (cukup baik), di atas 0,8 (baik). Hasil uji reliabilitas semua variabel ditunjukkan pada lampiran 3 dengan hasil dalam tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,879	11	Reliable Tinggi
Disiplin Kerja	0,854	10	Reliable Tinggi
Kinerja	0,752	10	Reliable Tinggi
Motivasi	0,827	8	Reliable Tinggi

(2). Hasil Analisis Jalur

(a). Hasil Analisis Jalur antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja (Model-1)

Uji Model Secara Simultan

Dalam penelitian ini model analisis dengan analisis jalur yang menentukan pengaruh variabel lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja. Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Uji Model Analisis Secara Simultan Model-1

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	602.523	2	301.261	21.143	.000 ^a
Residual	1040.148	73	14.249		
Total	1642.671	75			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 21,143$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 76 orang pada tingkat signifikani (α) = 5% yaitu sebesar 2,34. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikani 0,05. Dengan demikian variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja personel.

Hasil Koefisien Jalur Penelitian Model-1

Nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1 , X_2) terhadap variabel endogen (Y), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4. Taksiran Koefisien Jalur Model-1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.481	3.404		4.255	.000
Lingkungan Kerja	.428	.103	.539	4.140	.000
Disiplin Kerja	.375	.108	.390	3.692	.000

a. Dependent Variabel: Kinerja

Hasil perhitungan uji menunjukkan kedua koefisien variabel signifikan

(b). Hasil Analisis Jalur antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi (Model-2)

Uji Model Secara Simultan Model-2

Adapun pembuktian hipotesis secara simultan (keseluruhan) dari model-2 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Uji Model Analisis Secara Simultan Model-2

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
2 Regression	33.971	2	16.986	15.907	.000 ^a
Residual	1366.805	73	18.723		
Total	1400.776	75			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Motivasi

Tabel diatas, menunjukkan uji F diperoleh $F_{hitung} = 15,907$ dan uji menyatakan signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi personel.

Hasil Koefisien Jalur Penelitian Model-2

Nilai koefisien jalur antar variabel eksogen (X_1 , X_2) terhadap variabel endogen (Z), dengan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 6. Taksiran Koefisien Jalur Model-2

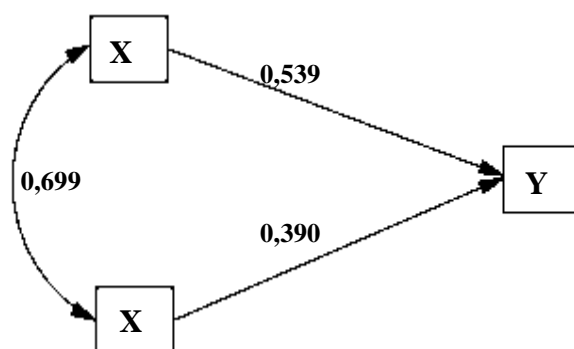
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
2 (Constant)	25.965	3.902		6.655	.000
Lingkungan Kerja	.270	.118	.396	2.594	.000
Disiplin Kerja	.255	.123	.373	2.449	.000

a. Dependent Variabel: Motivasi

Berdasarkan tabel 4.15, diketahui nilai koefisien jalurnya signifikan, sehingga dapat menjelaskan variabel respond (dependent).

(c). Analisis Model-1: Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja

Untuk menentukan pengaruh setiap variabel eksogen (lingkungan kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel endogen (kinerja) dalam model-1 analisis jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian Model-1

Keterangan :

Y= Kinerja, X1 = Lingkungan Kerja, X2 = Disiplin Kerja

Berdasarkan gambar model structural-1 diatas, dapat dilakukan analisis pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diduga terkait langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, penjabaran tersebut dapat dilihat sebagai berikut :

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,539$). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah : $(0,539)^2 \times 100\% = 29,05\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel disiplin kerja (X_2) yang dihitung = $(0,539)(0,699)(0,390) \times 100\% = 14,89\%$. Sehingga pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja, melalui variabel disiplin kerja, yakni: $29,05\% + 16,28\%$ diperoleh sebesar $45,33\%$.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,390$). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah : $(0,390)^2 \times 100\% = 14,44\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja (Y), karena adanya hubungan kausal dengan variabel lingkungan kerja (X_1) yang dihitung = $(0,390)(0,699)(0,539) \times 100\% = 16,28\%$. Sehingga pengaruh total disiplin kerja terhadap kinerja, melalui variabel lingkungan kerja, yakni: $14,44\% + 16,28\%$ diperoleh sebesar $30,72\%$.

