

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI PADA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA  
MEDAN**

**TESIS**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)  
Dalam Bidang Ilmu Manajemen*

**Oleh:**

**BUWIH NAWA**  
**NPM : 2320030017**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2025**

## PENGESAHAN TESIS

Nama : **Buwih Nawa**  
Nomor Pokok Mahasiswa : 2320030017  
Prodi/Konsentrasi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Pengesahan Tesis

Medan, 23 Agustus 2025

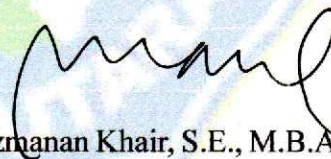
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Prof. Dr. Siti Mujiatun, S.E., M.M

Pembimbing II



Hazmanan Khair, S.E., M.B.A., Ph.D.


Diketahui

Direktur



Prof. Dr. H. Triono Eddy, SH, M. Hum

Ketua Program Studi



Prof. Dr. Fajar Pasaribu, SE., M.Si

## **PENGESAHAN PENGUJI**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

**BUWIH NAWA**

**NPM : 2320030017**

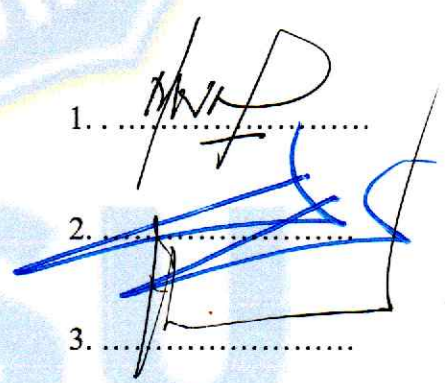
**Program Studi: Magister Manajemen**

“Tesis ini Telah Dipertahankan Dihadapan Panitia Penguji Yang Dibentuk Oleh  
Magister Manajemen PPs. UMSU dan Dinyatakan Lulus Dalam Ujian, Pada Hari,  
Sabtu Tanggal 23 Agustus 2025”

#### **Panitia Penguji**

1. **Prof. Dr. Ir. Hj. R. Sabrina, M.Si**  
Ketua
2. **Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si**  
Sekertaris
3. **Bahrul Khair Amal, S.E., M.Si**  
Anggota

1. ....  
2. ....  
3. ....



Unggul | Cerdas | Terpercaya

## **PERNYATAAN**

### **JUDUL TESIS**

#### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya penenliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doctor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar Pustaka.
5. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau Sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.



Medan, 25 Juli 2025

**Buwih Nawa**  
NPM. 2320030017

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN**

**BUWIH NAWA  
2320030017**

#### **MAGISTER MANAJEMEN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Penelitian dilaksanakan sejak Februari hingga Juni 2025 dengan populasi sebanyak 42 orang pegawai berstatus PNS, PPPK, dan BLU. Karena jumlah populasi terbatas, maka penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan seluruh populasi dijadikan sampel. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik analisis Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,365, t-statistik 2,628 dan p-value 0,009. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,358, t-statistik 2,980 dan p-value 0,003. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,293, t-statistik 2,755 dan p-value 0,006. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan koefisien 0,743, t-statistik 4,010 dan p-value 0,000. Namun, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, tetapi tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya motivasi kerja sebagai faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui pembentukan kedisiplinan.

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

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK DISCIPLINE AS A MEDIATING VARIABLE AT THE FACULTY OF PUBLIC HEALTH STATE ISLAMIC UNIVERSITY OF NORTH SUMATRA MEDAN**

**BUWIH NAWA  
2320030017**

## **MASTER OF MANAGEMENT**

This study aims to analyze the influence of work motivation and work environment on employee performance, with work discipline as a mediating variable at the Faculty of Public Health, State Islamic University of North Sumatra, Medan. The research was conducted from February to June 2025, involving a population of 42 employees consisting of civil servants (PNS), government contract workers (PPPK), and Public Service Agency staff (BLU). Due to the limited population size, this study employed a saturated sampling technique, using the entire population as the sample. The method used was quantitative, with data analyzed through Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPLS 4.0 software. The results show that work motivation has a significant effect on employee performance, with a path coefficient of 0.365, a t-statistic of 2.628, and a p-value of 0.009. The work environment also significantly influences performance, with a path coefficient of 0.358, a t-statistic of 2.980, and a p-value of 0.003. Work discipline significantly affects performance, with a path coefficient of 0.293, a t-statistic of 2.755, and a p-value of 0.006. Furthermore, work motivation significantly influences work discipline, with a path coefficient of 0.743, a t-statistic of 4.010, and a p-value of 0.000. However, the work environment does not significantly influence work discipline. Work discipline is proven to significantly mediate the relationship between work motivation and employee performance but does not mediate the relationship between the work environment and performance. These findings emphasize the critical role of work motivation as a primary factor in improving employee performance, both directly and through the enhancement of discipline.

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur terhatur kepada Allah Subhanahu Wa Ta'ala, karena berkat rahmat dan karunia-Nya, saya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan" sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Studi Magister Manajemen peminatan Manajemen Sumber Daya Manusia, Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Tesis ini disusun untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Sumatera Utara Medan, dengan fokus pada peran motivasi kerja dan lingkungan kerja yang dimediasi oleh disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana kedua faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Saya mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah memberikan dukungan dan bimbingan dalam penyusunan tesis ini. Terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Kedua orang tua ayahanda **alm. Muhammad Junaif Sanusi**, dan ibunda **Misnawati** yang selalu memanjatkan doa, harapan, dan mentransfer cinta

yang besar. Semoga cita, cinta dan harapan ayahanda kepada putri sulungnya untuk S2 insyaallah tunai. Semoga ayahanda dilapangkan kuburnya, dan husnul khatimah. Kepada ibunda semoga terus dalam keadaan sehat, diberkahi, dan dilimpahkan rezeki serta kebahagiaan dunia akhirat.

2. Kepada adinda tercinta **Nanang Aulia dan Istri** dan seluruh keluarga yang menjadi peneduh dengan kasih sayang. Menjadi penyemangat dalam berbuat hal-hal baik. Semoga Allah melimpahkan karunia dan kebaikan dalam tiap langkah yang kita kerjakan.
3. Bapak **Prof. Dr. Agussani, M.A.P.** selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
4. Bapak **Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum.** selaku Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)
5. Bapak **Prof. Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si** selaku Ketua program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
6. Bapak **Hazmanan Khair, S.E., M.B.A., Ph.D.** selaku sekretaris Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) sekaligus Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan masukan yang konstruktif sehingga tesis ini hadir dalam wujud yang kompleks.
7. Ibu **Prof. Dr. Hj. Siti Mujiatun, S.E., M.M.** selaku pembimbing I yang telah memberikan arahan, saran, dan bimbingan yang sangat berharga yang selalu memberikan saran, masukan, semangat, ilmu, wawasan pengetahuan

dan waktu luang dalam menuntun dan membimbing proses penyempurnaan tesis ini .

8. Bapak/ibu dosen, staff dan pegawai Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) khususnya di lingkungan program pascasarjana yang telah banyak membantu dan memberikan pelayanan prima dalam proses studi.
9. Kepada Alfauzan Ramadhanny Simangunsong, M.Pd selaku konsultan peneliti yang telah membantu dalam proses penelitian di Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan
10. Seluruh pihak Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan, Pimpinan, Pegawai, Pendidik dan Tenaga Kependidikan Serta Seluruh Staff yang banyak membantu dalam proses penelitian.
11. Seluruh pihak yang membantu proses studi yang tak dapat disebut nama dan gelarnya satu persatu. Seluruh teman-teman seperjuangan yang terus memberi dorongan, guru-guru, kolega, dan banyak orang spesial lainnya.

Penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari upaya ilmiah untuk mengkaji lebih mendalam faktor-faktor strategis yang memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik, khususnya perguruan tinggi berbasis Islam. Dalam era transformasi kelembagaan dan birokrasi modern saat ini, optimalisasi sumber daya manusia bukan lagi sekadar tuntutan administratif, melainkan menjadi faktor kunci dalam meningkatkan daya saing kelembagaan. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk memberikan gambaran empiris tentang hubungan antara variabel yang diteliti yakni motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai tetapi juga berupaya memberikan kontribusi bagi pengembangan

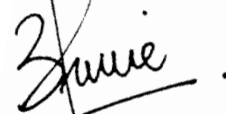
teori manajemen kinerja dan perilaku organisasi dalam lingkup aparatur sipil negara dan tenaga kependidikan.

Saya menyadari sepenuhnya bahwa penelitian ini masih memiliki keterbatasan baik dari sisi teori, data, maupun metodologi. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak sangat penulis harapkan sebagai bagian dari upaya penyempurnaan karya ilmiah ini di masa mendatang. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis, serta menjadi pijakan bagi penelitian-penelitian lanjutan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di lingkungan institusi publik dan pendidikan tinggi.

*Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Medan, 10 Februari 2025

Peneliti



**Buwih Nawa**

NPM : 2320030017

## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>PENGESAHAN TESIS .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
 <b>BAB 1 : PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	10
1.3. Batasan Masalah .....	10
1.4. Rumusan Masalah.....	11
1.5. Tujuan Penelitian .....	12
1.6. Manfaat Penelitian .....	13
 <b>BAB 2 : LANDASAN TEORITIS .....</b>	 <b>14</b>
2.1. Landasan Teori.....	14
2.1.1. Kinerja Pegawai.....	14

2.1.2. Motivasi Kerja .....	21
2.1.3. Lingkungan Kerja .....	31
2.1.4. Disiplin Kerja .....	37
2.2. Kajian Penelitian Relevan .....	44
2.3. Kerangka Berpikir/Konseptual .....	55
2.4. Hipotesis .....	60
<b>BAB 3 : METODE PENELITIAN .....</b>	<b>62</b>
3.1. Pendekatan Penelitian .....	62
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian .....	62
3.3. Populasi dan Sampel .....	64
3.4. Definisi Operasional Variabel .....	64
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	66
3.6. Teknik Analisis Data .....	69
<b>BAB 4: Hasil Penelitian dan Pembahasan.....</b>	<b>74</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	74
4.1.1. Deskripsi Data.....	74
4.1.2. Hasil Uji Prasyarat Analisis .....	89
4.1.3. Hasil Uji Hipotesis .....	96
4.2. Pembahasan .....	101
<b>BAB 5: Kesimpulan dan Saran.....</b>	<b>117</b>
5.1. Kesimpulan .....	117
5.2. Saran .....	119
5.3. Keterbatasan Penelitian.....	120
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>122</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual.....	60
Gambar 4.1. Model PLS 1 .....	89
Gambar 4.2. Model PLS 2 .....	90

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Hasil Survei Awal Kinerja Pegawai .....	8
Tabel 2.1. Penelitian Relevan .....	44
Tabel 3.1. Waktu Kegiatan Penelitian .....	63
Tabel 3.2. Rincian Populasi .....	64
Tabel 3.3. Definisi Operasional dan Indikator Variabel .....	65
Tabel 3.4. Kriteria Kuesioner dengan Skala Likert .....	69
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden .....	74
Tabel 4.2. Usia Responden .....	76
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan Responden .....	77
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden .....	79
Tabel 4.5. Skor Angket Pada Variabel Y .....	80
Tabel 4.6. Skor Angket Pada Variabel X1 .....	82
Tabel 4.7. Skor Angket Pada Variabel X2 .....	84
Tabel 4.8. Skor Angket Pada Variabel Z .....	86
Tabel 4.9. Nilai Loading Untuk Semua Kontruk .....	90
Tabel 4.10. Nilai Outer Loading .....	91
Tabel 4.11. Discriminant Validity (Cross Loading) .....	92
Tabel 4.12. AVE (Average Variance Extracted) .....	93
Tabel 4.13. Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion) .....	94
Tabel 4.14. Composite Reliability .....	95
Tabel 4.15. Cronbach's Alpha .....	96

Tabel 4.16. Hasil Uji R-square .....	96
Tabel 4.17. Hasil Uji F-square .....	97
Tabel 4.18. Pengaruh Langsung (Direct Effect) .....	99
Tabel 4.19. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect) .....	100

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Riset .....	133
Lampiran 2 Surat Keterangan Telah Selesai Riset .....	135
Lampiran 3 Instrumen Penelitian.....	137
Lampiran 4 Hasil Tabulasi Data .....	144
Lampiran 5 Hasil Olah Data Menggunakan Smart PLS 4.0.....	150
Lampiran 6 Dokumentasi Foto Penelitian .....	155
Lampiran 7 Dokumentasi Hasil Angket Penelitian .....	15

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dapat juga disebut tenaga kerja, pekerja, karyawan dan potensi manusiawi yang dapat menggerakkan organisasi dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Juliani et al., 2023). Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam keberlangsungan dan kesuksesan organisasi, karena berfokus pada pengelolaan aset terpenting yaitu manusia. Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik mampu mendorong produktivitas, kinerja, motivasi dan disiplin kerja pegawai terhadap organisasi. Peningkatan kualitas sumber daya manusia akan berdampak secara berkelanjutan terhadap kualitas kinerja dan perkembangan (Noviherni & Kristofeny, 2023). Dalam melaksanakan pelayanan, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kemampuan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) untuk membentuk tim kerja yang adaptif, kolaboratif, dan berorientasi pada hasil kinerja yang optimal (Danisa & Komari, 2023).

Selain itu, Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) juga memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi yang sehat dan beretika. Sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Muhammad Iqbal, 2022). Sumber daya manusia akan mempunyai peranan yang ideal (Asri & Moderin, 2024). Oleh karena itu, peran Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) tidak bisa dipandang sebagai fungsi administratif semata, melainkan sebagai mitra strategis yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian visi dan misi organisasi (Danisa & Komari, 2023).

Pada dasarnya kinerja pegawai suatu instansi akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi tersebut. Kinerja pegawai baik di organisasi swasta maupun milik pemerintah membawa dampak pada kepuasan layanan publik yang diberikan oleh organisasi. Tak terkecuali layanan publik yang diberikan oleh organisasi atau lembaga pendidikan tinggi. Oleh sebabnya kinerja pegawai perlu diperhatikan sebagai arah atau tujuan untuk menciptakan layanan publik yang prima (Hatidah & Agung Indriansyah, 2022).

Kinerja merupakan suatu bentuk hasil kerja yang ditunjukkan setiap personel yang ada di suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seseorang sesuai tugasnya (Daspar, 2020). Kinerja dapat berupa prestasi, kualitas kerja dan segala hal bentuk hasil dari pekerjaan sumber daya manusia. Dengan memiliki kinerja pegawai yang baik suatu organisasi akan lebih mudah meraih tujuan yang sudah ditetapkan. Sebab suatu organisasi akan berjaya jika memiliki sumber daya manusia yang kinerjanya baik. Karena kinerja merupakan faktor utama keberhasilan sebuah organisasi (L.K Suwardi. et al., 2023). Sebab kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi (Sartika & Khair, 2022).

Adapun kinerja meliputi keterampilan dan keahlian, pengetahuan, desain kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja (Kasmir, 2016). Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi motivasi kerja dan lingkungan kerja (Hanafi & Zulkifli, 2018). Pembahasan dalam penelitian ini terkait dengan kinerja meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Dimana motivasi kerja merupakan dorongan atau alasan yang membuat seseorang ingin bekerja dengan baik dan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Esisuarni et al.,

2024). Motivasi ini bisa datang dari dalam diri individu (motivasi intrinsik), seperti keinginan untuk berkembang, merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan, atau meraih pencapaian pribadi (Hamdani et al., 2020) . Bisa juga berasal dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik), seperti imbalan, penghargaan, atau pengakuan dari atasan (A. Safitri & Susanto, 2019). Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan kualitas pekerjaan seseorang, serta membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif.

Motivasi kerja dalam konteks organisasi, sangat penting karena berkaitan langsung dengan produktivitas, efisiensi, dan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah keinginan untuk memberikan usaha ekstra menuju pencapaian tujuan organisasi yang didorong oleh kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu (Permadi & Rasminingsih, 2023). Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat, inisiatif, dan ketekunan seseorang dalam menjalankan tugas serta mencapai tujuan pekerjaan. Sebab pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi, cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi, lebih tahan terhadap tekanan kerja, dan memiliki loyalitas yang kuat terhadap organisasi.

Motivasi merupakan pemberian dorongan kepada pegawai supaya pegawai dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sikumbang, 2020). Sebagai contoh, pegawai yang merasa termotivasi oleh lingkungan kerjanya cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang lebih tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Hasil tersebut mendukung teori yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang baik dapat mendorong individu untuk

bekerja lebih baik dan lebih teratur, serta menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan mereka.

Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, penuh semangat, dan berusaha mencapai hasil yang optimal (Setiawati et al., 2023). Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung lebih produktif, fokus, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, pegawai bisa kehilangan semangat dan tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaan, yang pada akhirnya akan memengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Dengan kata lain, motivasi yang kuat akan berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja pegawai, baik dalam hal efisiensi, efektivitas, maupun pencapaian target yang telah ditentukan oleh organisasi (Mubarak, 2023).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi (Juliani et al., 2023). Lingkungan kerja mengarah pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti fasilitas yang tersedia, hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang terjadi, budaya organisasi, serta kebijakan yang diterapkan oleh manajemen (Soejarminto & Hidayat, 2022). Lingkungan yang nyaman, mendukung, dan positif akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, merasa dihargai, dan memiliki semangat yang tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya fasilitas, hubungan yang buruk antar pegawai, atau tekanan yang tinggi, dapat menurunkan motivasi dan kinerja pegawai (Aslia A, 2019). Lingkungan kerja yang mendukung, nyaman, dan kondusif dapat meningkatkan disiplin

kerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas pegawai (Fachrezi & Khair, 2020).

Lingkungan kerja merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja pegawai (Daspar, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan semangat dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih produktif. Fasilitas yang memadai, hubungan yang baik antar rekan kerja, serta suasana kerja yang positif dapat membuat pegawai merasa dihargai dan lebih fokus dalam menyelesaikan tugas mereka (Asyifa et al., 2024). Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, seperti fasilitas yang tidak memadai, konflik antar pegawai, atau tekanan yang berlebihan, bisa menurunkan motivasi, membuat pegawai merasa tidak nyaman, dan akhirnya memengaruhi kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang baik dapat mendorong kinerja pegawai menjadi lebih maksimal (Husna & Prasetya, 2024).

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Wau et al., 2021). Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkat laku yang menunjukkan ketaatan individu pada sebuah peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi juga sebagai sarana untuk memepertahankan eksistensi organisasi (Fauzia et al., 2020).

Disiplin kerja mempengaruhi seberapa baik seorang pegawai melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Fauzia et al., 2020). Pegawai yang disiplin cenderung lebih tepat waktu, bertanggung jawab, dan konsisten dalam bekerja. Hal ini membuat

mereka dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih efisien dan efektif. Sebaliknya, kurangnya disiplin kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan, keterlambatan, dan pekerjaan yang tidak selesai dengan baik, yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja. Dengan kata lain, disiplin yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang produktif dan membantu meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja atau kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan salah satu indikator kinerja pegawai (Wau et al., 2021). Dimana disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai dalam mengikuti aturan, kebijakan, serta prosedur yang berlaku di tempat kerja. Ini mencakup ketepatan waktu, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta kemampuan untuk menjaga konsistensi dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja yang baik menunjukkan komitmen dan profesionalisme seorang pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja (Ernawati & Rochmah, 2019). Disiplin kerja dapat mempengaruhi secara positif kinerja pegawai (Ariesni & Asnur, 2021; Eigis Yani Pramularso & Nurul Anggraeni, 2023). Selain pengaruh positif, (Silitonga & Faddila, 2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja tentu mempengaruhi kinerja melalui disiplin kerja disuatu organisasi atau instansi. Hal ini di dukung oleh riset-riset terdahulu yang menjelaskan dengan rinci bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Mubarok, 2023). Hal senada juga di ungkapkan oleh (Tody Dewa et al., 2022) dalam penelitiannya.

Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih disiplin dalam melaksanakan tugas, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung, seperti fasilitas

yang memadai dan suasana kerja yang harmonis, juga berperan penting dalam meningkatkan kedisiplinan. Disiplin kerja yang baik kemudian berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini mengungkapkan bahwa interaksi antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dapat saling memperkuat untuk meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja pegawai begitu juga sebaliknya (A. Maharani et al., 2022).

Institusi pendidikan tinggi sebagai tempat pelayanan publik menuntut kinerja dan pelayanan prima. Salah satu institusi atau organisasi tersebut adalah Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan). Institusi ini adalah salah satu lembaga pendidikan tinggi yang memiliki peran penting dalam mencetak tenaga profesional dibidang kesehatan masyarakat. Namun, seperti banyak institusi pendidikan lainnya, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan) menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, yang sering kali dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan kondisi lingkungan kerja.

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan), memiliki sejumlah masalah yang menjadi dasar terlaksananya penelitian ini. Beberapa pegawai terkadang menunjukkan kinerja yang hampir optimal. Dengan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menggali lebih dalam bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, bagaimana kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja dan bagaimana motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).

Permasalahan kinerja beberapa pegawai yang belum optimal ditunjukkan melalui kegiatan survei awal terkait kinerja, yang dilakukan dalam studi pendahuluan penelitian ini bersama 10% jumlah total pegawai atau 5 responden untuk mengidentifikasi masalah tentang kinerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan) yang selanjutnya ditunjukkan dalam table berikut ini:

**Tabel 1.1. Hasil Survei Awal Kinerja Pegawai**

No	Kode Responden	Skor	Kategori
1	A1	2.85	Cukup Baik
2	A2	3.85	Baik
3	A3	3.00	Cukup Baik
4	A4	4.2	Baik
5	A5	3.42	Cukup Baik

Berdasarkan table diatas dapat di simpulkan 3 dari 5 pegawai memiliki kinerja yang cukup baik sementara sisanya memiliki kinerja yang baik. Hal inilah yang menjadi indikasi bahwasannya kinerja pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan) hampir optimal, karena masih ada kategori sangat baik. Selanjutnya berdasarkan observasi yang dilakukan kinerja pegawai yang hampir optimal diduga karena beberapa pegawai yang kerap tidak menuntaskan pekerjaannya.

Kegiatan observasi pada studi pendahuluan penelitian ini juga mengindikasikan, bahwa motivasi kerja beberapa pegawai yang masih rendah diduga karena kurangnya produktivitas kerja pegawai hal ini terindikasi dari beberapa pegawai yang kerap bermain handphone saat bekerja, dan mengobrol satu sama lain yang perbahasannya bukan tentang kerjaan.

Wawancara pada studi pendahuluan dalam penelitian ini juga mengindikasikan bahwa terdapat beberapa hal yang diduga menjadi kendala pegawai dalam bekerja diantaranya bermula dari lingkungan kerja atau kantor dengan jarak tempuh yang jauh dari rumah beberapa pegawai sehingga diduga seringkali menghambat pekerjaan karena merasa terlalu lelah menghabiskan waktu diperjalanan, suhu ruangan yang terlalu dingin diduga juga membuat pegawai kerap ke kamar kecil hingga akses wifi dan jaringan internet yang kurang stabil.

Studi pendahuluan berlanjut melalui observasi tentang disiplin kerja yang mengindikasikan bahwa beberapa pegawai belum memiliki disiplin kerja yang baik. Hal ini di terindikasi dari kehadiran pegawai yang kerap terlambat atau yang kehadirannya belum sesuai dengan jam kerja, menggunakan waktu istirahat yang berlebih hingga 30 menit, dan kerap meninggalkan kantor tanpa izin dan alasan yang jelas. Hal ini sebenarnya disadari oleh beberapa pegawai sehingga menjadi salahsatu masalah yang harus di perhatikan.

Berdasarkan analisis keadaan yang dihadapi oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan), menunjukkan jika motivasi kerja sudah baik, lingkungan kerja sudah mendukung, maka belum tentu bisa langsung mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Namun diduga juga karena akan muncul terlebih dahulu kesadaran untuk menjalankan peraturan, dalam hal ini adanya kedisiplinan kerja para pegawai, sebab ketika kedisiplinan ini muncul, maka para pegawai akan bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan tuntutan pekerjaan mereka dan pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang baik.

Penelitian ini membahas tentang peran faktor disiplin kerja atau variabel disiplin kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Menyadari pentingnya disiplin kerja sebagai salah satu pilar utama dalam kinerja, penelitian ini berusaha untuk memberikan pemahaman lebih dalam mengenai bagaimana kedua faktor tersebut dapat saling memengaruhi dan berkontribusi pada hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, dengan latar belakang masalah di atas, judul penelitian ini adalah "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan".

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Latar belakang masalah di atas menunjukkan masalah-masalah yang teridentifikasi sebagai berikut:

1. Beberapa pegawai memiliki kinerja yang hampir optimal atau belum sangat baik ditandai dengan ada beberapa pekerjaan pegawai yang belum tuntas sesuai target;
2. Beberapa pegawai masih memiliki motivasi kerja masih rendah ditandai dengan kurangnya produktivitas kerja pegawai;
3. Kondisi lingkungan kerja dinilai berjarak terlalu jauh dan perlu ada stabilitas suhu ruangan dan jaringan WIFI guna menunjang pekerjaan berbasis internet;
4. Beberapa pegawai memiliki disiplin kerja yang belum optimal ditandai dengan keterlambatan hadir, penggunaan waktu istirahat yang berlebihan dan kerap meninggalkan kantor tanpa alasan;

## **1.3. Batasan Masalah**

Berdasarkan hasil survei, observasi dan wawancara yang dilakukan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan), maka ditemukan berbagai permasalahan yang muncul dari fenomena

yang ada. Namun dalam hal ini peneliti membatasi masalah pada motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

#### **1.4.Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang di teliti maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)?
6. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)?

7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Rumusan masalah di atas membawa kajian pada tujuan penelitian yang ditunjukkan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).

6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan (FKM UIN-SU Medan).

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi sumber kajian teori-teori tentang motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai. Sehingga dapat menambah khazanah keilmuan dan memperluas pengetahuan dalam hal motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi masukan dan saran terhadap peningkatan motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai dalam lingkup kualitas sumber daya manusia pada Fakultas Kesehatan Masyarakat UIN Sumatera Utara Medan (UINSU-Medan).

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1. Kerangka Teoritis**

##### **2.1.1. Kinerja Pegawai**

###### **2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja ialah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan kesepakatan ketentuan atau yang telah ditetapkan sebelumnya (Suciati et al., 2022). Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja.

Kinerja pegawai merupakan salah satu elemen penting yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Untuk memahami konsep kinerja secara lebih mendalam, berbagai ahli telah mengemukakan definisi berbeda-beda. Menurut Mathis dan Jackson, kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Mathis & Jackson, 2011). Mangkunegara menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018).

Sedarmayanti juga mengemukakan pengertian kinerja yang didefinisikan sebagai hasil kerja secara optimal dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi

melalui tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan pegawai (Sedarmayanti, 2017). Sementara Edy Sutrisno, mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan berdasarkan kompetensi dan indikator yang telah ditentukan oleh organisasi (Sutrisno, 2017). Menurut Wibowo, kinerja adalah tentang hasil kerja, yaitu apa yang dihasilkan oleh fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau jabatan dalam suatu organisasi dalam periode tertentu (Wibowo, 2016).

Kinerja berupa hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus ditunjuk buktinya secara konkrit dan dapat diukur (Hatidah & Agung Indriansyah, 2022). Kinerja berupa prestasi kerja atau sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab (Husna & Prasetya, 2024).

Kinerja (performance) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Mokosolang et al., 2021). Kinerja ialah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan (Pangestu et al., 2022).

Kinerja merefleksikan seberapa pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Akan tetapi sering disalah tafsirkan sebagai upaya yang menceminkan energi yang dikeluarkan, dimana kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai

tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan merupakan hasil yang diperoleh karyawan dalam pekerjaannya berdasarkan serangkaian kriteria khusus untuk pekerjaannya. Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja berdampak tidak langsung pada kesalahan kerja karyawan yang sebenarnya, yang secara langsung akan mengganggu kinerja karyawan, (Diana et al., 2021)

Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Hal ini berarti bahwa kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam bekerja untuk periode waktu tertentu dan penekanannya pada hasil kerja yang diselesaikan pegawai dalam periode waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan indikator penting dalam keterampilan, dan kemampuan individu. Kinerja yang baik menunjukkan efektivitas, serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasil dari kinerja pegawai merupakan pekerjaan yang di lakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang telah di tetapkan untuk mencapai tujuan, sehingga para pegawai tersebut memberikan dukungan yang positif terhadap organisasi dalam melaksanakan program-program yang telah di tetapkan sehingga akan lebih mudah dalam mencapai tujuan organisasi (Sukma et al., 2022).

Penjabaran diatas mengasilkan kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perserorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggungjawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan. Suatu kinerja merupakan suatu istilah yang secara

umum digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standart seperti biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akunstabilitas suatu manajemen. Kinerja sendiri mengacu pada kadar pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai.

#### **2.1.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja ialah prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, yaitu kemampuan seseorang untuk menghasilkan, mengajar atau mencapai sesuatu (Asri & Moderin, 2024). Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya. Kinerja sebagai bentuk perwujudan perilaku seorang pegawai sesuai kemampuan yang dimilikinya (Fatmawati et al., 2020).

Kinerja yang baik tentu dipengaruhi oleh factor-faktor yang menentukan hasil kerja seseorang dalam organisasi. Menurut Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Kemampuan dan Keterampilan, maksudnya kemampuan untuk melakukan tugas yang diharapkan sangat mempengaruhi kinerja. Ini termasuk keterampilan teknis, keterampilan interpersonal, dan kemampuan kognitif.
- 2) Motivasi, dimana kinerja akan meningkat ketika individu termotivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan usaha dan dedikasi terhadap pekerjaan.

- 3) Lingkungan Kerja, yakni kondisi fisik dan sosial di tempat kerja sangat mempengaruhi kinerja. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan.
- 4) Sumber Daya, sebab ketersediaan sumber daya yang memadai seperti alat, teknologi, informasi, dan dukungan dari rekan kerja dan atasan sangat mempengaruhi kinerja.
- 5) Kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat mempengaruhi bagaimana individu bekerja dan berinteraksi dengan kolega mereka (Robbins & Judge, 2017).

Handoko juga mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, Adapun faktor-faktor tersebut, sebagai berikut:

- 1) Motivasi, yang merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam pekerjaannya.
- 2) Kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang menghadap ke lingkungan kerja.
- 3) Tingkat stress, yang merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi saat ini. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

- 4) Kondisi pekerjaan, yang dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyalarsan dalam ruang kerja.
- 5) Sistem pemulihan, yakni kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian penghargaan harus benar agar karyawan lebih bersemangat untuk bekerja.
- 6) Desain pekerjaan, yang merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas agar karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya (Latief et al., 2018).

#### **2.1.1.3. Indikator Kinerja Pegawai**

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat indikator kinerja pegawai. Wibowo menguraikan tujuh indikator utama yang digunakan untuk menilai kinerja pegawai, yakni (1) Tujuan yang menunjukkan arah yang ingin dicapai dalam kinerja; (2) Standar yang merupakan ukuran untuk menilai apakah tujuan telah tercapai; (3) Umpan Balik, sebagai masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja; (4) Alat atau Sarana, sebagai faktor penunjang untuk pencapaian tujuan kinerja; (5) Kompetensi berupa persyaratan utama dalam pelaksanaan kinerja; (6) Motif, yakni berupa alasan atau pendorong seseorang dalam melakukan sesuatu; (7) Peluang Kesempatan yang diberikan kepada pegawai untuk menunjukkan prestasi kerjanya (Wibowo, 2016).

H. John Bernardin dan Joyce E. A. Russell, dalam bukunya mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dijelaskan sebagai hasil dari fungsi atau aktivitas tertentu

yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja ini diukur melalui enam indikator utama yang saling terkait, yang mencerminkan baik hasil maupun perilaku kerja pegawai. Menurut Bernardin dan Russell, kinerja pegawai dapat diukur melalui enam indikator utama, yaitu:

- 1) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*), yang menunjukkan volume atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh seorang pegawai dalam periode tertentu.
- 2) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*), yang menggambarkan mutu, akurasi, dan ketelitian hasil kerja yang dihasilkan pegawai.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*), yang mengacu pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat waktu sesuai dengan batas waktu yang ditentukan.
- 4) Efektivitas Biaya (*Cost-Effectiveness*), guna menilai efisiensi kerja pegawai dalam menggunakan sumber daya yang tersedia, baik waktu, biaya, maupun peralatan.
- 5) Perlunya Pengawasan (*Need for Supervision*), untuk mengindikasikan tingkat kemandirian pegawai, yaitu seberapa jauh pegawai dapat bekerja tanpa pengawasan langsung.
- 6) Dampak Antarpribadi (*Interpersonal Impact*), yang menggambarkan kemampuan pegawai dalam membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, atasan, dan pihak terkait lainnya (Bernardin & Russell, 2012).

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci yang menentukan produktivitas dan kinerja pegawai. Motivasi menjadi perhatian utama, Karena motivasi berhubungan erat dengan dengan keberhasilan seseorang, organisasi, atau Masyarakat di dalam mencapai tujuan-tujuannya. Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan (*want*) daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Yusuf, 2016). Motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti kebutuhan dan harapan individu, tetapi juga oleh faktor eksternal seperti lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan gaya kepemimpinan. Untuk memahami bagaimana motivasi terbentuk dan mempengaruhi perilaku kerja, berbagai teori telah dikembangkan oleh para ahli.

Menurut Herzberg, Motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama: faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator (intrinsik) yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, seperti pencapaian, pengakuan, dan pengembangan diri. Faktor higienis (ekstrinsik) berhubungan dengan kondisi lingkungan kerja, seperti gaji, kebijakan perusahaan, dan hubungan dengan rekan kerja. Faktor motivator mempengaruhi kepuasan dan motivasi jangka panjang, sedangkan faktor higienis lebih terkait dengan pencegahan ketidakpuasan (Herzberg, 2003).

Menurut Victor Harold Vroom, Motivasi adalah proses yang digunakan individu untuk memilih di antara berbagai alternatif perilaku yang ada, berdasarkan

harapan mereka bahwa tindakan tertentu akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh ekspektasi mereka bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik, dan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan hasil yang diinginkan (*reward*) sesuai dengan tujuan mereka (Vroom, 2018). Dalam organisasi, motivasi merupakan tugas manajemen dan menimbulkan permasalahan yang sulit dipecahkan, motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik dalam hal meningkatkan prestasinya sendiri maupun dalam hal memberikan pelayanan kepada orang lain. Motivasi adalah keinginan untuk bertindak (Wibowo, 2017).

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Pentingnya motivasi ini adalah karena motivasi menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, agar mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Djaman et al., 2021).

Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Manajemen yang cerdas juga memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga tingkat motivasi pegawai (Permadi & Rasminingsih, 2023).

Benny mengemukakan pendapat dalam (Akbar Abbas, 2023) yang mengatakan bahwa motivasi kerja dapat tercermin dengan adanya hasrat dan keinginan untuk melaksanakan sesuatu atau bertindak, dorongan dan kebutuhan, harapan dan cita cita, penghargaan dan penghormatan atas diri, serta lingkungan dan kegiatan yang dapat menarik untuk menumbuhkan motivasi. Sebagaimana motivasi sangat berpengaruh terhadap performa seseorang, maka kinerja dari sebuah perusahaan akan sangat dipengaruhi oleh motivasi para sumber daya manusianya. Dengan demikian untuk meningkatkan dan membangun kinerja perusahaan, pimpinan dan perusahaan perlu memperhatikan motivasi sumber daya manusianya, dan mengidentifikasi apa yang dapat mendorong motivasi tersebut untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Maruli dalam (Saliano et al., 2024) mengemukakan motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan. motivasi kerja juga merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun dari luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, intensitas, dan ketekunannya.

Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan. Motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang

untuk bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja pegawai. Dalam organisasi motivasi pegawai dapat diciptakan dengan memulakan peran yang disukai, pengakuan dari penghargaan atas kemampuan atau prestasi yang dilakukan pegawai terhadap organisasi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena manfaatnya tidak hanya berdampak pada perusahaan itu sendiri, tetapi juga dirasakan oleh pegawai. Motivasi mampu menghasilkan semangat dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai terhadap pekerjaan mereka (Esisuarni et al., 2024).

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Sawitri et al., 2022). Motivasi kerja yang tinggi akan membuat pegawai terdorong untuk bekerja dengan semangat yang sesuai dengan tanggung jawabnya dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap organisasi. Memberikan motivasi kerja kepada pegawai dengan memberikan gaji yang sesuai yaitu salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan (Miskiani & Bagia, 2020).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sebuah dorongan seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan optimal dan berusaha sebaik mungkin dalam menyelesaikan tugasnya ialah motivasi kerja. Motivasi pegawai memiliki peran utama dalam mendorong pencapaian yang luar biasa. Ketika pegawai merasa termotivasi, mereka memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai

target dan menjalankan tugas mereka dengan semangat tinggi. Motivasi dapat berasal dari berbagai sumber, seperti rasa pencapaian pribadi, kepuasan atas pekerjaan yang diakui, peluang pengembangan, atau pengakuan atas kontribusi mereka.

#### **2.1.2.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Sutrisno terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor Internal atau dari dalam diri individu mencakup, (1) keinginan untuk dapat hidup, yang merupakan kebutuhan dasar manusia untuk bertahan hidup, seperti kebutuhan akan makanan, tempat tinggal, dan kesehatan. Kebutuhan ini mendorong individu untuk bekerja demi memenuhi kebutuhan dasar tersebut; (2) Keinginan untuk dapat memiliki, berupa dorongan untuk memiliki barang atau kekayaan, seperti rumah, kendaraan, atau barang berharga lainnya. Keinginan ini mendorong individu untuk bekerja keras agar dapat memiliki hal-hal tersebut; (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan, yakni keinginan untuk mendapatkan pengakuan atau penghargaan atas prestasi atau kontribusi yang telah diberikan. Hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi individu untuk terus berprestasi; (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan, berupa keinginan untuk diakui oleh orang

lain, baik itu atasan, rekan kerja, maupun masyarakat. Pengakuan ini dapat meningkatkan rasa harga diri dan motivasi individu dalam bekerja; (5) Keinginan untuk berkuasa, berupa keinginan untuk memiliki kontrol atau pengaruh terhadap orang lain atau situasi. Keinginan ini dapat mendorong individu untuk bekerja keras agar dapat mencapai posisi atau status yang memberikan kekuasaan (Sutrisno, 2017).

Faktor Eksternal atau dari lingkungan luar individu mencakup beberapa hal yakni, (1) Lingkungan kerja yang menyenangkan yang akan memberikan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung dapat meningkatkan motivasi individu untuk bekerja dengan baik; (2) Kompensasi yang sesuai, karena pemberian imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi individu dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.; (3) Supervisi yang baik, sebab dengan pengawasan dan bimbingan yang konstruktif dari atasan dapat membantu individu dalam mencapai tujuan kerja dan meningkatkan motivasi; (4) Adanya jaminan pekerjaan sebab keamanan pekerjaan memberikan rasa stabilitas dan mengurangi kecemasan, sehingga individu dapat fokus dan termotivasi dalam bekerja; (5) Jabatan dan tanggung jawab, dimana posisi dan tanggung jawab yang jelas memberikan arah dan tujuan dalam bekerja, serta dapat meningkatkan motivasi untuk mencapai tujuan tersebut; (6) Peraturan yang fleksibel, sebab kebijakan dan peraturan yang tidak terlalu kaku memberikan ruang bagi individu untuk beradaptasi dan merasa dihargai, sehingga meningkatkan motivasi (Sutrisno, 2017).

Mangkunegara juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi juga berupa faktor internal dan eksternal. Adapun faktor internal menurut Mangkunegara yakni:

- 1) Kebutuhan dasar, sebab individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasarnya, seperti kebutuhan fisik, sosial, dan emosional. Misalnya, kebutuhan untuk makan, tempat tinggal, dan keamanan.
- 2) Perasaan atau kepuasan kerja, sebab kepuasan kerja berkaitan dengan seberapa jauh individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya memberikan hasil yang memadai, baik dari sisi material maupun non-material.
- 3) Cita-cita dan tujuan pribadi, sebab setiap individu memiliki cita-cita atau tujuan hidup yang mendorongnya untuk bekerja lebih keras agar mencapai tujuan tersebut, seperti memiliki karier yang sukses atau mencapai status sosial tertentu.
- 4) Kepribadian dan sikap individu, dimana karakteristik pribadi, seperti optimisme, rasa percaya diri, dan ketekunan dalam bekerja, sangat memengaruhi tingkat motivasi seseorang (Mangkunegara, 2018).

Faktor Eksternal atau dari lingkungan luar individu menurut Mangkunegara diantaranya:

- 1) Lingkungan kerja, yakni suasana atau atmosfer kerja yang mendukung, seperti hubungan yang baik antara rekan kerja, ruang kerja yang nyaman, dan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan motivasi.
- 2) Kompensasi dan imbalan, dimana kompensasi yang memadai dan penghargaan atas pencapaian karyawan sangat penting dalam meningkatkan motivasi. Pemberian imbalan yang sesuai dengan prestasi akan memotivasi karyawan untuk terus berusaha mencapai hasil yang lebih baik.

- 3) Kepemimpinan, sebab gaya kepemimpinan yang positif dan mendukung sangat berperan penting dalam menciptakan motivasi kerja. Pemimpin yang memberi arahan yang jelas, memberi dukungan, dan memotivasi karyawan akan meningkatkan semangat kerja.
- 4) Kesempatan untuk berkembang, karena kesempatan untuk mengembangkan karier, seperti pelatihan dan pengembangan keterampilan, juga merupakan faktor penting yang mendorong motivasi kerja karyawan.
- 5) Pengakuan dan penghargaan, dimana karyawan yang merasa dihargai dan diakui atas kerja kerasnya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk terus bekerja dengan baik (Mangkunegara, 2018).

### **2.1.2.3.Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dari teori kebutuhan Maslow menyatakan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan paling dasar hingga kebutuhan tertinggi (aktualisasi diri) (Maslow, 1943). Dalam konteks dunia kerja, kebutuhan tersebut dijadikan dasar dalam mengukur tingkat motivasi kerja seorang pegawai yakni:

#### **1) Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs)**

Kebutuhan fisiologis ini merupakan kebutuhan mempertahankan hidup, dan manifestasinya yang nyata akan tampak dalam pemenuhan kebutuhannya akan sandang, pangan dan perumahan. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, bukan saja karena setiap orang membutuhkannya terus-menerus sejak lahir hingga ajalnya, akan tetapi juga karena tanpa pemuasan berbagai kebutuhan tersebut seseorang tidak

akan terdapat dikatakan hidup secara normal. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan psikologi dan biologis. Merupakan kebutuhan dasar untuk bertahan hidup, seperti makanan, udara, dan istirahat. Dalam dunia kerja, kebutuhan ini diwujudkan melalui gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup serta jam kerja yang wajar dan tidak bersantai secara fisik

## 2) Kebutuhan Rasa Aman

Jadi, manifestasinya dapat terlihat pada kebutuhan akan keamanan jiwa, keamanan harta, perlakuan yang adil pensiun, dan jaminan hari tua. Merupakan kebutuhan akan perlindungan dan keamanan. Dalam dunia kerja, hal ini mencakup dua hal yakni jaminan kerja dan kepastian status kepegawaian serta lingkungan kerja yang aman dan sehat secara fisik maupun mental.

## 3) Kebutuhan Sosial

Merupakan kebutuhan untuk berinteraksi dan diterima dalam kelompok. Di tempat kerja, indikatornya meliputi tiga hal berupa hubungan yang harmonis antarpegawai, kerja sama tim yang baik dan adanya rasa memiliki dalam organisasi

## 4) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan yang satu ini lebih bersifat egoistik dan berkaitan erat dengan status seseorang. Semakin tinggi status seseorang, maka akan semakin tinggi pula kebutuhannya akan pengakuan, penghormatan, predtise, dan lain-lain. Meliputi kebutuhan akan pengakuan, penghormatan, dan pencapaian pribadi. Penghargaan ini mencakup tiga hal diantaranya,

pengakuan atas hasil kerja, pemberian penghargaan atau promosi jabatan, serta rasa percaya diri atas kemampuan yang dimiliki.

#### 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan jenis ini merupakan yang tertinggi, untuk menunjukkan prestasinya yang maksimal tanpa terlalu banyak menuntut imbalan dari organisasi. Merupakan kebutuhan untuk mengembangkan potensi diri secara maksimal. Dalam konteks kerja, meliputi tiga hal yakni kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri, pekerjaan yang memungkinkan kreativitas dan inisiatif dan tantangan kerja yang memungkinkan pegawai berkembang (Maslow, 1943).