Disamping dari statistik nilai koefisien jalur dalam model regresi diatas, juga dapat dipantau dari nilai statistik koefisien korelasi dan determinasi (R-square) berikut.

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.606 ^a	.467	.349	3.775	1.168

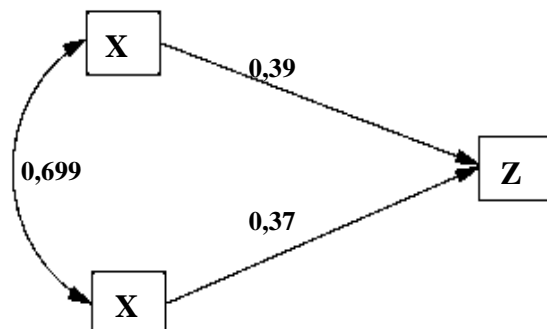
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Kinerja

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,606 menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, memiliki keeratan hubungan dengan kinerja, dengan derajat hubungannya sebesar 0,606. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,467 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel sebesar 46,7%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 53,3%, faktor ini, diantaranya kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi dan lain-lain.

(d). Analisis Model-2 : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel motivasi dalam model-2 analisis jalur, maka di rancang bentuk diagram jalurnya, yakni:



Gambar 3 Diagram Jalur Struktural Model-2

Keterangan : Z = Motivasi , X1 = Lingkungan Kerja, X2= disiplin Kerja

Berdasarkan gambar model structural-2 diatas, dapat dilakukan analisis pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja yang diduga terkait langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan motivasi, berikut ini.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi (Z), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx_1} = 0,396$). Maka pengaruh langsung dihitung melalui nilai determinasinya atau R-kuadrat, sehingga besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah: $(0,396)^2 \times 100\% = 15,68\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja (X_1) terhadap motivasi (Z), karena adanya hubungan kausal dengan variabel disiplin kerja (X_2) = $(0,396)(0,699)(0,373) \times 100\% = 14,68\%$. Sehingga pengaruh total lingkungan kerja terhadap motivasi, melalui variabel disiplin kerja, yakni: $15,68\% + 14,68\%$ diperoleh sebesar 30,36%.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Besarnya pengaruh langsung disiplin kerja (X_2) terhadap loyalitas personel (Z), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{zx_2} = 0,373$). Dengan ukuran determinasinya atau R-kuadrat, diperoleh besarnya pengaruh langsung variabel ini adalah: $(0,373)^2 \times 100\% = 13,91\%$. Besarnya pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja (X_2) terhadap motivasi (Z), karena adanya hubungan kausal dengan variabel eksogen lainnya yakni lingkungan kerja (X_1) = $(0,373)(0,699)(0,396) \times 100\% = 14,68\%$. Sehingga pengaruh total disiplin kerja terhadap motivasi, melalui variabel lingkungan kerja yakni: $13,91\% + 14,68\%$ diperoleh sebesar 28,59%.

Dan nilai statistik koefisien korelasi dan determinasi (R-square), ditunjukkan berikut:

Tabel 8. Koefisien Korelasi dan Determinasi Model-2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2	.756 ^a	.524	.102	4.327	1.629

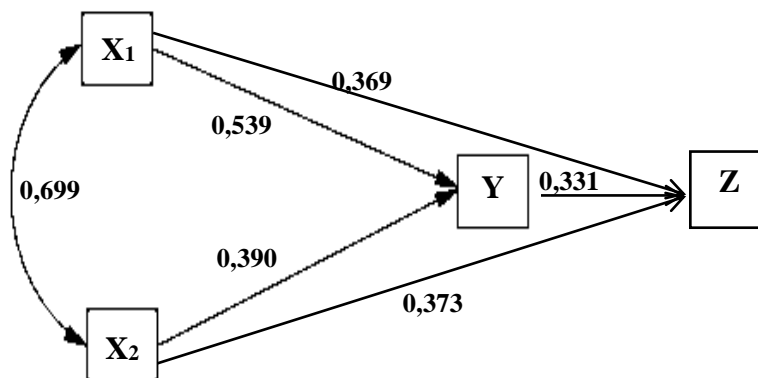
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variabel: Motivasi

Hasil analisis koefisien korelasi diperoleh R sebesar 0,756 menjelaskan hubungan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja, terhadap motivasi personel termasuk sangat erat, dengan derajat hubungannya sebesar 0,756. Sehingga nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,524 yang secara statistik menjelaskan bahwa kontribusi faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap motivasi personel sebesar 52,4%. Sementara sisanya karena peran variabel yang tidak diteliti sebesar 47,6%, faktor ini, diantaranya tingkat iklim organisasi, kemampuan kerja, karakteristik individu dan lain-lain.

(e). Uji Mediasi

Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teori dan yang dapat dilakukan oleh analisis jalur dengan menemukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel (Imam Ghozali, 2015). Hubungan langsung terjadi apabila satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa ada variabel ketiga yang memediasi (*intervening*). Model analisis struktural dari rumusan masalah penelitian ini dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Hasil Diagram Jalur Penelitian

Pengaruh masing-masing variabel baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja secara langsung sebesar (0,539).
- Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja secara langsung sebesar (0,390).
- Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi secara langsung sebesar (0,369).
- Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi personel secara langsung sebesar (0,373).
- Besarnya pengaruh variabel motivasi personel terhadap kinerja secara langsung sebesar (0,331).

Maka:

1. Besarnya pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi personel melalui kinerja sebesar 7%
2. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi personel melalui kinerja adalah 7,04%
3. Berdasarkan hal di atas, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas personel, melalui variabel kinerja sebesar 14,04%.

b. Pembahasan

Lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di suatu organisasi. Lingkungan kerja adalah dimana tempat pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Dalam bekerja setiap pegawai tentunya memperhatikan lingkungan tempat dia bekerja, lingkungan kerja menjadi sangat penting bagi pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam melakukan tugas pekerjaannya. Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaannya, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi (Erizal, E., & Kamaruddin, K. 2024).

Para pegawai yang melaksanakan tugas dan pekerjaannya harus diberikan perhatian, salah satunya adalah memperhatikan lingkungan kerja pegawainya. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong pegawai bekerja secara maksimal untuk kemajuan organisasi, oleh karena itu lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya.

Dalam usaha untuk mencapai tujuan, setiap organisasi, organisasi dan instansi pemerintah mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap pegawainya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja yang tinggi dan Pengawasan yang efektif. Kinerja pegawai merupakan perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi dan instansi pemerintah. Dengan adanya pengawasan kerja yang efektif yang telah ditetapkan organisasi, organisasi dan instansi pemerintah maka diharapkan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja akan sulit dicapai tanpa adanya disiplin kerja dari setiap pegawai yang ada di dalamnya. Karena tidak ada keberhasilan tanpa disiplin, disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja pegawai lebih tinggi lagi sehingga dengan demikian tujuan organisasi, organisasi dan instansi pemerintah dapat terwujud. Penelitian Fachrurazi, F., & Azhari, A. (2022) menekankan adanya etos kerja, motivasi dan disiplin berdampak positif terhadap kinerja.

Kesimpulan

- 1) Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel lingkungan kerja (X_1) dan disiplin kerja sebesar 0,699.
- 2) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja, melalui variabel disiplin kerja, yakni sebesar 45,33%.
- 3) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja, melalui variabel lingkungan kerja, yakni sebesar 30,72%.
- 4) Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel.
- 5) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap motivasi, melalui variabel disiplin kerja, yakni sebesar 30,36%.
- 6) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung disiplin kerja terhadap motivasi, melalui variabel lingkungan kerja yakni sebesar 28,59%.
- 7) Secara simultan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi personel.
- 8) Hasil analisis data, membuktikan besarnya pengaruh total lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap loyalitas personel, melalui variabel kinerja yakni sebesar 14,04%.

Daftar Pustaka

- Abqa, R., & Azhari, A. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon. *IndOmera*, 3(5), 39–47. <https://doi.org/10.55178/idm.v3i5.232>
- Erizal, E., & Kamaruddin, K. (2024). Analisis Kinerja Pegawai Camat dengan Memperhatikan Faktor Lingkungan, Budaya Kerja dan Reward (Studi pada Kantor Camat Kuala Kabupaten Bireuen). *Singkite Journal*, 3(3), 1–7. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/52>
- Fachrurazi, F., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kabupaten Pidie Jaya. *Singkite Journal*, 1(1), 9–16. Diambil dari <https://ejurnal.acehcc.com/index.php/skt/article/view/2>
- Hasibuan, Malayu S.P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Tujuh Belas. Bumi Aksara. Jakarta.
- Kerlinger, F.N. (1996). *Foundations of Behavior Research, Third Edition*, diterjemahkan oleh L.R. Simatupang, Gajah Mada University Press.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Raharjo, M. M., & Icu. (2021). *Manajemen Pelayanan Publik*. PT Bumi Aksara
- Robert L Mathis, dan John Harold Jackson. (2013). *Human Resources Management*, Thomson Learning
- Robbins SP, dan Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Selemba Empat. Jakarta.
- Safwandi, S., & Konadi, W. (2023). Pengaruh Servant Leadership, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Wilayah Peusangan Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 69–78. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.362>
- Sedarmayanti (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.