Sementara indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara terdiri dari beberapa indikator diantaranya, (1) Kerja Keras, yakni melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki; (2) Orientasi Masa Depan, yakni menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan merencanakan hal tersebut; (3) Tingkat Cita-cita yang Tinggi, artinya memiliki ambisi yang lebih baik; (4) Orientasi Tugas atau Sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas; (5) Usaha untuk Maju, yakni melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan; (6) Ketekunan, dengan melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh; (7) Pemanfaatan Waktu, dengan menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan; (8) Rekan Kerja yang Dipilih, dengan memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama (Mangkunegara, 2018).

### **2.1.3. Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai (Danisa & Komari, 2023). Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai (Ahmad et al., 2022). Lingkungan kerja diidentifikasi sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik dan memberikan dampak pada tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang menghadap, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2012). Sementara Nitisemito mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya (Nitisemito, 2009).

Lingkungan kerja dikategorikan menjadi dua, di antaranya merupakan lingkungan kerja non-fisik dan fisik. Pembentukan lingkungan kerja dipengaruhi oleh unsur pemilihan warna, pencahayaan, ventilasi udara, kebisingan, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Parameter yang dijadikan indikator lingkungan kerja meliputi suasana saat bekerja, hubungan antar rekan kerja, ketersediaan fasilitas yang memadai bagi pegawai. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan indikator

penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, keamanan kerja, hubungan antar pegawai (Noviherni & Kristofeny, 2023).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga lingkungan kerja dikatakan baik apabila ketika pegawai dapat memberikan kontribusi yang besar kepada perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kemajuan perusahaan. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat pegawai memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien (Juliani et al., 2023).

Lingkungan kerja memainkan peran krusial. Lingkungan kerja yang kondusif, inklusif, dan memberikan dukungan dapat memotivasi pegawai untuk berkinerja optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang menyediakan peluang pengembangan, pelatihan, dan komunikasi yang terbuka akan membantu meningkatkan loyalitas pegawai dan produktivitas mereka (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Dalam dunia kerja pada suatu perusahaan banyak sekali aspek penunjang yang mendukung berjalannya suatu perusahaan antara lain contohnya adalah

pegawai, peralatan kerja, lingkungan kerja dan lain-lain. Hal-hal tersebut perlu sekali diperhatikan agar pencapaian tujuan dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik. Yang akan kita bahas di sini adalah masalah lingkungan kerja karena lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap keadaan pegawai yang ada pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat menambah semangat dalam bekerja. Apabila semangat kerja pegawai meningkat maka otomatis produktivitas pegawai juga akan meningkat. Apabila hal ini dapat berjalan dengan baik maka pencapaian tujuan suatu perusahaan akan berjalan dengan baik.

Dari beberapa pendapat di atas maka jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kondisi lingkungan kerja adalah suatu kondisi atau keadaan yang ada disekitar lingkungan tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik secara langsung maupun tidak langsung dan mempengaruhi optimalisasi hasil yang diperoleh dan berpengaruh juga terhadap produktivitas perusahaan secara umum.

#### **2.1.3.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Sabei et al., 2020) diantaranya.:

##### **1) Stres Kerja (Stres di Tempat Kerja)**

Tingkat stres di tempat kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi lingkungan kerja secara keseluruhan. Stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja dan peningkatan niat untuk meninggalkan

pekerjaan. Stres kerja dapat berasal dari beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan ketegangan interpersonal.

## 2) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih tinggi dan memberikan kontribusi positif terhadap budaya organisasi.

## 3) Hubungan Antar-Karyawan (Hubungan Interpersonal)

Hubungan sosial yang baik antara rekan kerja sangat mempengaruhi suasana di tempat kerja. Kerja sama yang efektif dan dukungan sosial dari kolega dapat menciptakan lingkungan yang lebih harmonis dan meningkatkan semangat kerja.

## 4) Gaya Kepemimpinan (Gaya Kepemimpinan)

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi juga sangat mempengaruhi lingkungan kerja. Kepemimpinan yang mendukung, empatik, dan memberikan ruang untuk inisiatif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan kepuasan kerja.

## 5) Fasilitas dan Kondisi Fisik (Fasilitas dan Kondisi Fisik)

Kondisi fisik lingkungan kerja, termasuk fasilitas yang memadai (seperti peralatan, ruang kerja yang nyaman, dan kebersihan), dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang tidak nyaman atau tidak aman dapat mengurangi efisiensi dan meningkatkan ketidakpuasan kerja.

#### 6) Keamanan dan Kesehatan Kerja (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Keamanan fisik dan kesehatan kerja juga menjadi faktor penting. Lingkungan yang aman dan sehat dapat mengurangi stres, meningkatkan kepuasan kerja, dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif (Sabei et al., 2020).

Ada faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti, faktor-faktor tersebut mencakup beberapa hal diantaranya sebagai berikut:

- 1) Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja dimana penerangan yang cukup dan tepat membantu karyawan agar dapat bekerja dengan lebih baik dan mengurangi ketegangan mata.
- 2) Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja, dimana suhu yang tidak nyaman dapat mempengaruhi kenyamanan fisik karyawan, yang dapat mengganggu kinerja dan konsentrasi.
- 3) Kelembapan Udara di Tempat Kerja, dimana kelembapan yang terlalu tinggi atau rendah dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik dan kesehatan bagi karyawan.
- 4) Sirkulasi Udara di Tempat Kerja, dimana sirkulasi udara yang baik sangat penting untuk kenyamanan dan kesehatan karyawan, serta menghindari kehadiran udara kotor atau bau.
- 5) Kebisingan di Tempat Kerja, dimana kebisingan yang tinggi dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi, serta menyebabkan stres pada karyawan.

- 6) Getaran Mekanisme di Tempat Kerja, dimana getaran dari mesin atau peralatan kerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan fisik atau gangguan kesehatan dalam jangka panjang.
- 7) Bau-Bau di Tempat Kerja, dimana bau yang tidak menyenangkan dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan pernapasan, dan menurunkan produktivitas.
- 8) Tata Warna di Tempat Kerja, dimana pemilihan warna ruangan yang sesuai dapat meningkatkan semangat kerja dan kenyamanan visual bagi karyawan. Dekorasi yang menarik dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan mendorong produktivitas.
- 9) Musik di Tempat Kerja, dimana musik yang tepat dapat meningkatkan suasana hati dan membantu konsentrasi dalam pekerjaan yang membutuhkan ketenangan.
- 10) Keamanan di Tempat Kerja, dimana keamanan yang terjamin akan memberikan rasa nyaman bagi karyawan dan mengurangi potensi kecelakaan di tempat kerja (Sedarmayanti, 2017).

#### **2.1.3.3.Indikator Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sedarmayanti membagi lingkungan kerja menjadi dua jenis indikator, yakni lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu di tempat kerja yang dapat dilihat oleh mata dan berwujud secara nyata. Contohnya kebersihan ruangan kerja, intensitas pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak ruangan yang tertata rapi, warna dinding dan dekorasi interior.

Lingkungan fisik yang baik menciptakan kenyamanan visual dan fisik bagi karyawan, yang akan berdampak langsung pada peningkatan semangat dan produktivitas kerja. (Sedarmayanti, 2017)

Lingkungan kerja non-fisik menurut Sedarmayanti ialah segala sesuatu yang tidak terlihat langsung oleh mata, namun dapat dirasakan dan berpengaruh pada suasana kerja. Contohnya kelancaran komunikasi antarpegawai, hubungan sosial kerja atau kerja sama tim, saling menghargai, rasa tanggung jawab dan kesetiaan, kepemimpinan dan sistem manajemen yang baik (Sedarmayanti, 2017)

Adapun yang menjadi indikator lingkungan kerja menurut Faida, diantaranya, (1) Ringkas, yakni pengaturan alat dan bahan kerja secara efisien agar mudah dijangkau dan tidak berantakan; (2) Rapi dimana penataan yang teratur agar ruang kerja terlihat terorganisir dan nyaman; (3) Bersih dimana kebersihan area kerja yang terjaga untuk mendukung kesehatan dan kenyamanan kerja; (4) Merawat dimana perawatan rutin terhadap fasilitas dan peralatan kerja agar tetap berfungsi optimal; (5) Rajin dan Disiplin, dimana sikap kerja yang konsisten dalam mematuhi aturan dan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu (Faida, 2019).

#### **2.1.4. Disiplin Kerja**

##### **2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja sebagai fungsi efektif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin yang baik dari pegawai juga akan menunjukkan bahwa

organisasi dapat memelihara serta menjaga loyalitas dan kualitas pegawainya, dari disiplin juga dapat di ketahui nilai kualitas kerja daripada pegawainya (Wau et al., 2021).

Pemahaman mengenai disiplin kerja menjadi hal yang esensial dalam pengelolaan sumber daya manusia. Untuk menggambarkan makna dan ruang lingkup disiplin kerja secara lebih mendalam, sejumlah ahli telah mengemukakan definisi dan pendekatan teoritis masing-masing. Menurut Sinambela, Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Sinambela, n.d.). Sementara menurut Sutrisno, Disiplin kerja yaitu, perilaku seseorang yang menyesuaikan dengan peraturan, prosedur kerja yang berlaku (Sutrisno, 2017).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka siap dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2014). Menurut Afandi disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018). Sedangkan Darmadi mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang dalam menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan bersama (Darmadi, 2020).

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang

dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah organisasi. Bila Pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik (Ernawati & Rochmah, 2019). Sikap disiplin kerja yang dimiliki pegawai sangatlah penting untuk mewujudkan target dari perusahaan dengan berbagai aktivitas (Egis Yani Pramularso & Nurul Anggraeni, 2023).

Disiplin kerja adalah sebuah perbuatan yang dilakukan oleh pegawai yang mana sesuai dengan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dalam sebuah organisasi (Ariesni & Asnur, 2021). Disiplin kerja yang baik akan membawa capaian organisasi yang baik (Diana & Rahmat, 2022). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Peraturan dalam perusahaan yang telah ditetapkan untuk semua pegawai tidak memihak kepada siapapun (Fauzia et al., 2020).

Berdasarkan pembahasan dapat disimpulkan, Disiplin kerja merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan tingkat pemahaman, kesadaran, dan kesediaan individu dalam menaati peraturan, prosedur, serta norma sosial yang berlaku di lingkungan organisasi. Menurut para ahli seperti

Sinambela, Sutrisno, Rivai & Sagala, Afandi, dan Darmadi, dan yang lainnya, disiplin tidak hanya mencakup kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencakup perilaku sadar dan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri serta menjalankan kewajiban secara konsisten demi tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja bukan sekadar bentuk ketaatan formal, tetapi juga merupakan hasil dari motivasi internal dan tanggung jawab pribadi yang berperan penting dalam menjaga keteraturan, efisiensi, dan produktivitas kerja secara menyeluruh.

#### **2.1.4.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen penting dalam menciptakan efisiensi dan produktivitas di lingkungan organisasi. Tingkat disiplin yang baik mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Untuk mewujudkan hal tersebut, terdapat berbagai faktor yang memengaruhi terbentuknya disiplin kerja karyawan Menurut Hasibuan, meliputi beberapa hal yakni:

- 1) Tujuan dan kemampuan, dimana disiplin muncul ketika tujuan jelas dan kemampuan untuk mencapainya dimiliki oleh karyawan.
- 2) Keteladanan Pemimpin, dimana seorang pemimpin yang menjadi panutan akan menumbuhkan kedisiplinan dalam tim.
- 3) Balas Jasa, dimana sistem imbalan yang adil dan layak mendorong semangat untuk mematuhi aturan.
- 4) Keadilan, dimana perlakuan yang adil tanpa diskriminasi mempengaruhi perilaku disipliner.

- 5) Sanksi Hukuman, dimana kejelasan dan ketegasan dalam memberikan sanksi meningkatkan kesadaran untuk mematuhi aturan.
- 6) Waskat atau Pengawasan Melekat, dimana pengawasan rutin dan konsisten akan menjaga karyawan tetap disiplin.
- 7) Hubungan Kemanusiaan, dimana lingkungan kerja yang harmonis dan saling menghargai menciptakan suasana disiplin (Hasibuan, 2016).

Disiplin kerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagaimana dijelaskan oleh Sutrisno. Beberapa faktor tersebut antara lain:

- 1) Tingkat Kompensasi, dimana kompensasi yang seimbang dengan usaha pegawai dapat meningkatkan disiplin kerja, karena pegawai merasa termotivasi dan lebih fokus. Namun, Penebusan yang tinggi saja tidak menjamin disiplin jika faktor lain kurang mendukung.
- 2) Keteladanan Pimpinan, dimana pemimpin yang menerapkan disiplin dengan memberi contoh akan mempengaruhi perilaku pegawai. Keteladanan ini mencakup kepatuhan terhadap aturan dan nilai perusahaan, yang cenderung diikuti oleh pegawai.
- 3) Kepastian Aturan, dimana aturan yang jelas dan tertulis sangat penting untuk memastikan pegawai memahami hak dan kewajiban mereka. Ketidakjelasan aturan dapat mendatangkan kepuasan dan menciptakan kebingungan.
- 4) Ketegasan dalam Penegakan Aturan, dimana ketegasan pemimpin dalam menegakkan aturan, termasuk memberikan sanksi yang adil terhadap pelanggaran, sangat penting. Hal ini memberi kepastian bahwa pelanggaran akan terjadi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 5) Pengawasan Pimpinan, dimana pengawasan rutin memastikan pegawai tetap mematuhi aturan dan standar kerja yang ditetapkan. Meskipun pegawai yang sudah disiplin mungkin tidak membutuhkan pengawasan intensif, hal ini tetap penting untuk pegawai yang masih membutuhkan Arah.
- 6) Perhatian terhadap Pegawai, dimana perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, baik fisik maupun emosional, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendukung disiplin. Pegawai yang merasa diperhatikan lebih cenderung untuk patuh dan berperforma baik.
- 7) Pembentukan Kebiasaan Positif, dimana pembentukan kebiasaan positif di tempat kerja, seperti saling menghormati antar pegawai, memberikan pujian, dan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan tanggung jawab (T. Maharani, 2025).

#### **2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja**

Hasibuan menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja yang sering digunakan untuk menilai kedisiplinan karyawan dalam suatu organisasi. Indikator-indikator tersebut diantaranya:

- 1) Taat Terhadap Aturan Waktu, dimana ketepatan waktu adalah hal yang sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional perusahaan. Karyawan yang selalu hadir tepat waktu menunjukkan bahwa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Selain itu, ketepatan waktu ini juga mencerminkan nilai profesionalisme dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

- 2) Taat Terhadap Aturan Instansi, dimana setiap perusahaan biasanya memiliki kebijakan dan peraturan yang mengatur perilaku karyawan, baik yang bersifat formal maupun informal. Disiplin kerja mewajibkan karyawan untuk mematuhi peraturan tersebut, termasuk etika kerja, aturan berpakaian, penggunaan fasilitas perusahaan, serta interaksi dengan rekan kerja atau atasan.
- 3) Taat Terhadap Perilaku dalam Pekerjaan, dimana disiplin kerja juga mencakup kepatuhan terhadap prosedur dan standar operasional yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Karyawan yang disiplin akan bekerja sesuai dengan petunjuk yang ada, menghindari sikap ceroboh atau kurang serius dalam bekerja. Selain itu, mereka juga akan menunjukkan etika kerja yang baik, seperti bekerja sama dengan tim dan menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap hasil pekerjaan.
- 4) Taat Terhadap Pelaksanaan Pekerjaan, dimana pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan menunjukkan bahwa karyawan memiliki disiplin yang tinggi. Artinya karyawan menjalankan tugas dengan baik, menyelesaikan pekerjaan sesuai kualitas yang diharapkan, dan dalam waktu yang telah ditentukan (Hasibuan, 2016).

Indikator disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam Supomo & Nurhayati, meliputi :

- 1) Tanggung Jawab, dimana karyawan yang disiplin akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya. Mereka sadar

akan peran mereka dalam organisasi dan melaksanakan tugas tanpa harus selalu mendukung.

- 2) Prakarsa, dimana disiplin kerja juga ditandai dengan kemampuan karyawan untuk mengambil inisiatif. Mereka tidak hanya mengikuti perintah, tetapi juga aktif mencari solusi dan memanfaatkan sumber daya secara optimal untuk meningkatkan hasil kerja.
- 3) Kerja Sama, dimana kedisiplinan terlihat dari keinginan untuk bekerja sama secara baik dengan rekan kerja dan atasan. Sikap ini menunjukkan adanya keterlibatan aktif dalam membangun hubungan kerja yang harmonis dan produktif.
- 4) Ketaatan, karyawan yang disiplin akan mematuhi segala peraturan, kebijakan, serta norma yang telah ditetapkan dalam perusahaan. Ketaatan ini menjadi dasar terciptanya keteraturan dan efisiensi dalam lingkungan kerja (Supomo & Nurhayati, 2018).

## 2.2. Kajian Penelitian Relevan

Kajian penelitian relevan dalam penelitian ini yang mendukung pengkajian penelitian ini ditunjukkan pada hasil riset terdahulu yang dijabarkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1. Penelitian Relevan**

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi	Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan berupa kuesioner dan teknik analisis data menggunakan Partial	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pengaruh supervisi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan; (2) pengaruh motivasi terhadap kinerja

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
	oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan (Chairani & Khair, 2022)	Least Square (SmartPls) untuk menguji ketujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.	adalah negatif dan tidak signifikan; (3) pengaruh supervisi terhadap disiplin kerja adalah positif dan signifikan; (4) pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja adalah negatif dan tidak signifikan; (5) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan; (6) disiplin kerja memediasi pengaruh supervisi terhadap kinerja adalah positif dan tidak signifikan; (7) disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah negatif dan tidak signifikan.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. (Ar-Rasyid & Artisti, 2024)	Ada tiga teknik yang digunakan untuk menganalisis data: uji asumsi klasik, uji coba validitas dan realibilitas, uji regresi linier, Korelasi, determinasi, Uji t dan uji F. Dalam menganalisis data kuantitatif digunakan analisis regresi linier dimana proses perhitungannya menggunakan SPSS 25.0.	Hasil penelitian ini diketahui dari hasil uji parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi 0,493 dengan Sig 0,001 atau 49%, yang dapat disimpulkan Motivasi kerja ini memiliki hubungan yang cukup kuat dan berkontribusi sebesar 0,263, Nilai yang diperoleh 24,3% . Lalu Uji normalitas untuk menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $3.669 > 0,500$ . Dengan pernyataan di atas secara umum dapat disimpulkan adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan kota Bandung.

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
3.	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. (I. Marjaya, F. Pasaribu, 2019)	Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu (Fachrezi & Khair, 2020)	Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara (interview) dan daftar pertanyaan (kuesioner). Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS 19, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis dengan metode analisis jalur ( <i>path analysis</i> ).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan motivasi tidak berperan sebagai mediator pada pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada unit Safety, Risk, and Quality Control di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
5.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan teknik	Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan bank muamalat (Y) sebesar $0,000 <$

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
	Prespektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan). (Nasution & Mujiatun, 2024)	pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji determinas	0,05 dan nilai t hitung sebesar 4,108 > t tabel 2,012 maka $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima. Artinya secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan bank muamalat (Y). Dari tabel di atas diperoleh nilai Beta variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,514 atau 51,4%. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Kinerja dipengaruhi motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan (Studi kasus pada pt. Mitra Sehat Utama Balikpapan) (Ong et al., 2022)	Riset ini memakai metode eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Data penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Untuk menjawab hipotesis digunakan, uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.	Hasil riset menunjukan bahwa variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan.
7.	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Sembiring et al., 2021)	Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
			<p>signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung, kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara variabel motivasi dengan variabel kinerja pegawai.</p>
8.	<p>Gusti maulana izhar, irawanto irawanto, misransyah misransyah, semuel risal, anhar yani. (izhar et al., n.d.)</p>	<p>Teknik pengambilan sampel secara total sampling. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan program Smart PLS 3.0.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) pemulihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y); 2) disiplin kerja (X2) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Y); 3) Perbaikan (X1) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap motivasi (Z); 4) disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Z); 5) motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y); 6) Pemulihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening; 7) disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel intervening.</p>
9.	<p>Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja</p>	<p>Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi</p>

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>terhadap kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin (r. D. A. Safitri &amp; syarif, 2023)</p>	<p>menggunakan kuesioner kemudian diolah menggunakan SPSS versi 26 dan didukung dengan data primer dan data sekunder yang telah diperoleh. Dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda linier. Uji yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji validasi, uji reabilitas, Uji Parsial dan uji simultan, juga uji koefisien determinasi.</p>	<p>kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin</p>
10.	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo (Zahro et al., 2024)</p>	<p>Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatif, populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. Teknik pengambilan sampel ditentukan dengan cara quota sampling. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model – Partial Least Squares (PLS – SEM) menggunakan</p>	<p>Hasil uji hipotesis, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja berpengaruh positif signifikan, lingkungan kerja berpengaruh positif</p>

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
		aplikasi smart PLS 3.0.	signifikan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui kinerja berpengaruh positif signifikan. Motivasi terhadap kepuasan kerja melalui kinerja berpengaruh positif signifikan.
11.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. (Anggara & Husniati, 2022)	Dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan SmartPLS 3.2.9.	Dalam penelitian ini diperoleh hasil nilai R Square sebesar 0,721 atau 72,1%, maka hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh sebesar 0,469, (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh sebesar 0,278, dan (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang memiliki pengaruh sebesar 0,240.
12.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). (Teten Syahrul Ramdhona et al., 2022).	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Survei dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuisioner yang disebar. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Jalur.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Guru Motivasi Kerja SMK Muhammadiyah Tasikmalaya; (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Disiplin Kerja; (3) Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Guru SMK

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
			Muhammadiyah Tasikmalaya secara positif dan signifikan; (4) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja Melalui Motivasi Kerja
13.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka. (Thein et al., 2021).	Pengujian instrumen untuk mengetahui alat ukur yang digunakan valid dan reliabel maka Pengujian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sebagai ketentuan dalam analisis regresi maka dilakukan pengujian asumsi klasik. Teknik analisis data menggunakan analisis inferensial dengan alat analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda.	Hasil analisis regresi linier sederhana antara variabel komitmen (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y) adalah pengaruhnya sangat kuat yakni nilai koefisien korelasi sebesar 0,945 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,838. Hasil analisis regresi linier berganda variabel lingkungan kerja (X1) dan variabel komitmen (X2) terhadap Disiplin Kerja (Y), nilai koefisien korelasi sebesar 0,948 yang artinya korelasinya sangat kuat dan nilai R square sebesar 0,899.
14.	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan. (Alami et al., 2022).	Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif dan metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode probabilitas sampling yaitu simple random sampling. Data dikumpulkan menggunakan teknik kuesioner.	Hasil penelitian ini Kesimpulannya: (1) motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai thitung > ttabel yaitu $10,371 > 1,66$ . (2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai thitung > ttabel $3,234 > 1,66$ . (3) motivasi kerja dan lingkungan kerja

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
			berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan nilai Fhitung > Ftabel $56,251 > 3,15$ .
15.	Pengaruh Motivasi, dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai variabel mediasi pada Politeknik Ganesha Medan. (Br Manalu et al., 2024)	Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM).	Hasil analisis SEM menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja, meskipun tidak signifikan terhadap kinerja secara langsung. Pengawasan juga terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja dan kinerja karyawan.
16.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. (Satrya & Putra, 2023)	Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan wawancara dan survei menggunakan penyebaran kuesioner yang diukur menggunakan skala likert dan diuji kelayakannya menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Jalur (Path Analysis) dan Uji Sobel.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara teoritis, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Disiplin kerja merupakan variabel mediasi secara parsial pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Implikasi Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi manajemen UD. Uluwatu perlu memberi motivasi terhadap karyawannya agar disiplin kerja meningkat dan kinerja yang dihasilkan pun optimal.
17.	Efek Mediasi Disiplin Kerja Pada	Penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian menyatakan bahwa secara empiris

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit Kalimantan Tengah (Romadhan & Widjayanti, 2024)	pendekatan kuantitatif. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS.	terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis diketahui bahwa disiplin kerja terbukti mampu menjadi mediator pada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini juga ditemukan bahwa pengaruh mediasi yang terjadi melalui variabel mediator disiplin kerja merupakan mediasi parsial.
18.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng. (Dwi & Dihan, 2024)	Analisis data menggunakan metode kuantitatif SEM-PLS dengan bantuan Smart-PLS. Data yang dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode model persamaan struktural (SEM) dan parsial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS. Model pengukuran yang digunakan adalah analisis outer model dan inner model.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Kompetensi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan
19.	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri	Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja dan komitmen

No.	Judul Penelitian	Teknik Penelitian	Hasil Penelitian
	<p>Sipil Melalui Kepuasan Kerja. (Pulungan et al., 2024)</p>	<p>penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik menggunakan Analisis Model Luar, Analisis Model Dalam, dan Pengujian Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program Perangkat Lunak PLS (Partial Least Square). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis statistik menggunakan Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Pengujian Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan Program Perangkat Lunak PLS (Partial Least Square).</p>	<p>organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap Kinerja di lingkup Dinas Pendidikan Kota Binjai Provinsi Sumatera Utara. Simpulannya adalah disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap pegawai negeri sipil melalui peningkatan kepuasan kerja.</p>

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian hubungan antar konsep-konsep masalah yang akan diteliti. Kerangka konseptual sangat penting dalam penelitian dan memiliki kedudukan sentral baik dalam penyusunan rencana, pelaksanaan, dan temuan yang diharapkan sebagai hasil penelitian (Guntur, 2019).

#### 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Menurut Afandi motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan pekerjaan tertentu (Robbins & Judge, 2018).

Motivasi kerja sangat penting dalam kinerja pegawai. Ketika tingkat motivasi di sebuah organisasi pegawai cenderung bekerja dan lebih efektif, pegawai yang mendapatkan motivasi yang tepat akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dan mampu memberikan produktivitas maksimal bagi organisasi. Artinya motivasi kerja mempengaruhi kinerja (Marjaya & Pasaribu, 2019; Nasution & Mujiatun, 2024). Kerangka konseptual yang dapat diusulkan berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya bahwa salah satu elemen yang dapat menentukan apakah peneliti berhasil atau tidak adalah pengaruh motivasi terhadap kinerja.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Kinerja dipengaruhi indicator lingkungan kerja (Daspar, 2020). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Danang Sunyoto, 2015). Sedangkan menurut Muhammad Saputra dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam menjalankan pekerjaannya (Muhammad Saputra, 2021). Menurut Pandi Afandi, Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Afandi, 2018).

Lingkunaan kerja adalah keadaan disekitar pegawai yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, baik secara positif maupun negatife. Kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan kualitas kerja. Artinya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Fachrezi & Khair, 2020). Sebaliknya, lingkungan yang tidak kondusif dapat menurunkan produktivitas pegawai. Kerangka konseptual yang dapat diusulkan berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya bahwa salah satu elemen yang dapat menentukan apakah peneliti berhasil atau tidak adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

3) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu tanpa

disiplin kerja pegawai, maka akan sulit bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Effendhi & Sutrischastini, 2022). Disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap aturan, jadwal, dan prosedur yang berlaku dalam organisasi. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berkorelasi dengan kualitas kerja yang lebih baik. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja (Pulungan et al., 2024; Zahro et al., 2024). Kerangka konseptual yang dapat diusulkan berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya bahwa salah satu elemen yang dapat menentukan apakah peneliti berhasil atau tidak adalah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

4) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi lebih cenderung menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti mematuhi jadwal dan menyelesaikan tugas dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, penuh semangat, dan berusaha mencapai hasil yang optimal (Setiawati et al., 2023). Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja, dengan rinci bahwa motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Mubarak, 2023). Hal senada juga di ungkapkan oleh (Tody Dewa et al., 2022). Kerangka konseptual yang dapat diusulkan berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya bahwa salah satu elemen yang dapat menentukan apakah peneliti berhasil atau tidak adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

5) Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai.

Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk hubungan yang harmonis dan fasilitas yang memadai, memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja mengarah pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi cara pegawai bekerja dan berinteraksi satu sama lain. Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti fasilitas yang tersedia, hubungan antar rekan kerja, komunikasi yang terjadi, budaya organisasi, serta kebijakan yang diterapkan oleh manajemen (Soejarminto & Hidayat, 2022).

Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang menunjang produktivitas pegawai (Fachrezi & Khair, 2020). Lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap disiplin kerja (Tody Dewa et al., 2022). Hal ini senada dengan yang di kemukakan oleh (Mubarok, 2023). Kerangka konseptual yang dapat diusulkan berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya bahwa salah satu elemen yang dapat menentukan apakah peneliti berhasil atau tidak adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin.

#### 6) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.

Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi (Sartika & Khair, 2022). Disiplin kerja bertindak sebagai penghubung antara motivasi kerja dan kinerja pegawai, di mana motivasi yang tinggi meningkatkan disiplin yang kemudian berdampak positif pada kinerja. Motivasi kerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, maka riset terdahulu juga menjelaskan bahwasannya disiplin kerja

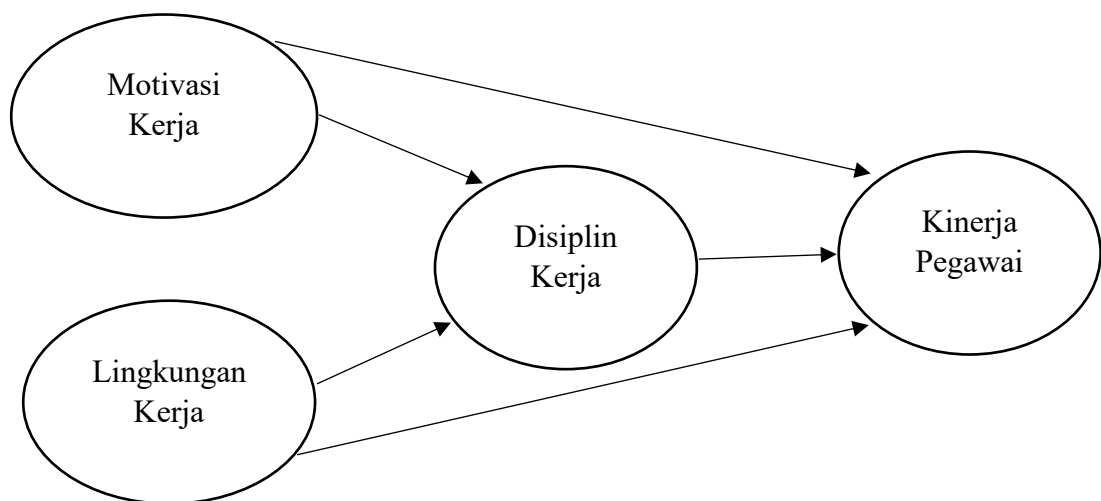
dapat mempengaruhi secara positif kinerja pegawai (Ariesni & Asnur, 2021; Eigis Yani Pramularso & Nurul Anggraeni, 2023). Selain pengaruh positif, (Silitonga & Faddila, 2023) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa disiplin kerja memiliki peran yang signifikan untuk meningkatkan kinerja. Kerangka konseptual yang dapat diusulkan berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya bahwa salah satu elemen yang dapat menentukan apakah peneliti berhasil atau tidak adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

#### 7) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.

Kinerja merupakan faktor utama keberhasilan sebuah organisasi (L.K Suwardi. et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik juga meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, yang berkontribusi pada perbaikan kinerja mereka secara keseluruhan. Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku yang menunjukkan ketaatan individu pada sebuah peraturan yang berlaku dalam melaksanakan tugas untuk mewujudkan tujuan organisasi juga sebagai sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi (Fauzia et al., 2020). Sebab disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Wau et al., 2021). Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam sebuah instansi selain disiplin kerja adalah lingkungan kerja (Hanafi & Zulkifli, 2018). Kerangka konseptual yang dapat diusulkan

berdasarkan permasalahan yang telah ditetapkan sebelumnya bahwa salah satu elemen yang dapat menentukan apakah peneliti berhasil atau tidak adalah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja.

Adapun kerangka konseptual penelitian dalam penelitian ini akan ditunjukkan pada bagan berikut:



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual**

Sumber: (S & Hariyanto, 2021)

## 2.4. Hipotesis

Hipotesis ialah jawaban sementara dari sebuah penelitian, hipotesis sifatnya berupa praduga yang perlu dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2019). Berikut ini hipotesis penelitian ini yang tertuang dalam poin-poin di bawah ini:

1. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)

2. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)
3. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)
4. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)
5. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)
6. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)
7. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan survey dengan jenis penelitian kuantitatif (Juliandi et al., 2015). Penelitian Kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka. Data yang di peroleh berupa angka tersebut selanjutnya diolah, dan dianalisis untuk mendapatkan informasi ilmiah yang selanjutnya diinterpretasikan. Dalam hal ini, penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja, dan bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai..

#### **3.2. Tempat dan Waktu Penelitian**

##### **3.2.1. Tempat Penelitian**

Penelitian ini berlangsung di Kampus IV Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan tepatnya di Fakultas Kesehatan Masyarakat. Tepatnya di Jalan Lapangan Golf, Kampung tengah, Kecamatan Pancur Batu, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, Kode Pos 20353.

##### **3.2.2. Waktu Penelitian**

Waktu penelitian ini berlangsung mulai Januari hingga Mei 2025 dengan rincian kegiatan pada table 3.1. berikut:



### 3.3. Populasi dan Sampel

#### 3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai Fungsional dan Struktural dengan status ASN PNS dan ASN PPPK Serta Badan Layanan Umum di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan jumlah 42 orang dengan rincian yang terdeskripsi dalam table 3.2 berikut ini:

**Tabel 3.2. Rincian Populasi**

No.	Status	Jumlah
1.	Aparatur Sipil Negara/ASN PNS	30
2.	Aparatur Sipil Negara/ASN PPPK	7
3.	Badan Layanan Umum (BLU)	5
Total		42

#### 3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil menggunakan prosedur tertentu (Sugiyono, 2019). Berdasarkan populasi dalam penelitian ini yang berjumlah 42 orang maka yang menjadi sampel penelitian ini adalah 42 orang sebagai sampel jenuh atau seluruh populasi adalah sampel dalam penelitian ini.

### 3.4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah penjelasan tentang bagaimana suatu variabel dalam penelitian akan diukur atau didefinisikan dalam konteks penelitian tersebut. Definisi operasional bertujuan untuk memberikan penjelasan yang jelas dan

konkret tentang indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur suatu variabel, sehingga variabel tersebut dapat dipahami dan diukur dengan tepat dalam penelitian. Secara sederhana, definisi operasional variabel menjelaskan bagaimana suatu konsep atau variabel yang lebih abstrak akan diubah menjadi indikator yang dapat diamati dan diukur secara praktis. Definisi operasional variable dalam penelitian ini :

**Tabel 3.3. Defenisi Operasional dan Indikator Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Kinerja (X1)	Kinerja karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan memenuhi persyaratan pekerjaan yang dibebankan kepadanya . (Mathis & Jackson, 2011)	(1) Tujuan, (2) Standar, (3) Umpan balik, (4) Alat atau Sarana, (5) Kompetensi, (7) Peluang. (Wibowo, 2017)
Motivasi kerja (X1)	Menurut Afandi motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. (Afandi, 2018)	(1) Kerja keras, (2) Orientasi masa depan, (3) Tingkat cita-cita yang tinggi, (4) Orientasi tugas atau sasaran, (5) Usaha untuk maju, (6) Ketekunan, (7) Rekan kerja yang dipilih. (Mangkunegara, 2018)
Lingkungan Kerja (X2)	Nitisemito mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam	(1) Hubungan karyawan (2) Tingkat gangguan (3) Penerang (4) Peraturan (5) Sirkulasi udara (6) Keamanan (Sedarmayanti, 2017)

	menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. (Nitisemito, 2009)	
Disiplin kerja (Z)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka siap dalam mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan yang ada dalam perusahaan (Rivai & Sagala, 2014)	(1) Taat melawan aturan waktu (2) Taat melawan aturan instansi (3) Taat terhadap prilaku dalam pekerjaan (4) Taat terhadap pelaksanaan pekerjaan (Hasibuan, 2016)

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah metode atau cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi atau data yang relevan guna menjawab pertanyaan penelitian dan mencapai tujuan penelitian. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh data yang akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan. Berikut ini adalah teknik pengumpulan data yang di gunakan yakni:

#### 3.5.1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan (*library research*) data yang diambil untuk penelitian ini diambil dari buku-buku, jurnal, surat kabar, internet, majalah, makalah, dan lain-lain yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

### **3.5.2. Observasi**

Observasi dalam teknik pengumpulan data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengamati dan mencatat fenomena atau perilaku tertentu yang terjadi di lingkungan atau situasi yang sedang diteliti. Dalam observasi, peneliti secara langsung mengamati dan merekam apa yang terjadi tanpa mengganggu atau mengubah keadaan yang sedang diamati. Tujuan dari observasi adalah untuk memperoleh data yang lebih akurat dan objektif tentang perilaku, kejadian, atau fenomena tertentu yang terjadi dalam konteks penelitian.

### **3.5.3. Wawancara**

Wawancara adalah salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung dari responden melalui tanya jawab. Dalam wawancara, peneliti berinteraksi langsung dengan responden untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai topik yang sedang diteliti. Wawancara memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pemahaman yang lebih luas dan lebih mendalam mengenai persepsi, sikap, pengalaman, dan pendapat responden terkait variabel yang diteliti.

Tujuan wawancara dalam penelitian ini adalah untuk menggali informasi yang lebih mendalam dan rinci mengenai pandangan, pengalaman, dan persepsi responden terkait pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan wawancara, peneliti dapat memperoleh wawasan subjektif yang tidak hanya terbatas pada jawaban terstruktur, tetapi juga memahami konteks, perasaan, dan alasan di balik sikap dan perilaku pegawai dalam lingkungan kerja mereka, yang sulit dijangkau hanya dengan kuesioner atau observasi.

#### **3.5.4. Kuesioner/Angket**

Kuesioner atau angket adalah salah satu teknik pengumpulan data yang menggunakan serangkaian pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Kuesioner biasanya terdiri dari pertanyaan yang dirancang untuk menggali informasi tentang variabel-variabel yang diteliti, dan dapat berupa pertanyaan tertutup (pilihan ganda) atau terbuka (respon bebas). Teknik ini sering digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk mengumpulkan data secara efisien dari sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat.

Tujuan dari penggunaan kuesioner adalah untuk memperoleh data yang terstruktur dan dapat dianalisis secara statistik, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi pola atau hubungan antara variabel yang diteliti. Dengan kuesioner, peneliti dapat mengumpulkan informasi secara sistematis dari banyak responden, yang membantu dalam menyusun kesimpulan yang lebih umum dan objektif mengenai fenomena yang sedang diteliti.

Adapun kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini ialah kuesioner dengan skala likert yang memiliki lima rentang yakni “sangat setuju”, “setuju”, “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju”. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi dari para responden dan kemudian data yang diperoleh dapat diinterpretasikan berdasarkan jawaban responden dalam penelitian ini. Secara rinci dapat dilihat pada table dibawah ini:

**Tabel 3.4. Kriteria Kuesioner dengan Skala Likert**

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sugiyono dalam (Fariz, 2022)

### 3.6. Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 4.0 dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (SEMPLS) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur path dengan variabel laten. Menurut (Ghozali & Latan, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi). Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indiktor-indikatornya.

Weight estimate untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana inner model (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan outer model (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator

dengan konstruksinya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS.

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni

- (a) validitas konvergen (convergent validity);
- (b) realibilitas dan validitas konstruk (construct reliability and validity); dan
- (c) validitas diskriminan (discriminant validity)

serta analisis model struktural (inner model), yakni

- (a) koefisien determinasi (r-square);
- (b) f-square; dan
- (c) pengujian hipotesis (Hair, Joseph F et al., 2017)

Estimasi parameter yang didapat dengan (Partial Least Square) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah weight estimate yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (path estimate) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (loading). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (Partial Least Square) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yakni,

menghasilkan weight estimate, menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model dan menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta). Dalam metode (Partial Least Square) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah outer model, dan inner model.

### **3.6.1. Analisis Outer Model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. Convergent Validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item score/component score dengan construct score, yang dapat dilihat dari standardized loading factor yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh (Ghozali, 2014), nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE).
3. Composite reliability merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficient. Untuk mengevaluasi composite

reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi. Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha  $> 0,7$ .

### 3.6.2. Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (inner relation, structural model dan substantive theory) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan R-square dan F-square sebagai uji hipotesis yang dilakukan. Selanjutnya uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (Partial Least Square) PLS dimulai dengan :

- 1) Melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai 42 pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantive.
- 2) Kemudian F-square digunakan untuk mengevaluasi dampak variabel independent pada variabel dependen. Nilai F menunjukkan seberapa besar peran variabel independent dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.
- 3) Pengujian hipotesis antar konstruk yaitu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen ( $\gamma$ ) dan konstruk endogen terhadap konstruk endogen ( $\beta$ ) dilakukan dengan

metode resampling bootstrap. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Perbandingan thitung dengan ttabel digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar konstruk. Pengujian dengan bootstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data peneliti. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriterianya penerimaan/penolakan hipotesa adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika  $t\text{-statistik} > 1,96$ .

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Deskripsi Data**

Penelitian ini dilakukan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Utara Medan (FKM UINSU). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data berupa angket yang terdiri dari: 10 pernyataan untuk variabel  $X_1$  (Motivasi Kerja), 10 pernyataan untuk variabel  $X_2$  (Lingkungan Kerja), 10 pernyataan untuk variabel  $Y$  (Kinerja), dan 8 pernyataan untuk variabel  $Z$  (Disiplin Kerja) sebagai variabel mediasi.

##### **1) Identitas Responden**

###### **a) Identitas Menurut Jenis Kelamin**

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin. Informasi ini penting untuk memberikan gambaran umum mengenai latar belakang demografis partisipan.

**Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1.	Laki-laki	16	38,1%
2.	Perempuan	26	61,9%
Jumlah		42	100%

Berdasarkan data tabel 4.1 diatas dapat dilihat dalam penelitian ini yang menjadi responden didominasi oleh responden dengan jenis kelamin Perempuan. Hal ini wajar dikarenakan dalam instansi tempat penelitian merupakan instansi akademik

yang berfokus dibidang kesehatan masyarakat yang secara umum memang kebanyakan pegawai Perempuan di banding pegawai laki-laki.

Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. Hal ini mencerminkan kondisi riil di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, di mana bidang kesehatan masyarakat umumnya lebih diminati oleh perempuan. Kecenderungan ini sesuai dengan tren nasional dan internasional bahwa bidang-bidang pelayanan kesehatan, termasuk promosi kesehatan, dan gizi masyarakat lebih banyak diisi oleh tenaga kerja perempuan karena karakteristik pekerjaan yang menuntut empati, ketelitian, serta kemampuan interpersonal yang tinggi.

Kondisi dominasi perempuan dalam populasi responden ini penting untuk diperhatikan dalam konteks penelitian ini, mengingat bahwa mayoritas responden adalah perempuan, faktor motivasi dan lingkungan kerja kemungkinan besar akan dipersepsikan serta memengaruhi perilaku kerja mereka secara khas. Misalnya, perempuan cenderung lebih responsif terhadap bentuk motivasi non-finansial seperti penghargaan dan dukungan moral, serta sangat memperhatikan kenyamanan lingkungan kerja yang mendukung keseimbangan peran domestik dan profesional. Oleh karena itu, temuan dalam penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik tentang bagaimana motivasi dan lingkungan kerja memengaruhi disiplin dan kinerja pegawai perempuan di lingkungan akademik kesehatan masyarakat.

### b) Identitas Menurut Umur

Karakteristik demografis responden merupakan informasi penting untuk memahami latar belakang partisipan dalam penelitian ini. Salah satu karakteristik yang dikaji adalah usia responden.

**Tabel 4.2 Usia Responden**

<b>No.</b>	<b>Usia</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1.	20 - 30 tahun	1	2,4%
2.	30 - 40 tahun	23	54,8%
3.	40 – 50 tahun	7	16,7%
4.	50 – 60 tahun	11	26,2%
	<b>Jumlah</b>	<b>42</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 diatas dapat diketahui rentang usia responden sangat bervariasi. Dimana responden didominasi oleh kelompok usia dalam rentang umur 30-40 tahun. Hal ini wajar dimana mayoritas pegawai usia produktif berada pada rentang umur tersebut. Sehingga dapat dikatakan responden dalam penelitian ini mayoritas adalah responden yang masih segar dan sangat cocok memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Yang selanjutnya hasilnya akan diinterpretasikan berdasarkan jawaban tiap-tiap responden. Ini mengindikasikan bahwa tenaga kerja di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan didominasi oleh individu yang telah memiliki pengalaman kerja cukup panjang, dengan tingkat kematangan emosional dan profesional yang relatif stabil.

Kondisi ini relevan untuk dianalisis dalam konteks penelitian ini dimana, usia yang lebih matang umumnya memengaruhi bagaimana seseorang memaknai motivasi kerja dan merespons lingkungan kerja. Responden usia 30–50 tahun

cenderung sudah memiliki pemahaman yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga disiplin kerja dan kinerja mereka bisa lebih stabil. Namun, untuk kelompok usia menjelang pensiun, motivasi kerja dapat bergeser ke arah stabilitas dan penghargaan atas loyalitas kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, usia responden menjadi faktor penting dalam memaknai hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja karena karakteristik psikologis dan profesional setiap rentang usia dapat memengaruhi persepsi dan tanggapan terhadap variabel-variabel tersebut.

### c) Identitas Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan responden juga menjadi salah satu karakter yang perlu dianalisis untuk memberikan gambaran mengenai latar belakang akademik partisipan.

**Tabel.4.3 Tingkat Pendidikan Responden**

No.	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1.	SMA/ SMK	1	2,4%
2.	Diploma (D3)	0	0%
3.	Sarjana (S1) (D4)	4	9,5%
4.	Magister (S2)	30	71,4%
5.	Doktor (S3)	7	16,7%
	Jumlah	42	100%

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki jenjang pendidikan lanjutan yang tinggi, sesuai dengan kualifikasi akademik yang disyaratkan bagi tenaga pengajar atau dosen di lingkungan perguruan tinggi. Komposisi ini mencerminkan karakteristik khas lingkungan akademik di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, di

mana sebagian besar tenaga kerjanya merupakan akademisi dengan jenjang pendidikan tinggi.

Tingkat pendidikan yang tinggi pada mayoritas responden sangat berpengaruh dalam memahami dan merespons variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Responden dengan pendidikan Magister dan Doktor cenderung memiliki pemahaman yang lebih kompleks terhadap struktur organisasi, kebijakan institusi, serta tanggung jawab profesi. Mereka juga lebih mampu mengevaluasi secara objektif kondisi lingkungan kerja dan bentuk motivasi yang diberikan, baik intrinsik maupun ekstrinsik. Selain itu, tingkat pendidikan yang tinggi umumnya mendorong individu untuk memiliki standar disiplin dan kinerja yang lebih tinggi karena adanya tuntutan profesionalisme serta dorongan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Latar belakang pendidikan para responden memberikan kontribusi penting terhadap validitas data yang diperoleh. Dengan tingkat pendidikan yang mayoritas tinggi, maka kualitas jawaban yang diberikan dalam kuesioner lebih dapat diandalkan karena responden mampu memahami isi instrumen penelitian secara menyeluruh. Hal ini juga memperkuat hubungan antarvariabel yang diteliti, karena tingkat pendidikan dapat memengaruhi cara individu memandang pentingnya motivasi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kedisiplinan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja. Dengan demikian, pendidikan menjadi latar belakang kontekstual yang perlu diperhitungkan dalam interpretasi hasil penelitian ini.

#### d) Identitas Menurut Masa Kerja

Aspek masa kerja dalam kategori karakteristik penting untuk diketahui dalam tingkat pengalaman dan pemahaman responden terhadap situasi kerja yang diteliti.

**Tabel.4.4 Masa Kerja Responden**

No.	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1.	< 5 tahun	11	26,2%
2.	5-10 tahun	9	21,4%
3.	11-20 tahun	12	28,6%
4.	>20 tahun	10	23,8%
	Jumlah	42	100%

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebaran masa kerja pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan tergolong merata dengan kecenderungan dominan pada masa kerja 11–20 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden telah bekerja dalam kurun waktu menengah hingga panjang, yaitu di atas 5 tahun, dengan jumlah yang hampir seimbang di masing-masing kategori.

Masa kerja berperan penting dalam membentuk sikap kerja, kedisiplinan, serta persepsi terhadap motivasi dan lingkungan kerja. Responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun cenderung memiliki pengalaman dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap dinamika organisasi, serta telah mengalami berbagai bentuk kebijakan dan sistem kerja yang berlaku. Mereka umumnya memiliki tingkat disiplin yang stabil dan cenderung memiliki motivasi yang dipengaruhi oleh faktor penghargaan dan pengakuan atas loyalitas kerja. Sementara itu, kelompok dengan masa kerja yang lebih singkat (<5 tahun) kemungkinan masih dalam tahap adaptasi, sehingga motivasi mereka cenderung bersifat eksternal dan berorientasi pada pencapaian awal karier atau pengembangan kompetensi.

Keberagaman masa kerja responden menjadi faktor penting dalam memahami bagaimana ketiga variabel bebas tersebut saling memengaruhi. Kelompok masa kerja yang lebih panjang cenderung menilai lingkungan kerja berdasarkan pengalaman jangka panjang, sehingga penilaian mereka terhadap kenyamanan dan iklim kerja lebih objektif. Di sisi lain, kelompok masa kerja yang lebih baru kemungkinan lebih sensitif terhadap bentuk motivasi dan fasilitas kerja yang langsung mereka rasakan. Persepsi ini bisa memengaruhi hubungan antara motivasi dan lingkungan kerja terhadap disiplin, dan akhirnya berdampak pada kinerja secara keseluruhan. Oleh karena itu, masa kerja menjadi penting dalam menganalisis kekuatan dan arah hubungan antarvariabel dalam model penelitian ini.

## 2) Analisis Variabel Penelitian

### a) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Adapun hasil dari tabulasi data responden penelitian ini untuk variabel kinerja pegawai diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.5. Skor Angket Pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

No Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	33,3%	25	59,5%	2	4,8%	1	2,4%	0	0%	42	100%
2.	12	28,6%	27	64,3%	2	4,8%	1	2,4%	0	0%	42	100%
3.	12	28,6%	23	54,8%	7	16,7%	0	0%	0	0%	42	100%
4.	9	21,4%	17	40,5%	14	33,3%	2	4,8%	0	0%	42	100%
5.	16	38,1%	26	61,9%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100%
6.	11	26,2%	29	69%	2	4,8%	0	0%	0	0%	42	100%
7.	13	31%	28	66,7%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100%
8.	7	16,7%	31	73,8%	4	9,5%	0	0%	0	0%	42	100%
9.	13	31%	24	57,1%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100%
10.	14	33,3%	24	57,1%	4	9,5%	0	0%	0	0%	42	100%

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.5. di atas angket kinerja yang terdiri dari 10 pernyataan dan dijawab oleh 42 responden di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, diketahui bahwa mayoritas pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, dengan 59,5% responden menyatakan setuju dan 33,3% sangat setuju. Hal ini mencerminkan tingkat kompetensi pegawai yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Pekerjaan juga dilakukan dengan loyalitas dan rasa tanggung jawab yang tinggi, terbukti dari 64,3% responden yang setuju dan 28,6% yang sangat setuju terhadap pernyataan tersebut. Dalam hal kualitas pekerjaan, sebanyak 54,8% responden setuju dan 28,6% sangat setuju bahwa mereka bekerja sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan, meskipun terdapat 16,7% yang merasa kurang setuju, yang menunjukkan adanya sebagian kecil pegawai yang merasa belum optimal dalam memenuhi standar tersebut.

Terkait ketelitian dalam bekerja, hanya 21,4% responden yang sangat setuju dan 40,5% yang setuju bahwa mereka mampu bekerja dengan ketelitian tinggi, sementara 33,3% merasa kurang setuju, yang menunjukkan adanya tantangan dalam hal ketelitian. Namun, dari sisi sarana dan prasarana, mayoritas responden merasa sangat didukung dalam menjalankan pekerjaannya, dengan 38,1% sangat setuju dan 61,9% setuju bahwa fasilitas kerja mendukung produktivitas mereka. Budaya kerja sama juga terbangun dengan baik, ditunjukkan oleh 69% responden yang setuju dan 26,2% yang sangat setuju bahwa mereka menjaga hubungan baik dengan rekan kerja tanpa melihat mereka sebagai kompetitor.

Aspek penyelesaian konflik, 66,7% responden setuju dan 31% sangat setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan konflik dengan bijaksana, menandakan kemampuan interpersonal yang baik. Mengenai motivasi menjadi pegawai teladan, meskipun 73,8% responden setuju, hanya 16,7% yang sangat setuju, menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk meningkatkan motivasi internal pegawai. Hubungan dengan pimpinan juga tergolong baik, dengan 57,1% setuju dan 31% sangat setuju bahwa kerja sama vertikal berjalan dengan lancar dan mendukung kinerja. Terakhir, sebagian besar pegawai merasa memiliki kesempatan untuk berkembang di tempat kerja, dengan 57,1% responden setuju dan 33,3% sangat setuju terhadap pernyataan tersebut.

#### b) Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Adapun hasil dari tabulasi data responden penelitian ini untuk variabel motivasi kerja diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.6. Skor Angket Pada Variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ )**

No Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	13	31%	28	66,7%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100%
2.	12	28,6%	28	66,7%	2	4,8%	0	0%	0	0%	42	100%
3.	12	28,6%	27	64,3%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100%
4.	11	26,2%	27	64,3%	4	9,5%	0	0%	0	0%	42	100%
5.	10	23,8%	24	57,1%	8	19%	0	0%	0	0%	42	100%
6.	12	28,6%	25	59,5%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100%
7.	15	35,7%	25	59,5%	2	4,8%	0	0%	0	0%	42	100%
8.	12	28,6%	25	59,5%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100%
9.	12	28,6%	19	45,2%	11	26,2%	0	0%	0	0%	42	100%
10.	12	28,6%	21	50%	9	21,4%	0	0%	0	0%	42	100%

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa secara umum responden menunjukkan tingkat motivasi kerja yang tinggi. Sebanyak 31% responden sangat setuju dan 66,7% setuju bahwa mereka berusaha keras menyelesaikan pekerjaan yang sudah dimulai, serta 28,6% sangat setuju dan 66,7% setuju bahwa mereka bekerja keras untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi di instansi. Hal ini mencerminkan semangat dan komitmen yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawab kerja dan aspirasi terhadap pengembangan karir. Sebanyak 28,6% sangat setuju dan 64,3% setuju bahwa mereka bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta 26,2% sangat setuju dan 64,3% setuju bahwa mereka bekerja keras untuk memperoleh penilaian kinerja yang baik. Ini menunjukkan adanya kesadaran responden terhadap pentingnya pencapaian hasil kerja yang optimal serta dorongan untuk mendapatkan apresiasi dari atasan.

Responden juga menyatakan bahwa mereka bekerja dengan sasaran atau standar kerja yang telah ditentukan, dengan 23,8% sangat setuju dan 57,1% setuju, sedangkan 19% lainnya kurang setuju. Selain itu, 28,6% sangat setuju dan 59,5% setuju bahwa mereka bekerja keras untuk mencapai penghargaan yang lebih tinggi. Sebesar 35,7% sangat setuju dan 59,5% setuju bahwa mereka terus belajar dari rekan kerja senior, menunjukkan adanya semangat untuk terus meningkatkan kemampuan diri. Dari sisi dukungan pimpinan, 28,6% responden sangat setuju dan 59,5% setuju bahwa atasan memberikan motivasi kerja kepada bawahannya. Sebesar 28,6% sangat setuju dan 45,2% setuju juga menyatakan tetap berkomitmen pada pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya,

meskipun 26,2% menyatakan kurang setuju, yang menandakan perlunya perhatian lebih terhadap aspek ini. Terakhir, sebanyak 28,6% sangat setuju dan 50% setuju bahwa mereka menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada, sementara 21,4% merasa kurang setuju, menunjukkan adanya sebagian pegawai yang mungkin memerlukan penguatan dalam aspek relasi sosial di tempat kerja. Secara keseluruhan, jawaban responden didominasi oleh kategori setuju dan sangat setuju pada sebagian besar item angket, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja pegawai di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan berada pada tingkat yang baik dan cukup tinggi. Hasil ini dapat menjadi indikator positif dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

### c) Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)

Adapun hasil dari tabulasi data responden penelitian ini untuk variabel lingkungan kerja diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.7. Skor Angket Pada Variabel Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)**

No Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	16	38,1%	23	54,8%	3	7,1%	0	0%	0	0%	42	100%
2.	19	45,2%	23	54,8%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100%
3.	19	45,2%	23	54,8%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100%
4.	12	28,6%	29	69%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100%
5.	17	40,5%	24	57,1%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100%
6.	15	35,7%	27	64,3%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100%
7.	3	7,1%	34	81%	5	11,9%	0	0%	0	0%	42	100%
8.	14	33,3%	21	50%	7	16,7%	0	0%	0	0%	42	100%
9.	8	19%	28	66,7%	6	14,3%	0	0%	0	0%	42	100%
10.	4	9,5%	31	72,8%	7	16,7%	0	0%	0	0%	42	100%

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja mereka. Hampir semua pernyataan memperoleh persentase yang tinggi pada kategori “Sangat Setuju” dan “Setuju”. Dalam aspek hubungan kerja antarpegawai, 38,1% responden sangat setuju dan 54,8% setuju bahwa lingkungan kerja yang kondusif mendukung kelancaran pekerjaan bersama, sementara 45,2% sangat setuju dan 54,8% setuju bahwa hubungan kerja yang baik memudahkan pencapaian tujuan. Ini menunjukkan adanya sinergi dan kerja sama yang baik antarpegawai dalam lingkungan kerja.

Aspek tingkat kebisingan, pernyataan bahwa lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum didukung oleh 45,2% responden yang sangat setuju dan 54,8% yang setuju. Selain itu, 28,6% sangat setuju dan 69% setuju bahwa suasana yang tenang dapat meningkatkan kenyamanan bekerja. Ini mencerminkan bahwa pegawai merasa lingkungan kerja mereka cukup tenang dan mendukung konsentrasi kerja. Pada aspek penerangan, 40,5% sangat setuju dan 57,1% setuju bahwa pencahayaan dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas. Ini memperlihatkan bahwa pencahayaan telah memadai dan menunjang aktivitas kerja pegawai.

Dalam kaitannya dengan peraturan kerja, 35,7% responden sangat setuju dan 64,3% setuju bahwa peraturan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Sedangkan terhadap penyusunan standar operasional kerja oleh instansi, 7,1% sangat setuju dan 81% setuju, meskipun 11,9% menyatakan kurang setuju. Hal ini menunjukkan sebagian kecil responden mungkin merasa belum sepenuhnya terlibat atau memahami standar kerja yang ada. Terkait

sirkulasi udara, 33,3% sangat setuju dan 50% setuju bahwa sirkulasi udara di lingkungan kerja membuat mereka nyaman, meskipun 16,7% masih kurang setuju. Hal ini menjadi indikator bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam aspek kenyamanan fisik. Untuk aspek keamanan, 19% responden sangat setuju dan 66,7% setuju bahwa keberadaan petugas keamanan membuat mereka merasa tenang bekerja. Sedangkan terhadap pernyataan mengenai pengawasan kerja yang ketat, 9,5% sangat setuju, 72,8% setuju, dan 16,7% kurang setuju, yang menunjukkan bahwa mayoritas merasa pengawasan berjalan dengan baik, meskipun masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya merasakan dampaknya. Secara keseluruhan, responden mendominasi jawaban pada kategori setuju dan sangat setuju terhadap seluruh pernyataan.

#### d) Variabel Disiplin Kerja (Z)

Adapun hasil dari tabulasi data responden penelitian ini untuk variabel disiplin kerja diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 4.8. Skor Angket Pada Variabel Disiplin Kerja (Z)**

No Per.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	9	21,4%	21	50%	12	28,6%	0	0%	0	0%	42	100%
2.	17	40,5%	21	50%	4	9,5%	0	0%	0	0%	42	100%
3.	10	23,8%	23	54,8%	7	16,7%	2	4,8%	0	0%	42	100%
4.	10	23,8%	29	69%	2	4,8%	1	2,4%	0	0%	42	100%
5.	9	21,4%	24	57,1%	9	21,4%	0	0%	0	0%	42	100%
6.	12	28,6%	30	71,4%	0	0%	0	0%	0	0%	42	100%
7.	9	21,4%	21	50%	11	26,2%	1	2,4%	0	0%	42	100%
8.	9	21,4%	32	76,2%	1	2,4%	0	0%	0	0%	42	100%

Sumber : data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.8, secara umum dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara berada pada kategori cukup baik hingga sangat baik. Hasil angket menunjukkan deskripsi bahwa pada pernyataan mengenai ketepatan waktu kehadiran, 21,4% responden sangat setuju dan 50% setuju bahwa mereka hadir ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, meskipun 28,6% menyatakan kurang setuju. Ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah berusaha hadir tepat waktu, meskipun ada sejumlah responden yang merasa belum sepenuhnya konsisten. Ketika ditanyakan apakah pegawai pernah pulang lebih awal karena alasan tertentu, sebanyak 40,5% sangat setuju, 50% setuju, dan hanya 9,5% yang kurang setuju. Hal ini bisa mengindikasikan bahwa ada toleransi tertentu terhadap kondisi pribadi atau kebutuhan yang mendesak, meski tetap dalam batas wajar.

Terkait ketidakhadiran tanpa keterangan, 23,8% sangat setuju dan 54,8% setuju bahwa mereka pernah melakukannya, namun 16,7% kurang setuju dan 4,8% tidak setuju. Ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas menyadari pernah melanggar, masih ada yang menunjukkan tingkat kedisiplinan tinggi dalam kehadiran. Namun, saat ditanya mengenai kepatuhan terhadap peraturan instansi, sebanyak 23,8% sangat setuju dan 69% setuju, hanya sebagian kecil yang kurang atau tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa secara umum, pegawai mematuhi aturan yang berlaku di instansi. Pada aspek kepatuhan terhadap perilaku kerja, yaitu mengenakan seragam dan menjaga sikap, sebanyak 21,4% sangat setuju dan 57,1% setuju, sementara 21,4% kurang setuju. Ini

menunjukkan masih adanya beberapa pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam menerapkan aturan berbusana atau etika kerja.

Terhadap pernyataan menjaga sikap di lingkungan kerja, mayoritas menyatakan setuju (71,4%) dan sangat setuju (28,6%), tanpa adanya responden yang tidak setuju. Ini menggambarkan bahwa sikap profesional dan sopan santun telah dijaga dengan baik oleh seluruh pegawai. Terkait ketepatan menyelesaikan pekerjaan, 21,4% sangat setuju dan 50% setuju bahwa mereka tidak menunda-nunda waktu kerja, walaupun 26,2% masih kurang setuju dan 2,4% tidak setuju. Ini mengindikasikan bahwa sebagian kecil masih memiliki tantangan dalam manajemen waktu kerja.

Terakhir, terhadap pernyataan bahwa mereka melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku, sebanyak 21,4% sangat setuju dan 76,2% setuju, dengan hanya 2,4% yang kurang setuju. Ini memperlihatkan bahwa mayoritas pegawai melaksanakan tugasnya sesuai prosedur yang telah ditentukan.

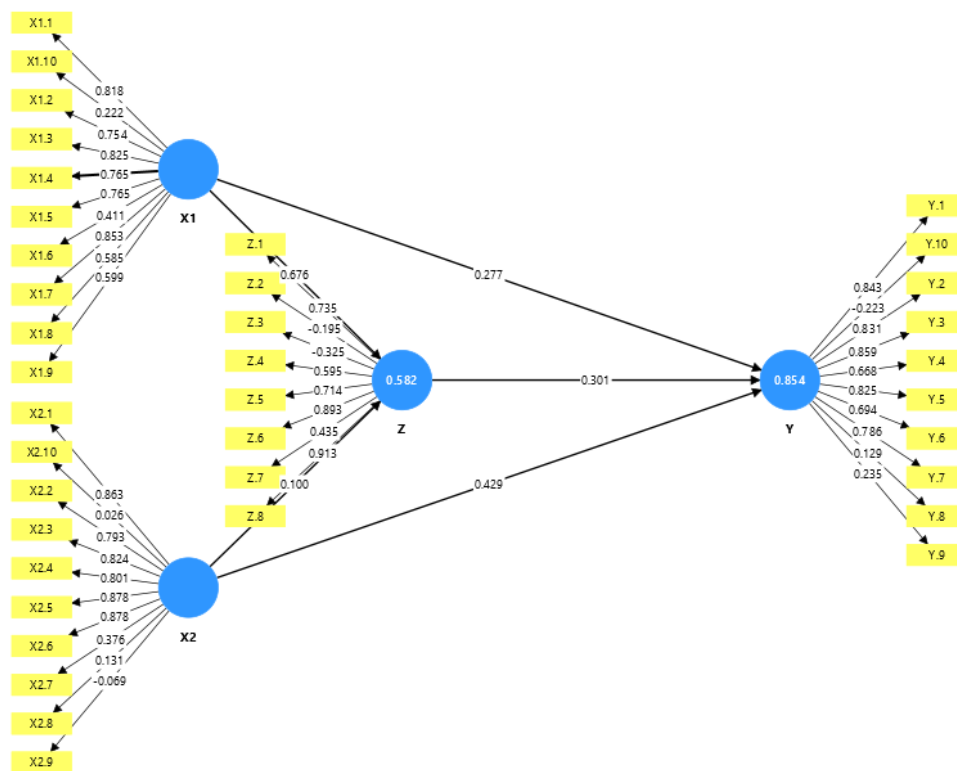
Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai tergolong baik, dengan dominasi jawaban sangat setuju dan setuju. Meski demikian, masih terdapat ruang perbaikan pada aspek-aspek tertentu seperti konsistensi dalam kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan berpakaian atau penyelesaian tugas.

## 4.1.2 Hasil Uji Persyaratan Analisis

### 4.1.2.1 Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

#### a) Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

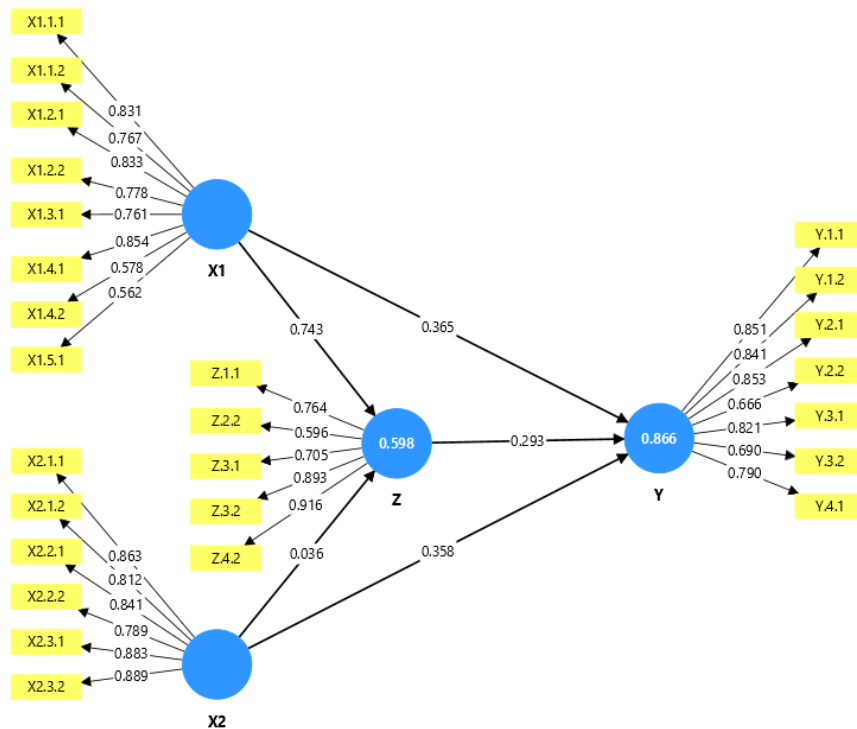
Validitas konvergen bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dalam penelitian ini akan digunakan batas loading faktor sebesar 0,50.



**Gambar 4.1 Model PLS 1**

Hasil analisis pengolahan data pada gambar 4.1 diatas dengan menggunakan software SmartPLS.4 dapat di nilai *outer model* atau kolerasi antar konstruk dengan variabel pada awalnya belum memenuhi convergent validity dikarenakan masih cukup banyak indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Oleh

karena itu dilakukan estimasi ulang kedua dengan menghilangkan item dibawah batas tersebut.



**Gambar 4.2 Model PLS 2**

Berikut hasil setelah dihilangkan item yang tidak valid pada seluruh konstruk motivasi kerja, lingkungan kerja, kinerja dan disiplin kerja.

**Tabel 4.9. Nilai *loading* untuk semua konstruk**

Indikator	Outer loadings	Keterangan
X1.1 <- X1	0.831	Memenuhi convergent validity
X1.2 <- X1	0.767	Memenuhi convergent validity
X1.3 <- X1	0.833	Memenuhi convergent validity
X1.4 <- X1	0.778	Memenuhi convergent validity
X1.5 <- X1	0.761	Memenuhi convergent validity
X1.7 <- X1	0.854	Memenuhi convergent validity
X1.8 <- X1	0.578	Memenuhi convergent validity
X1.9 <- X1	0.562	Memenuhi convergent validity
X2.1 <- X2	0.863	Memenuhi convergent validity
X2.2 <- X2	0.812	Memenuhi convergent validity
X2.3 <- X2	0.841	Memenuhi convergent validity

<b>Indikator</b>	<b>Outer loadings</b>	<b>Keterangan</b>
X2.4 <- X2	0.789	Memenuhi convergent validity
X2.5 <- X2	0.883	Memenuhi convergent validity
X2.6 <- X2	0.889	Memenuhi convergent validity
Y.1 <- Y	0.851	Memenuhi convergent validity
Y.2 <- Y	0.841	Memenuhi convergent validity
Y.3 <- Y	0.853	Memenuhi convergent validity
Y.4 <- Y	0.666	Memenuhi convergent validity
Y.5 <- Y	0.821	Memenuhi convergent validity
Y.6 <- Y	0.690	Memenuhi convergent validity
Y.7 <- Y	0.790	Memenuhi convergent validity
Z.1 <- Z	0.764	Memenuhi convergent validity
Z.4 <- Z	0.596	Memenuhi convergent validity
Z.5 <- Z	0.705	Memenuhi convergent validity
Z.6 <- Z	0.893	Memenuhi convergent validity
Z.8 <- Z	0.916	Memenuhi convergent validity

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

**Tabel 4.10. Nilai Outer Loading**

	<b>X1</b>	<b>X2</b>	<b>Y</b>	<b>Z</b>
<b>X1.1</b>	0.831			
<b>X1.2</b>	0.767			
<b>X1.3</b>	0.833			
<b>X1.4</b>	0.778			
<b>X1.5</b>	0.761			
<b>X1.7</b>	0.854			
<b>X1.8</b>	0.578			
<b>X1.9</b>	0.562			
<b>X2.1</b>		0.863		
<b>X2.2</b>		0.812		
<b>X2.3</b>		0.841		
<b>X2.4</b>		0.789		
<b>X2.5</b>		0.883		
<b>X2.6</b>		0.889		
<b>Y.1</b>			0.851	
<b>Y.2</b>			0.841	
<b>Y.3</b>			0.853	
<b>Y.4</b>			0.666	
<b>Y.5</b>			0.821	
<b>Y.6</b>			0.690	
<b>Y.7</b>			0.790	
<b>Z.1</b>				0.764
<b>Z.4</b>				0.596
<b>Z.5</b>				0.705

	X1	X2	Y	Z
Z.6				0.893
Z.8				0.916

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Modifikasi model dilakukan dengan mengeluarkan item yang memiliki nilai *loading factor* dibawah 0,50. Modifikasi pada gambar 4.2. dan tabel 4.10. bahwa semua *loading factor* memiliki nilai diatas 0.50, sehingga konstruk untuk semua variabel sudah tidak ada yang di eliminasi dari model. Dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi kriteria *converent validity*.

#### b) Discriminant Validity

Model pengukuran dengan uji validitas diskriminan dilakukan dengan melihat nilai cross loading untuk mengukur valid atau tidaknya item indikator dalam membedakan satu konstruk dengan konstruk lainnya. Cross loading yang baik ditunjukkan apabila nilai loading indikator terhadap konstruk asalnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai loading terhadap konstruk lainnya. Berikut merupakan hasil uji validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading yang diuji secara statistik dan termuat dalam Tabel 4.11 di bawah ini:

**Tabel 4.11. Discriminant Validity (Cross Loading)**

	X1	X2	Y	Z
X1.1.1	0.831	0.704	0.725	0.599
X1.1.2	0.767	0.673	0.788	0.667
X1.2.1	0.833	0.607	0.770	0.641
X1.2.2	0.778	0.648	0.685	0.684
X1.3.1	0.761	0.638	0.645	0.508
X1.4.1	0.854	0.732	0.673	0.561
X1.4.2	0.578	0.462	0.500	0.551
X1.5.1	0.562	0.502	0.480	0.375
X2.1.1	0.716	0.863	0.738	0.638
X2.1.2	0.672	0.812	0.702	0.412

X2.2.1	0.564	0.841	0.625	0.412
X2.2.2	0.769	0.789	0.792	0.647
X2.3.1	0.719	0.883	0.756	0.582
X2.3.2	0.740	0.889	0.681	0.564
Y.1.1	0.757	0.666	0.851	0.663
Y.1.2	0.811	0.650	0.841	0.701
Y.2.1	0.715	0.717	0.853	0.611
Y.2.2	0.632	0.546	0.666	0.617
Y.3.1	0.674	0.833	0.821	0.524
Y.3.2	0.609	0.624	0.690	0.682
Y.4.1	0.700	0.666	0.790	0.679
Z.1.1	0.623	0.569	0.679	0.764
Z.2.2	0.520	0.354	0.495	0.596
Z.3.1	0.493	0.383	0.466	0.705
Z.3.2	0.661	0.656	0.744	0.893
Z.4.2	0.701	0.538	0.724	0.916

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.11. diatas dapat diketahui bahwa nilai loading dari masing-masing indicator terdapat konstruknya dari nilai *cross loading*. Dengan itu dapat disimpulkan bahwa semua konstruk sudah memiliki *discriminant validity* lebih baik dari pada item blok lainnya.

Begitu juga untuk mengetahui validitas diskriminan dapat dilihat dengan AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk.

**Tabel 4.12. AVE (*Average Variance Extracted*)**

	Average variance extracted (AVE)
X1	0.567
X2	0.717
Y	0.625
Z	0.614

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.12. diatas menunjukkan bahwa nilai AVE (*Average Variance Extracted*) pada semua konstruk bernilai  $>0,50$ . Maka tidak ada permasalahan *convergent validity* pada model yang diuji.

Metode yang dapat juga digunakan untuk melakukan penilaian terhadap *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk satu dengan konstruk lainnya dalam model. Apabila pada suatu model memiliki akar AVE (*Average Variance Extracted*) untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya, maka dikatakan bahwa model tersebut memiliki *discriminant validity* yang baik. Untuk melihat nilai akar kuadrat dari AVE (*Average Variance Extracted*) dapat dilihat pada tabel *Fornell Larcker Criterion*, sebagai berikut:

**Tabel 4.13. Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)**

	X1	X2	Y	Z
X1	0.753			
X2	0.830	0.847		
Y	0.888	0.852	0.791	
Z	0.773	0.653	0.809	0.784

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Dari tabel 4.13 dapat dilihat bahwa sebagian besar nilai diagonal, yang mempresentasikan akar kuadrat dari *Average Variance extracted* (AVE), lebih besar dari korelasinya dengan variabel laten lain. Ini menunjukkan validitas diskriminan yang memadai. Namun, ada pengecualian penting untuk variabel kinerja (Y) yaitu 0,888 dan variabel lingkungan kerja (X2) yaitu 0,830 dimana korelasinya dengan motivasi kerja (X1) yaitu 0,753, juga variabel kinerja (Y) yaitu 0,852 korelasinya dengan lingkungan kerja (X2) yaitu 0,847 dan variabel disiplin kerja (Z) yaitu 0,809 dimana korelasinya dengan variabel kinerja (Y) yaitu 0,791, lebih tinggi daripada

nilai akar kuadrat *Average Variance extracted* (AVE) nya sendiri. Ini menunjukkan adanya kemungkinan masalah validitas diskriminan variabel dengan variabel lain.

Namun, keadaan ini dapat diabaikan dalam konteks analisis ini karena validitas konvergen telah terpenuhi sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *Average Variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk yang lebih besar dari 0,5. Selain itu, faktor pada berada di atas ambang 0,50, yang menegaskan keandalan indikator dalam mengukur variabel bersangkutan.

Meskipun ada indikasi bahwa validitas diskriminan antara motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja mungkin perlu ditinjau lebih lanjut, namun validitas konvergen dan kekuatan indikator cukup untuk melanjutkan dengan model yang ada.

#### c) **Composite Reliability dan Cronbach Alpha**

*Composite Reliability* mengukur nilai reliabilitas sesungguhnya dari suatu variabel dan *Cronbach Alpha* mengukur nilai terendah (*lowerbound*) reliabilitas suatu variabel sehingga nilai *Composite Reliability* >0,70 dan *Cronbach Alpha* >0,60.

**Tabel 4.14. Composite Reliability**

	Composite reliability (rho_c)
X1	0.911
X2	0.938
Y	0.921
Z	0.886

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel 4.14. diatas menunjukkan nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk berada di atas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel 4.15. Cronbach's alpha**

	Cronbach's alpha
X1	0.887
X2	0.921
Y	0.898
Z	0.835

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel *Cronbach Alpha* diatas dinyatakan bahwa semua konstruk reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* diatas  $>0,70$  dan dapat digunakan analisis lanjut pada model struktural.

#### 4.1.3 Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan melalui analisis *inner model* (model struktural) menggunakan bootstrapping. Pengujian ini mencakup :

##### a) Uji R-Square

**Tabel 4.16. Hasil Uji R-square**

	R-square	R-square adjusted
Y	0.866	0.855
Z	0.598	0.577

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Pada tabel 4.17 menyatakan bahwa nilai *R Square* untuk kinerja (Y) sebesar 0,866 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan disiplin kerja (Z) mempengaruhi kinerja sebesar 85,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

##### b) F- Square

Uji f-square dilakukan untuk mengetahui besarnya efek prediktor terhadap konstruk endogen setelah konstruk tersebut dimasukkan ke dalam model. Nilai  $f^2$

digunakan untuk melengkapi informasi dari uji signifikan, sehingga dapat memberikan gambaran seberapa besar kekuatan efek tersebut dalam model.

Uji f-square digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh atau ukuran efek (effect size) konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dalam model. Interpretasi nilai  $f^2$  mengacu pada panduan dari Cohen (1988), yaitu:  $f^2 \geq 0,35$  = besar,  $f^2 \geq 0,15$  = sedang,  $f^2 \geq 0,02$  = kecil, dan  $f^2 < 0,02$  = tidak signifikan.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai f-square sebagai berikut.

**Tabel 4.17. Hasil Uji *F-Square***

	X1	X2	Y	Z
X1			0.215	0.427
X2			0.296	0.001
Y				
Z			0.257	

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan Tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa konstruk X.1 memiliki pengaruh sedang terhadap Y ( $f^2 = 0.215$ ) dan juga memberikan pengaruh besar terhadap Z ( $f^2 = 0.427$ ). Sementara itu, konstruk X.2 menunjukkan pengaruh sedang terhadap Y ( $f^2 = 0.302$ ), namun tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Z ( $f^2 = 0.001$ ). Sedangkan konstruk Z memiliki pengaruh sedang terhadap Y ( $f^2 = 0.257$ ).

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel X.1 memiliki peran paling kuat dalam model, karena memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap variabel Y dan pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel Z. Artinya, X.1 benar-benar ikut menentukan perubahan pada Y dan Z. Sementara itu, variabel X.2 hanya memberikan pengaruh sedang terhadap Y, tetapi hampir tidak

berdampak pada Z. Ini menunjukkan bahwa X.2 hanya berpengaruh pada Y, dan tidak terlalu penting dalam kaitannya dengan Z. Sedangkan variabel Z sendiri juga memiliki pengaruh sedang terhadap Y, yang berarti Z turut memengaruhi perubahan pada Y. Secara keseluruhan, temuan ini menunjukkan bahwa X.1 sangat penting untuk diperhatikan, karena berpengaruh besar terhadap dua variabel lain dalam model.

### c) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Pengujian hipotesis terhadap pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui adanya hubungan langsung antara satu variabel dengan variabel lainnya tanpa melalui variabel perantara (mediator).

Adapun interpretasi dari nilai koefisien jalur adalah sebagai berikut:

- a) Koefisien jalur bernilai positif menunjukkan bahwa peningkatan pada suatu variabel akan diikuti oleh peningkatan pada variabel lainnya.
- b) Koefisien jalur bernilai negatif menunjukkan bahwa kenaikan suatu variabel menyebabkan penurunan pada variabel lainnya (Hair Jr et al., 2017).

Sementara itu, keputusan signifikan atau tidaknya pengaruh ditentukan berdasarkan nilai probabilitas (p-value) dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Jika nilai p-value  $< 0,05$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel tersebut.
- b) Jika nilai p-value  $> 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antar variabel yang diuji.

**Table.4.18 . Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 -> Y	0.365	0.359	0.139	2.628	0.009
X1 -> Z	0.743	0.751	0.185	4.010	0.000
X2 -> Y	0.358	0.359	0.120	2.980	0.003
X2 -> Z	0.036	0.038	0.199	0.179	0.858
Z -> Y	0.293	0.297	0.106	2.755	0.006

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan hasil analisis jalur langsung (*direct effect*) menggunakan metode bootstrapping pada aplikasi SmartPLS, diketahui bahwa :

- Variabel X.1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y dengan nilai koefisien sebesar 0,365 dan nilai p value sebesar 0,009 ( $p < 0,05$ ). Berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Selain itu, X.1 juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Z dengan koefisien 0,743 dan p value 0,000 ( $p < 0,05$ ). Berarti motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.
- Sementara itu, X.2 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y dengan nilai koefisien sebesar 0,358 dan p value 0,003 ( $p < 0,05$ ). Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- Namun X.2 berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Z, ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,036 dan p value 0,858 ( $p < 0,05$ ). Berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja.
- Demikian pula Z memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Y, dengan koefisien 0,293 dan p value 0,006 ( $p < 0,05$ ). Berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa di antara semua variabel bebas, X.1 merupakan konstruk yang paling dominan dalam mempengaruhi Y.

**d) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Analisis terhadap pengaruh tidak langsung dilakukan untuk menanyakan apakah suatu variabel dapat mempengaruhi variabel lain melalui variabel perantara (mediasi).

Adapun interpretasi dari hasil uji pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a) Apabila nilai koefisien koefisien dari jalur tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan koefisien pengaruh langsung, maka variabel perantara tersebut dianggap memiliki peran sebagai mediator dalam hubungan antara dua variabel utama.
- b) Sebaliknya, jika koefisien pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan koefisien langsung, maka mediasi tidak terjadi atau peran mediasi tidak terbukti dalam hubungan antar variabel (Hair Jr et al., 2017).

**Tabel 4.19. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 -> Z -> Y	0.218	0.225	0.104	2.103	0.036
X2 -> Z -> Y	0.010	0.014	0.062	0.169	0.866

Sumber : data diolah dengan Smart PLS 4.0 (2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil analisis jalur menggunakan metode Partial Least Squares (PLS), dapat disimpulkan bahwa :

- a) Pengaruh X.1 terhadap Y melalui Z berpengaruh positif dan signifikan, dengan koefisien 0,218 dan nilai p value sebesar 0,036 ( $p < 0,05$ ). Berarti

motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

- b) Pengaruh X.2 terhadap Y melalui Z juga berpengaruh positif dan tidak signifikan, dengan koefisien 0,010 dan nilai p value sebesar 0,866 ( $p < 0,05$ ). Berarti lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan.

Dengan demikian, variabel Z tidak terbukti secara statistik sebagai mediator antara X.2 terhadap Y.

## **4.2. Pembahasan**

### **4.2.1. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah ditemukan, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Lingkungan Kerja (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,365 (positif), dengan t-statistik  $2,628 > 1,96$  dan  $p\text{ value } 0,009 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka hasilkan. Hasil ini menegaskan pentingnya aspek psikologis dan internal dalam membentuk produktivitas dan efektivitas kerja pegawai.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan teori motivasi McClelland, yang menyebutkan bahwa perilaku kerja dipengaruhi oleh tiga dorongan utama yaitu

kebutuhan akan prestasi, afilias, dan kekuasaan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan cenderung menunjukkan semangat untuk menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas baik, memiliki tanggung jawab terhadap tugas, dan berupaya mencapai standar kerja yang lebih tinggi. Selain itu, teori dari Herzberg mengenai motivator dan hygiene factors juga mendukung bahwa motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan pencapaian kinerja, terutama jika aspek motivasional seperti pengakuan, pencapaian, dan pertumbuhan pribadi tersedia dalam lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan kemungkinan meliputi kejelasan tugas, penghargaan dari atasan, kesempatan untuk berkembang, serta iklim kerja yang suportif. Pegawai atau dosen yang merasa dihargai dan diberikan ruang untuk berkembang akan lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaiknya. Tidak hanya itu, bentuk-bentuk motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab terhadap mahasiswa, dedikasi terhadap profesi, dan kepuasan pribadi dalam menjalankan tugas juga memainkan peran besar dalam meningkatkan produktivitas kerja di sektor pendidikan tinggi.

Hasil ini juga diperkuat oleh penelitian-penelitian terdahulu seperti penelitian oleh (Anggara & Husniati, 2022; Ar-Rasyid & Artisti, 2024; Fachrezi & Khair, 2020; Izhar et al., n.d.; Nasution & Mujiatun, 2024; Ong et al., 2022; A. Safitri & Susanto, 2019; Satrya & Putra, 2023; Sembiring et al., 2021; Zahro et al., 2024) yang menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi yang tinggi berbanding

lurus dengan peningkatan kinerja baik dari aspek kuantitas, kualitas, kecepatan, maupun tanggung jawab. Hal ini membuktikan bahwa motivasi bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga elemen inti dalam proses pembentukan kinerja pegawai yang efektif dan efisien. Sebab faktor motivasi seperti dorongan untuk berprestasi, rasa tanggung jawab, dan semangat kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen institusi, khususnya di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan, diperlukan strategi yang tepat dalam meningkatkan motivasi kerja, baik melalui sistem penghargaan, promosi, pelatihan berkelanjutan, maupun penciptaan suasana kerja yang nyaman dan menghargai kontribusi individu. Dengan memperkuat aspek motivasi, institusi tidak hanya dapat meningkatkan kinerja pegawai, tetapi juga menciptakan budaya kerja yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada kualitas layanan akademik dan profesional di bidang kesehatan masyarakat.

#### **4.2.2. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah diketahui, bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,358 (positif), dengan  $t$ -statistik  $2,980 > 1,96$  dan  $p$ -value  $0,003 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka

antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan.

Artinya, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Dengan kata lain, lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung memiliki kontribusi langsung dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Walaupun koefisien pengaruhnya tidak sebesar motivasi kerja, namun nilai ini tetap menunjukkan bahwa faktor lingkungan kerja tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai aspek, baik fisik maupun non-fisik, yang secara langsung atau tidak langsung memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, dan semangat pegawai dalam menjalankan tugasnya. Aspek fisik dapat meliputi fasilitas kantor, pencahayaan, ventilasi, peralatan kerja, dan kebersihan ruang kerja. Sementara itu, aspek non-fisik mencakup hubungan antarpegawai, iklim komunikasi, dukungan pimpinan, rasa aman, serta suasana kerja yang adil dan terbuka. Di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, lingkungan kerja yang nyaman dan suportif sangat penting untuk mendukung tugas-tugas administratif, akademik, dan pelayanan terhadap mahasiswa.

Penelitian ini sejalan dengan hasil studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Anggara & Husniati, 2022; Dwi & Dihan, 2024; Fachrezi & Khair, 2020; Romadhan & Widjayanti, 2024; Thein et al., 2021) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja

yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penelitian-penelitian tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang merasa nyaman dan dihargai dalam lingkungan kerja cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi, baik dari aspek tanggung jawab, ketepatan waktu, maupun kualitas pekerjaan. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang sehat tidak hanya memberikan dampak psikologis yang positif, tetapi juga berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, lingkungan kerja yang harmonis dapat memperkuat kolaborasi antara dosen, tenaga kependidikan, dan pimpinan. Komunikasi yang terbuka, penghargaan terhadap kontribusi individu, serta fasilitas pendukung yang memadai akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan. Dengan begitu, pegawai akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu. Lingkungan kerja yang mendukung juga mampu mengurangi tingkat stres kerja, meningkatkan loyalitas, serta menumbuhkan semangat kerja kolektif dalam mencapai visi dan misi lembaga.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Untuk itu, pimpinan institusi perlu terus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap kualitas lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun hubungan antarpegawai. Membangun budaya kerja yang suportif, transparan, dan saling menghargai akan memperkuat integritas organisasi sekaligus meningkatkan kinerja individu. Dalam jangka panjang, hal ini akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan

pendidikan dan tata kelola akademik di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

#### **4.2.3. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah diketahui, bahwa variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,293 (positif), dengan t-statistik  $2,755 > 1,96$  dan p-value  $0,006 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka antara variabel Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, menjalankan tanggung jawab dengan tepat waktu, dan memiliki konsistensi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Ketika pegawai memiliki kedisiplinan yang baik—seperti hadir tepat waktu, mematuhi prosedur, dan menjaga etika kerja—maka hal tersebut akan berdampak langsung pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja. Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, disiplin kerja sangat penting dalam mendukung kegiatan administratif, layanan akademik, serta interaksi profesional antara tenaga pendidik, tenaga kependidikan, dan mahasiswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu dilakukan oleh (Br Manalu et al., 2024; Ong et al., 2022; Pulungan et al., 2024; Romadhan & Widjayanti, 2024; Satrya & Putra, 2023; Zahro et al., 2024), dimana adanya

pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian-penelitian tersebut dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang lebih konsisten, bertanggung jawab, dan mampu memenuhi target kerja dengan lebih baik. Disiplin menjadi pondasi utama dalam membangun budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil.

Di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, disiplin kerja tidak hanya mencakup kehadiran secara fisik, tetapi juga ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, kepatuhan terhadap jadwal akademik dan administrasi, serta kemampuan untuk bekerja sama sesuai standar operasional yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung lebih dipercaya dalam menjalankan tugasnya dan menjadi contoh positif bagi lingkungan kerja. Hal ini tidak hanya berpengaruh pada kinerja individu, tetapi juga memperkuat kinerja tim secara keseluruhan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pihak institusi perlu terus mendorong dan memfasilitasi budaya disiplin, misalnya melalui sistem pengawasan yang adil, pemberian apresiasi atas kedisiplinan, dan pelatihan internal yang mendukung etos kerja. Dengan membangun lingkungan kerja yang menghargai kedisiplinan, diharapkan kinerja pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan akan semakin optimal dan selaras dengan tujuan institusi dalam memberikan pelayanan pendidikan yang berkualitas.

#### **4.2.4. Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah diketahui, bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Disiplin Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,743 (positif), dengan t-statistik  $4,010 > 1,96$  dan p-value  $0,000 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai secara signifikan. Artinya, semakin besar dorongan dan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk menaati aturan, hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai tenggat, dan bertindak sesuai prosedur yang berlaku di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Secara teoritis, hubungan ini sangat sesuai dengan prinsip dasar dalam psikologi organisasi, khususnya teori motivasi dan perilaku kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang menimbulkan, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang terhadap pencapaian tujuan tertentu. Ketika seorang pegawai memiliki motivasi tinggi baik karena kebutuhan untuk berprestasi, pengakuan, atau kepuasan kerja maka ia akan lebih cenderung menunjukkan kepatuhan dan kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan ini bukan hanya karena

paksaan aturan, tetapi muncul dari dalam diri sebagai komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh (Alami et al., 2022; Satrya & Putra, 2023; Teten Syahrul Ramdhona et al., 2022) dimana terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan tingkat kedisiplinan yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi internal mendorong pegawai untuk lebih patuh terhadap aturan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa pegawai dengan motivasi yang tinggi akan lebih sadar terhadap pentingnya kedisiplinan sebagai bentuk profesionalisme kerja. Motivasi yang kuat mendorong pegawai untuk tidak hanya menyelesaikan pekerjaan dengan baik, tetapi juga mengikuti aturan, etika, dan nilai-nilai yang berlaku di lingkungan kerja.

Di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, hal ini sangat relevan mengingat karakteristik lingkungan akademik yang menuntut tanggung jawab tinggi, kehadiran yang teratur, dan keterlibatan aktif dalam kegiatan institusi. Pegawai yang termotivasi akan lebih aktif dan disiplin dalam melaksanakan tugas-tugas akademik, administrasi, maupun pelayanan terhadap mahasiswa. Mereka cenderung memiliki kesadaran tinggi untuk menjaga kualitas kerja dan menunjukkan perilaku kerja yang positif, sehingga memberikan kontribusi yang nyata terhadap pencapaian kinerja lembaga secara menyeluruh.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membentuk dan meningkatkan disiplin kerja pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Hasil ini memberikan implikasi praktis bahwa upaya peningkatan disiplin kerja tidak hanya bisa dilakukan melalui pendekatan aturan dan sanksi, tetapi juga dengan memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik pegawai, seperti pemberian penghargaan, pengembangan karir, pengakuan terhadap prestasi, dan penciptaan suasana kerja yang mendukung. Dengan cara ini, kedisiplinan pegawai akan tumbuh secara alami dan berkelanjutan, karena berasal dari kesadaran dan kemauan pribadi yang tinggi.

#### **4.2.5. Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah diketahui, bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Disiplin Kerja ( $Z$ ) mempunyai koefisien koefisien jalur sebesar 0,036 (positif), dengan  $t$ -statistik  $0,179 < 1,96$  dan  $p$ -value  $0,858 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Disiplin Kerja ( $Z$ ) berpengaruh positif dan tidak signifikan. Artinya meskipun hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat positif, namun tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik. Dengan kata lain, kondisi lingkungan kerja di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan tidak secara langsung memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Hasil ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh oleh (Alami et al., 2022), dan (Teten Syahrul Ramdhona et al., 2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mendorong peningkatan

disiplin kerja. Dalam studi-studi tersebut, lingkungan kerja yang kondusif dipercaya mampu menciptakan suasana yang mendorong pegawai untuk patuh terhadap aturan dan bertindak lebih profesional. Namun, di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik belum tentu memicu peningkatan kedisiplinan secara otomatis.

Sebaliknya, temuan ini sejalan dengan penelitian oleh (Dwi & Dihan, 2024) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai berada dalam kondisi kerja yang nyaman dan mendukung, tingkat kedisiplinan mereka lebih banyak dipengaruhi oleh faktor internal, seperti kesadaran pribadi, komitmen terhadap tugas, integritas, dan rasa tanggung jawab. Disiplin kerja tampaknya merupakan hasil dari nilai-nilai individual dan budaya kerja personal yang sudah terbentuk, bukan semata-mata karena pengaruh lingkungan eksternal.

Dalam Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, sebagian besar pegawai berpendidikan tinggi dan memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang. Hal ini memungkinkan mereka memiliki etos kerja dan disiplin yang bersumber dari kesadaran profesional, bukan hanya dari pengaruh lingkungan fisik atau hubungan sosial kerja. Meskipun lingkungan kerja di FKM tergolong cukup baik, tetapi jika tidak disertai dengan motivasi dan nilai internal yang kuat, maka hal tersebut tidak secara langsung mengubah perilaku disipliner pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor dominan yang memengaruhi disiplin kerja pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Hal ini memberikan masukan penting bagi manajemen institusi untuk tidak hanya fokus pada perbaikan lingkungan kerja secara fisik atau struktural, tetapi juga lebih menekankan pada pembinaan sikap, peningkatan nilai integritas, dan penguatan kesadaran tanggung jawab individu. Pendekatan ini dapat dilakukan melalui program pelatihan, penanaman budaya kerja positif, dan pemberian keteladanan dari pimpinan, agar kedisiplinan pegawai dapat terbentuk dari dalam diri mereka sendiri.

#### **4.2.6. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan)**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah diketahui, ditemukan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) melalui variabel Disiplin Kerja (Z) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,218 (positif), dengan t-statistik  $2.103 > 1,96$  dan p-value  $0,036 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka antara variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan. Artinya, disiplin kerja terbukti memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka akan meningkatkan disiplin kerja, dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja bukan hanya memberikan dampak langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kinerja melalui peningkatan disiplin kerja. Ketika pegawai merasa termotivasi baik oleh faktor internal seperti kepuasan pribadi, maupun oleh faktor eksternal seperti penghargaan atau promosi, maka mereka akan cenderung bekerja dengan lebih teratur, tepat waktu, mematuhi aturan, dan menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Disiplin kerja inilah yang kemudian memperkuat performa kerja pegawai secara menyeluruh. Di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, hal ini menjadi sangat penting mengingat karakter pekerjaan yang menuntut ketepatan, konsistensi, dan tanggung jawab tinggi, baik di bidang akademik maupun administrasi.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Br Manalu et al., 2024; Satrya & Putra, 2023) dimana terdapat disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Kesamaan temuan ini memperkuat bahwa disiplin kerja merupakan jembatan penting yang menghubungkan dorongan kerja internal (motivasi) dengan hasil kerja aktual (kinerja). Dalam penelitian Alami dan tim, dijelaskan bahwa pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih disiplin, dan hal ini berdampak langsung pada pencapaian kinerja yang lebih baik, baik dari aspek kuantitas, kualitas, maupun efisiensi kerja.

Hasil penelitian ini menegaskan pentingnya peran disiplin kerja sebagai penghubung antara motivasi dan kinerja. Pegawai yang termotivasi, jika didukung dengan kedisiplinan yang kuat, akan mampu menunjukkan performa kerja yang

optimal. Temuan ini menjadi dasar penting bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia di lingkungan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, untuk terus memperkuat budaya kerja yang tidak hanya semangat tetapi juga taat dan bertanggung jawab.

Berdasarkan penjabaran di atas dapat disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, penting bagi pimpinan dan manajemen untuk terus memperkuat kedua aspek ini secara bersamaan. Meningkatkan motivasi kerja tidak hanya cukup dengan memberikan insentif atau penghargaan, tetapi juga perlu dibarengi dengan upaya menciptakan budaya kerja yang mendorong kedisiplinan. Pelatihan, pengawasan, penegakan aturan yang konsisten, dan pemberian contoh dari atasan merupakan beberapa strategi yang bisa diterapkan untuk menjaga disiplin kerja tetap terjaga. Dengan demikian, motivasi dan disiplin dapat berjalan beriringan untuk menghasilkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

#### **4.2.7. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (FKM UINSU Medan).**

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis yang telah diketahui, bahwa variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ) melalui variabel Disiplin Kerja ( $Z$ ) mempunyai koefisien jalur sebesar 0,010 (positif), dengan  $t$ -statistik  $0,169 < 1,96$  dan  $p$ -value  $0,866 > 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, maka antara variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) melalui Disiplin Kerja ( $Z$ ) berpengaruh positif dan

tidak signifikan. Hasil ini mengindikasikan bahwa pengaruh tidak signifikan terjadi dalam jalur mediasi tersebut. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja dapat memengaruhi disiplin kerja secara positif, serta kinerja pegawai secara langsung, disiplin kerja tidak menjadi mediator yang signifikan dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Hasil ini menyiratkan bahwa perbaikan lingkungan kerja seperti kenyamanan ruangan, hubungan kerja yang harmonis, dan fasilitas yang memadai dapat langsung meningkatkan kinerja pegawai, namun tidak secara efektif melalui peningkatan disiplin kerja sebagai jalur perantara. Disiplin kerja dalam konteks ini tidak cukup kuat untuk menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap hasil kerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena disiplin kerja lebih banyak ditentukan oleh nilai-nilai pribadi dan profesionalisme individu dibandingkan faktor lingkungan eksternal.

Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian terdahulu oleh (Romadhan & Widjayanti, 2024) dimana terdapat disiplin kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Namun hasil penelitian ini sejalan oleh penelitian terdahulu dari (Dwi & Dihan, 2024) dimana hasil penelitian tersebut bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja. Disiplin kerja tidak menjadi perantara yang efektif dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sehingga, upaya peningkatan kinerja melalui perbaikan lingkungan kerja sebaiknya dilakukan secara langsung tanpa mengandalkan penguatan disiplin sebagai mediator.

Dalam Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, disiplin kerja pegawai tampaknya lebih bersifat konstan atau tidak terlalu fluktuatif meskipun terjadi perubahan dalam lingkungan kerja. Artinya, pegawai cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang sudah terbentuk secara pribadi, sehingga peningkatan atau penurunan kualitas lingkungan kerja tidak terlalu berdampak terhadap perilaku disipliner mereka. Oleh sebab itu, peningkatan lingkungan kerja lebih tepat diarahkan untuk langsung memengaruhi kinerja, tanpa harus mengandalkan peningkatan disiplin sebagai jembatan pengaruhnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, perbaikan terhadap lingkungan kerja sebaiknya difokuskan pada pengaruh langsungnya terhadap kinerja, bukan dengan mengandalkan kedisiplinan sebagai variabel mediasi. Meskipun disiplin tetap penting sebagai bagian dari etos kerja, dalam konteks ini, fungsi mediatif disiplin kerja tidak terbukti signifikan. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu lebih menekankan pada penguatan aspek lingkungan kerja seperti kenyamanan kerja, komunikasi tim yang sehat, dan dukungan manajerial langsung sebagai strategi utama dalam peningkatan kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”, maka dapat disimpulkan beberapa poin sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan koefisien sebesar 0,365 dan nilai  $P = 0,009$  ( $,0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan koefisien sebesar 0,358 dan nilai  $P = 0,003$  ( $,0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan koefisien sebesar 0,293 dan nilai  $P = 0,006$  ( $,0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang disiplin akan memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja.

4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan koefisien sebesar 0,734 dan nilai  $P = 0,000$  ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan disiplin kerja pegawai.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja pegawai pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan koefisien sebesar 0,036 dan nilai  $P = 0,858$  ( $>0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja baik berpotensi mendukung kedisiplinan, namun pengaruhnya secara statistik tidak signifikan.
6. Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan koefisien sebesar 0,218 dan nilai  $P = 0,036$  ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
7. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan koefisien sebesar 0,010 dan nilai  $P = 0,866$  ( $p > 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mampu memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka saran-saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini antara lain:

1. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui program insentif, penghargaan atas pencapaian, pengembangan karier, serta pelatihan yang memperkuat semangat kerja dan rasa tanggung jawab. Upaya ini penting karena motivasi terbukti memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.
2. Pimpinan fakultas perlu memperhatikan penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kolaborasi. Penyediaan sarana dan prasarana kerja yang memadai serta hubungan kerja yang harmonis harus menjadi prioritas, karena lingkungan kerja terbukti berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Karena disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, perlu adanya pembinaan yang konsisten terhadap sikap disiplin melalui pendekatan seperti keteladanan pimpinan, reward and punishment yang adil, serta penerapan standar kerja yang jelas dan terukur.
4. Mengacu pada temuan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin, fakultas dapat merancang program-program peningkatan motivasi seperti coaching, pemberian apresiasi berkala, serta keterlibatan dalam

pengambilan keputusan guna mendorong tumbuhnya kedisiplinan kerja secara alami.

5. Karena lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin, maka penguatan disiplin sebaiknya difokuskan pada pendekatan individual seperti pembinaan nilai-nilai tanggung jawab, integritas, dan etos kerja melalui pelatihan kepribadian, pembinaan spiritual, serta mentoring oleh figur teladan.
6. Fakultas dapat memaksimalkan peningkatan kinerja pegawai dengan memanfaatkan jalur tidak langsung melalui disiplin kerja yang ditumbuhkan dari motivasi. Oleh karena itu, kebijakan yang menysasar pada motivasi pegawai juga perlu mempertimbangkan dampaknya terhadap perilaku disipliner.
7. Karena disiplin kerja tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, maka fakultas sebaiknya lebih fokus pada peningkatan langsung terhadap motivasi dan perbaikan lingkungan kerja daripada hanya menekankan pengawasan disipliner. Pendekatan ini lebih efektif dalam mendorong kinerja pegawai secara menyeluruh.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Meskipun penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan kaidah dan prosedur ilmiah, tetap terdapat beberapa keterbatasan, antara lain:

- 1) Penelitian ini hanya fokus pada tiga variabel utama, yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja sebagai mediasi terhadap kinerja pegawai. Padahal, terdapat banyak faktor lain yang juga berpotensi mempengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, beban

kerja, dan kepuasan kerja, yang belum dijadikan variabel dalam penelitian ini.

- 2) Penelitian ini menggunakan jumlah responden sebanyak 42 orang pegawai di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Meskipun mencakup seluruh populasi yang tersedia, namun jumlah tersebut masih tergolong terbatas untuk generalisasi yang lebih luas. Penelitian lanjutan disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan melibatkan unit kerja lainnya untuk memperkuat hasil penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Alami, P. C., Maryam, S., & Sulistiyowati, L. H. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada CV. Pelita Offset Jombang. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 46–55. <https://doi.org/10.29264/jmmn.v14i1.11006>
- Anggara, I. D. G. K. Y. D., & Husniati, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 23 No. 1. <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jap/article/view/5379>
- Ar-Rasyid, M. I., & Artisti, V. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kota Bandung. *INNOVATIVE : Journal Of Social Science Reasearch*, 4 No.3, 8514–8526. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/10846/7819>
- Ariesni, S., & Asnur, L. (2021). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Sains Dan Humaniora*, 5(3), 363–369. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 66–90. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>

- Asri, D. H., & Moderin, M. (2024). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 1293–1310. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i1.3847>
- Asyifa, A., Mulyadi, D., & Sungkono, S. (2024). Analisis Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan. *Economic Reviews Journal*, 3(3), 2123–2134. <https://doi.org/10.56709/mrj.v3i3.318>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2012). *Human Resource Management: An Experiential Approach* (Edisi-6). McGraw-Hill Companies.
- Br Manalu, C. I., Syafriadi, E., & Gultom, P. (2024). Pengaruh Motivasi, dan Pengawasan, terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin sebagai variabel mediasi pada Politeknik Ganesha Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMA)*, 4(2), 1083–1092. <https://doi.org/10.47709/jebma.v4i2.4108>
- Chairani, A., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dimediasi oleh Disiplin Kerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Medan. *Jesya*, 5(2), 1279–1293. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.741>
- Danang Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Danisa, D., & Komari, N. (2023). Kajian Teoritis Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal MBIC: Management Business Inovation Conference 2023*, 8(2), 990–1001.
- Darmadi. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 1(02), 159–166. <https://doi.org/10.37366/ekomabis.v1i02.31>
- Diana, Eliyana, A., Susita, D., Aditya, V., & Anwar, A. (2021). Determining the effect of job satisfaction, work motivation, and work commitment on nurse performance amidst COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in*

- Management*, 19(4), 89–96. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(4\).2021.08](https://doi.org/10.21511/ppm.19(4).2021.08)
- Diana, T., & Rahmat, D. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Wahana Suksesindo Utama Kabupaten Sanggau. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 7(1), 25–33.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2), 25. <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>
- Dwi, P., & Dihan, F. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja di Perusahaan Umum Daerah Obyek Wisata Taman Kyai Langgeng*. 03(01), 202–217.
- Effendhi, L., & Sutrischastini, A. (2022). Upaya Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawan Pt. Smart Talenta Multitama Melalui Fungsi Pengawasan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(4), 1103–1118. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v2i4.613>
- Egis Yani Pramularso, & Nurul Anggraeni. (2023). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Armada Samudra Global Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 2(1), 142–150. <https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1488>
- Ernawati, F. Y., & Rochmah, S. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). *Jurnal Stie Semarang*, 11(02), 48–59. <https://doi.org/10.33747/stiesmg.v11i02.366>
- Esisuarni, Alqadri, H., & Nellitawati. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488. <https://yoursay.suara.com/kolom/2021/06/15/130000/pentingnya-motivasi-kerja-dalam-meningkatkan-kinerja-sumber-daya-manusia>
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 107–119.

<https://doi.org/10.30743/jmb.v3i2.4266>

- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis*. Indomedia Pustaka.
- Fariz, M. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan*.
- Fatmawati, F. M., Hartono, S., & Istiatin. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja. *Edunomika*, 4(1), 338–346. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie/article/view/863/pdf>
- Fauzia, F. A., Dongoran, J., & Sundari, O. (2020). Gambaran Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Sales Force Cv. Perkasa Telkomselindo Salatiga. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 4(2), 511–537.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling– Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS)*. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris*. Badan Penerbit Undip.
- Guntur, G. (2019). a Conceptual Framework for Qualitative Research: a Literature Studies. *Capture : Jurnal Seni Media Rekam*, 10(2), 91–106. <https://doi.org/10.33153/capture.v10i2.2447>
- Hamdani, H., Mulyanti, R. Y., & Abdillah, F. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Pengemudi Grabbike. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 9(2), 89–103. <https://doi.org/10.37932/j.e.v9i2.53>
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422. <https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai

- Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Herzberg, F. (2003). *The Motivation to Work* (Reprint Ed). Transaction Publishers.
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Izhar, G. M., Irawanto, I., Misransyah, M., Risal, S., & Yani, A. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Joseph F. Hair, J., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications.
- Juliandi, A., Irvan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis : Konsep dan Aplikasi*. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=0X-rBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=related:elkHrAS1nKsJ:scholar.google.com/&ots=ePZ4rUmng5&sig=JP595Wi\\_cB301U10WuVCy35lNHs&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=0X-rBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA2&dq=related:elkHrAS1nKsJ:scholar.google.com/&ots=ePZ4rUmng5&sig=JP595Wi_cB301U10WuVCy35lNHs&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Matahari Department Store .Tbk Brilyan Plaza Kendari. *Sultra Journal of Economic and Business*, 4(1), 72–85. <https://doi.org/10.54297/sjeb.v4i1.455>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Rajagrafindo Persada.
- L.K., S., Limgiani, Mere, K., & Dullah, M. (2023). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Jendela Ilmu*, 4(1), 32–36. <https://doi.org/10.34124/ji.v4i2.151>
- Latief, A., Pribadi, K., & Zati, M. R. (2018). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Jupiiis: Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 10(2), 167. <https://doi.org/10.24114/jupiiis.v10i2.11137>

- Maharani, A., Tanjung, H., & Pasaribu, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Maharani, T. (2025). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Badan Litbang Dan Diklat Kementerian Agama Republik Indonesia [UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH JAKARTA]*. [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/84273/1/TIARA MAHARANI-FEB.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/84273/1/TIARA%20MAHARANI-FEB.pdf)
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi Revi). PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Riview*, 50 No.4, 370–396. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resource Management* (13th Editi). South-Western Cengage Learning.
- Miskiani, K. A., & Bagia, I. W. (2020). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Disiplin Kerja. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 120–129. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.27077>
- Mokosolang, M., Liando, D. M., & Sampe, S. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8.
- Mubarok, E. Al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Karyawan CV. Wil Outdoor Tasikmalaya. *JIMBE : Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis, Dan Ekonomi*, 1(3), 187–194.
- Muhammad Iqbal. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Sumatra Selatan. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu*

- Manajemen Dan E-Commerce*, 1(4), 12–19.  
<https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.359>
- Muhammad Saputra. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Nasution, R. A., & Mujiatun, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Bank Muamalat Balai Kota Medan). *Jurnal Manajemen Akuntasdi (JUMSI)*, Vol 4, No. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/3798994>
- Nitisemito, A. S. (2009). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia.
- Noviherni, & Kristofeny, A. C. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Askrindo. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 16–28.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Ong, E. K., Ariani, M., & Arrywibowo, I. (2022). Kinerja Dipengaruhi Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Mitra Sehat Utama Balikpapan). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 7(1), 27–45. <https://doi.org/10.33474/jimmu.v7i1.14690>
- Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan , Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228.
- Permadi, I. K. O., & Rasminingsih, N. K. N. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Hubungan Antara Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Maneksi*, 12(4), 738–743. <https://doi.org/10.31959/jm.v12i4.1896>
- Pulungan, E. R., Sabrina, R., & Datuk, B. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Kepuasan Kerja. 8(1), 174–192. <http://jurnal.abulyatama.ac.id/index.php/humaniora><https://doi.org/10.30601/humaniora.v8i1.5031>

- Rivai, V., & Sagala, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Teori dan Praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (16th edisi). Pearson Education Limited.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (18th Edisi). Pearson Education.
- Romadhan, A. N., & Widjayanti, R. E. (2024). Efek Mediasi Disiplin Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Sektor Perkebunan Kelapa Sawit Kalimantan Tengah. *Jurnal ARASTIRMA Universitas Pamulang*, 4(1), 42–52.
- S, A., & Hariyanto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. *JESYA: Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 4(2), 1274–1287.  
[https://www.researchgate.net/publication/352812189\\_Pengaruh\\_Lingkungan\\_Kerja\\_dan\\_Budaya\\_Organisasi\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan\\_dengan\\_Motivasi\\_kerja\\_Sebagai\\_Variabel\\_Mediasi\\_pada\\_Hotel\\_Bintang\\_Empat\\_di\\_Kota\\_Batam](https://www.researchgate.net/publication/352812189_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_dan_Budaya_Organisasi_terhadap_Kinerja_Karyawan_dengan_Motivasi_kerja_Sebagai_Variabel_Mediasi_pada_Hotel_Bintang_Empat_di_Kota_Batam)
- Sabei, S. D. Al, Labrague, L. J., Al-Rawajfah, O., AbuAlRub, R., MD, I. A. B., & Jayapal, S. K. (2020). Workplace stress, job satisfaction, and intent to leave among nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jonm.12948>
- Safitri, A., & Susanto, S. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Kompetensi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askrindo Semarang. *Solusi*, 17(3), 155–172. <https://doi.org/10.26623/slsi.v17i3.1633>
- Safitri, R. D. A., & Syarif, M. A. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Banyuasin. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*.  
<https://repository.binadarma.ac.id/7854/>
- Saliano, Thoibah, B., Sari, D. P., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal*

- Kolaborasi Sains*, 7(7), 2605–2609. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i7.5534>
- Sartika, N. D., & Khair, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Dosen. *Jesya*, 5(2), 1335–1347. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.747>
- Satrya, I. G. A. E. B., & Putra, M. S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen*, 12(10), 1122–1141. <https://doi.org/https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2023.v12.i10.p06>
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Students Journal*, 5(3), 228–241. <https://doi.org/10.56750/csej.v5i3.541>
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017a). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017b). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (Revisi)*. PT. Refika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah ...*, 4, 131–144. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/6775>
- Setiawati, E., Rukaiyah, S., & Hasniaty. (2023). Pengaruh Motivasi Ekstrinsik, Intrinsik Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Honorer Melalui Kepuasan Kerja Pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Pekerjaan Umum Kecamatan Penajam Kabupaten Penajam Paser Utara. *Paulus Journal of Accounting (PJA)*, 5(1), 86–94.
- Sikumbang, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada BPSDM Pemprov. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 13(2), 80–92. <http://repository.umsu.ac.id/handle/123456789/14622>

- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sinambela, L. P. (n.d.). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan*.
- Sukma, Kurniawan, A. W., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Lapai Kecamatan Ngapa Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol 3 No.* <https://doi.org/https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1897>
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yrama Widya.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). Prenadamedia Group.
- Teten Syahrul Ramdhona, Rahwana, K. A., & Sutrisna, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru (Survei Pada Guru SMK Muhammadiyah Tasikmalaya). *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(10.46306/vls.v2i2).
- Thein, I., Mitang, B. B., & Bere, Y. E. P. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Malaka. *Jurnal Inspirasi Ekonomi*, 3(3), 1–23.

- Tody Dewa, Hartati putu, & Sugianingrat Ida. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Tri Pakarta di Denpasar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(4), 1196–1205.
- Vroom, V. H. (2018). *Work and Motivation* (2nd editio). Wiley.
- Wau, J., Waoma, S., & Fau, F. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2), 203–212.  
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Keem). Rajagrafindo Persada.
- Yusuf, B. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah* (M. N. R. Al Arif (ed.); Ed. 1 Cet.). Rajawali Pers.
- Zahro, F., Karnadi, & Anshory, M. I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*, 3(9), 1668–1682. file:///C:/Users/USER/Downloads/5197-194-20299-1-10-20240905.pdf

## **Lampiran 1**

**Surat Permohonan Izin Riset**

## **PENELITIAN**

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan  
Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya  
Bila menerima surat ini agar diikutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**PROGRAM PASCASARJANA**

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Pp/PT/III/2024

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<https://pascasarjana.umsu.ac.id> [pps@umsu.ac.id](mailto:pps@umsu.ac.id) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)

Nomor : 635/II.3.AU/UMSU-PPs/F/2025  
Lamp. : -  
Hal : *Permohonan Izin Riset*

Medan, 05 Dzulqad'ah 1446 H  
03 Mei 2025 M

Kepada Yth. :  
"Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan"  
di  
Tempat-

*Bismillahirrahmanirrahim  
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini:

Nama : **Buwih Nawa**  
NPM : 2320030017  
Prodi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN"**

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.*



Prof. Dr. Fritno Eddy, S.H., M.Hum  
NIDN. 1012125601

Cc. File



**Lampiran 2**

**Surat Keterangan Telah  
Selesai Riset**

**PENELITIAN**

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan  
Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA MEDAN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

Jln. Lapangan Golf, Desa Durian Jangak, Kec. Pancur Batu, Kab. Deli Serdang, 20353  
Website: [www.fkm.uinsu.ac.id](http://www.fkm.uinsu.ac.id), Email: [fkm@uinsu.ac.id](mailto:fkm@uinsu.ac.id)

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: B.623/KM/KM.V/KS.02/05/2025

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan dengan ini menerangkan bahwa nama diawah ini :

Nama : Buwih Nawa  
NPM : 2320030017  
Program Studi : Magister Manajemen  
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan

Bahwa yang bersangkutan telah selesai melakukan penelitian dan memperoleh data-data pendukung untuk penyelesaian tesis atau tugas akhir.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 27 Mei 2025  
Dekan



Prof. Dr. Mesiono, M.Pd  
NIP.197107272007011031



Dokumen ini telah ditanda tangani secara elektronik.

Token : B7UST3aR

### Lampiran 3

**Angket Kinerja, Motivasi,  
Lingkungan dan Disiplin  
Kerja**

## **INSTRUMEN PENELITIAN**

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan  
Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”

**INSTRUMEN PENELITIAN PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA FAKULTAS KESEHATAN  
MASYARAKAT UINSU MEDAN**

---

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

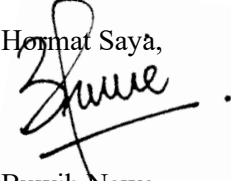
Dengan Hormat,

Perkenalkan, nama saya Buwih Nawa, mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan penyusunan tesis saya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan,” saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner yang saya lampirkan.

Kuesioner ini bertujuan untuk kepentingan penelitian ilmiah, dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan akan sangat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan. Saya menyadari bahwa permohonan ini mungkin sedikit mengganggu waktu Bapak/Ibu, namun saya memastikan bahwa kuesioner ini tidak berhubungan dengan status atau kedudukan Bapak/Ibu di instansi, sehingga jawaban yang diberikan hanya akan mencerminkan keadaan sebenarnya.

Saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu dalam mengisi kuesioner ini. Semoga waktu yang dibutuhkan tidak terlalu lama, dan saya sangat menghargai bantuan serta dukungannya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,  
  
Buwih Nawa  
NPM. 2320030017

### Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan ini sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu

Bentuk ini terdiri dari 5 bagian, yakni; (1) Petunjuk Teknis Pengisian dan Data Responden; (2) Angket Kinerja Pegawai; (3) Angket Motivasi Kerja; (4) Angket Lingkungan Kerja; (5) Angket Disiplin Kerja.

Pilihlah jawaban dari daftar pernyataan dengan cara mengklik pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda jawaban tersebut sebagai berikut:

- a. SS = Sangat Setuju : dengan skor 5
- b. S = Setuju : dengan skor 4
- c. KS = Kurang Setuju : dengan skor 3
- d. TS = Tidak Setuju : dengan skor 2
- e. STS = Sangat Tidak Setuju : dengan skor 1

### Dara Responden

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki ☐ Perempuan

Umur : ☐ 20-30 tahun ☐ 30-40 tahun ☐ 40-50 tahun ☐ 50-60 tahun

Tingkat Pendidikan : ☐ SMA/ SMK ☐ Diploma (D3) ☐ Sarjana (S1)/(D4)

☐ Magister (S2) ☐ Doktor (S3)

Masa Kerja : ☐ < 5 tahun ☐ 5-10 tahun ☐ 11-20 tahun ☐ >20 tahun

\_\_\_\_\_

**Angket Kinerja**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Tujuan</b>						
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.					
<b>Standar</b>						
2	Pekerjaan dilakukan dengan loyalitas dan tanggung jawab.					
3	Saya memastikan pekerjaan saya sesuai dengan kualitas yang telah ditetapkan.					
<b>Umpan Balik</b>						
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi.					
<b>Alat atau sarana</b>						
5	Sarana dan prasarana yang ada mendukung saya dalam bekerja					
<b>Kompetensi</b>						
6	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan para pegawai lainnya tanpa melihat mereka sebagai kompetitor.					
7	Saya mampu menyelesaikan konflik dengan rekan kerja secara bijaksana.					
<b>Motif</b>						
8	Saya selalu berusaha menjadi pegawai yang teladan dimata Pimpinan					
<b>Peluang</b>						
9	Saya mampu bekerja baik dengan pimpinan membuat pekerjaan saya selalu baik					
10	Saya merasa memiliki kesempatan untuk berkembang.					

### Angket Motivasi Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Kerja keras</b>						
1	Saya berusaha keras menyelesaikan pekerjaan yang saya mulai					
2	Saya bekerja keras untuk mendapatkan jenjang karir yang lebih tinggi di instansi					
<b>Orientasi masa depan</b>						
3	Saya bekerja dengan baik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan					
<b>Tingkat cita-cita yang tinggi</b>						
4	Saya bekerja dengan keras guna mencapai penilaian kinerja yang baik					
<b>Orientasi tugas / sasaran</b>						
5	Saya bekerja dengan sasaran ataupun standar kerja yang telah ditetapkan					
<b>Usaha untuk maju</b>						
6	Saya bekerja keras guna mencapai penghargaan yang lebih tinggi					
7	Saya selalu belajar dari rekan kerja senior					
<b>Ketekunan</b>						
8	Atasan selalu memberikan motivasi yang lebih kepada bawahan					
9	Saya sangat berkomitmen pada pekerjaan saya					
<b>Rekan kerja yang dipilih</b>						
10	Saya selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja yang ada.					

### Angket Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Hubungan karyawan</b>						
1	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan bersama pegawai yang lain					
2	Hubungan kerja yang baik akan memudahkan pekerjaan dalam tercapainya tujuan					
<b>Tingkat kebisingan lingkungan kerja</b>						
3	Lingkungan kerja jauh dari kebisingan kendaraan umum					
4	Suasana yang tenang akan meningkatkan kenyamanan bekerja					
<b>Penerangan</b>						
5	Penerangan lampu di dalam kantor sudah sangat baik dan tidak mengganggu aktivitas					
<b>Peraturan kerja</b>						
6	Peraturan kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif					
7	Standar operasional pekerjaan telah disusun dengan baik oleh instansi tempat saya bekerja					
<b>Sirkulasi udara</b>						
8	Sirkulasi udara yang ada disekitar lingkungan kerja membuat nyaman dalam bekerja.					
<b>Keamanan</b>						
9	Adanya Petugas Keamanan / Satpam di lingkungan kantor membuat saya tenang dalam bekerja.					
10	Adanya pengawasan kerja yang ketat pada setiap karyawan					

**Angket Disiplin Kerja**

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
<b>Taat terhadap aturan waktu</b>						
1.	Saya hadir ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai.					
2.	Saya pernah pulang lebih awal dikarenakan alasan-alasan tertentu.					
<b>Taat terhadap aturan instansi</b>						
3.	Saya pernah tidak hadir tanpa keterangan selama bekerja					
4.	Saya mematuhi peraturan yang ditetapkan dalam instansi.					
<b>Taat terhadap perilaku dalam pekerjaan</b>						
5.	Saya mengenakan seragam kerja sesuai hari yang ditentukan dan tanda pengenal selama bekerja.					
6.	Saya menjaga sikap yang baik dalam lingkungan instansi.					
<b>Taat terhadap aturan melakukan pekerjaan</b>						
7.	Saya tidak menunda-nunda waktu kerja.					
8.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja dan peraturan yang berlaku.					

**Lampiran 4****Hasil Tabulasi Data****PENELITIAN**

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan  
Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”

Kinerja (Y)												
No.	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total	Rata-rata
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5
2	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47	4.7
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.1
4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4.7
5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	43	4.3
6	4	4	4	3	5	5	4	3	4	3	39	3.9
7	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4.7
8	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46	4.6
9	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40	4
10	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4.7
11	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	45	4.5
12	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	47	4.7
13	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	44	4.4
14	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43	4.3
15	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	44	4.4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	3.9
17	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	41	4.1
18	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	45	4.5
19	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	37	3.7
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40	4
21	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38	3.8
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37	3.7
23	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	37	3.7
24	5	4	3	2	4	4	4	3	3	4	36	3.6
25	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	41	4.1
26	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40	4
27	4	3	4	3	4	4	4	5	5	5	41	4.1
28	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	40	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
31	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.1
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
33	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	48	4.8
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4.1
35	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	38	3.8
36	3	4	3	3	4	4	4	4	4	5	38	3.8
37	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	3.9
38	2	2	3	3	4	4	4	5	4	5	36	3.6



30	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.8
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.0
32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46	4.6
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49	4.9
34	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	34	3.4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.8
36	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	39	3.9
37	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37	3.7
38	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	35	3.5
39	5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	44	4.4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4.0
41	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	38	3.8
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3.9
Total	180	178	177	175	170	175	181	175	169	171		
Rata-rata	4.3	4.2	4.2	4.2	4.0	4.2	4.3	4.2	4.0	4.1		

Lingkungan Kerja (X2)												
No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Total	Rata-rata
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48	4.8
2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	44	4.4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44	4.4
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	42	4.2
6	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44	4.4
7	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47	4.7
8	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	45	4.5
9	4	5	5	4	5	5	3	5	4	3	43	4.3
10	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	46	4.6
11	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4.7
12	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47	4.7
13	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	44	4.4
14	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	4.7
15	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4.2
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
18	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	43	4.3
19	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	42	4.2

20	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4.1
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
22	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3.9
23	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	40	4
24	3	4	4	4	4	4	4	5	5	3	40	4
25	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
28	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	4.1
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	4.1
30	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4.2
31	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43	4.3
32	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	47	4.7
33	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47	4.7
34	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	3.8
35	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3.9
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38	3.8
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	3.9
39	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48	4.8
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	4.2
41	4	4	4	3	4	4	3	3	5	4	38	3.8
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4
Total	181	187	187	179	184	183	166	175	170	165		
Rata-rata	4.3	4.5	4.5	4.3	4.4	4.4	4.0	4.2	4.0	3.9		

Disiplin Kerja (Z)										
No.	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Total	Rata-rata
1	5	4	4	5	5	5	5	5	38	4.8
2	4	4	3	4	5	5	5	5	35	4.4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
5	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4.3
6	3	4	3	5	3	5	3	4	30	3.8
7	5	3	4	5	4	5	4	5	35	4.4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	40	5.0
9	4	4	4	2	3	4	4	4	29	3.6
10	5	3	3	5	5	5	3	5	34	4.3

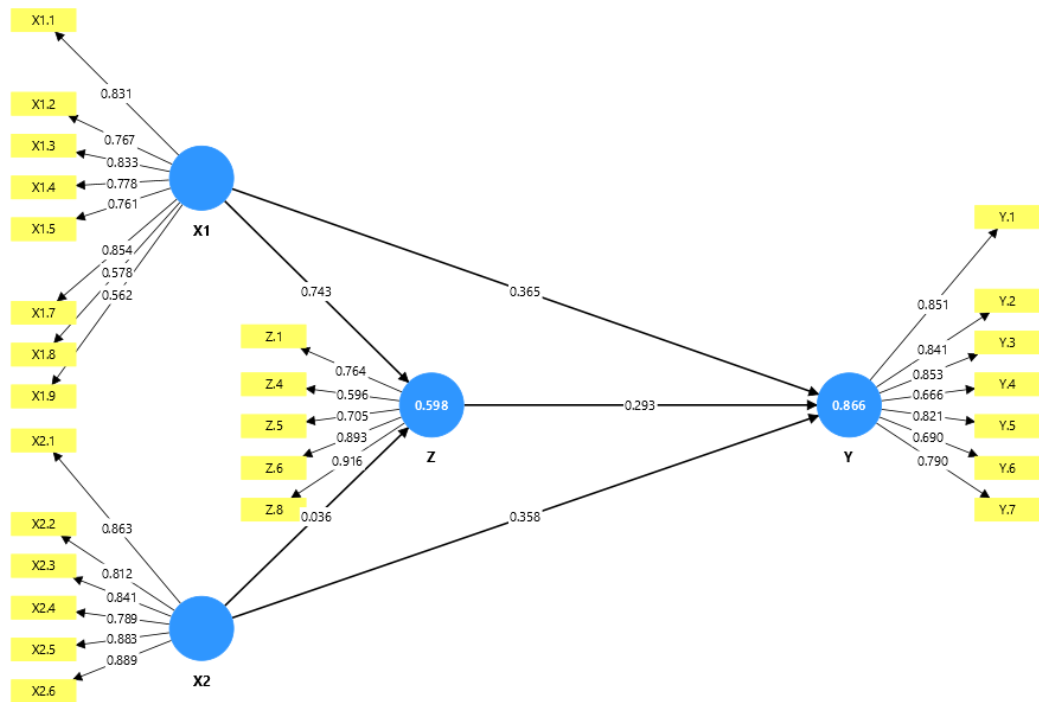
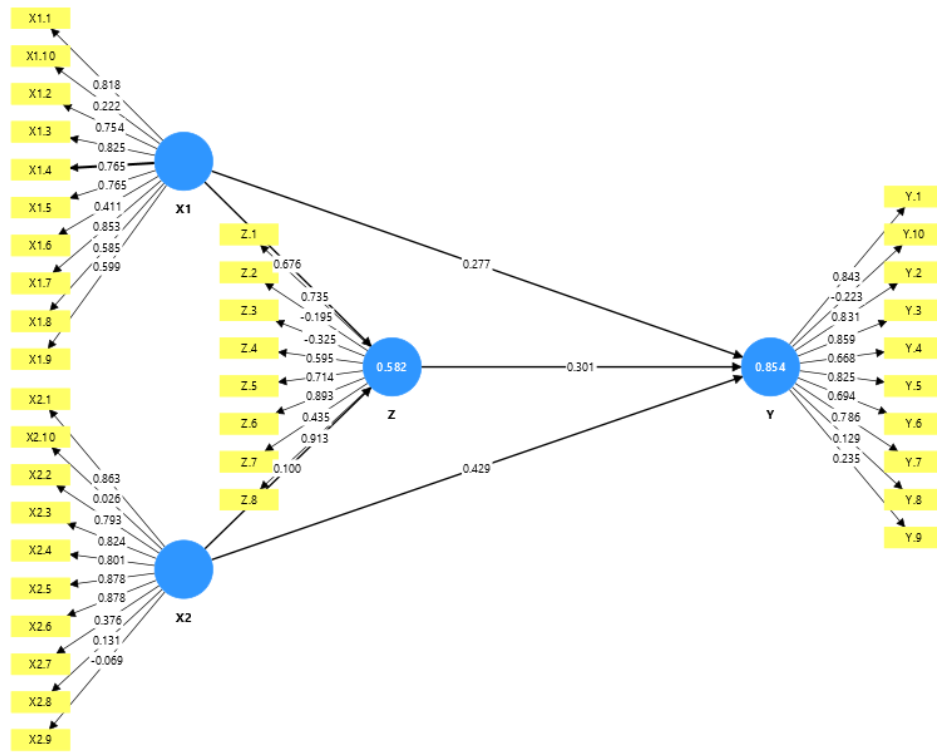
11	5	5	5	4	3	5	3	4	34	4.3
12	5	5	3	4	5	5	4	5	36	4.5
13	4	5	2	5	5	5	4	5	35	4.4
14	5	4	4	3	5	4	3	4	32	4.0
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
16	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3.9
17	3	3	3	4	4	4	4	4	29	3.6
18	4	5	4	4	3	4	4	4	32	4.0
19	3	5	4	4	4	4	5	4	33	4.1
20	3	5	5	4	4	4	3	4	32	4.0
21	4	5	4	4	3	4	3	4	31	3.9
22	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4.0
23	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3.8
24	3	5	4	4	4	4	4	4	32	4.0
25	3	4	4	4	3	4	3	4	29	3.6
26	4	4	4	5	3	4	4	4	32	4.0
27	4	4	3	4	4	4	5	4	32	4.0
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
29	4	4	4	4	4	4	3	4	31	3.9
30	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3.8
31	3	5	4	4	4	4	5	4	33	4.1
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
33	4	4	2	5	4	5	5	4	33	4.1
34	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3.8
35	3	5	5	4	4	4	3	4	32	4.0
36	4	4	5	4	3	4	3	4	31	3.9
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4.0
38	3	5	5	4	4	4	4	3	32	4.0
39	4	5	5	5	4	4	4	4	35	4.4
40	4	4	4	5	4	4	4	4	33	4.1
41	4	5	5	3	4	4	4	4	33	4.1
42	5	3	4	4	5	5	5	5	36	4.5
Total	165	181	167	175	168	180	164	176		
Rata-rata	3.9	4.3	4.0	4.2	4.0	4.3	3.9	4.2		

**Lampiran 5**

**Hasil Oleh Data Menggunakan  
Smart PLS 4.0**

**PENELITIAN**

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan  
Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”



## Outer loadings - Matrix

	X1	X2	Y	Z	
X1.1	0.831				
X1.2	0.767				
X1.3	0.833				
X1.4	0.778				
X1.5	0.761				
X1.7	0.854				
X1.8	0.578				
X1.9	0.562				
X2.1		0.863			
X2.2		0.812			
X2.3		0.841			
X2.4		0.789			
X2.5		0.883			
X2.6		0.889			
Y.1			0.851		
Y.2			0.841		
Y.3			0.853		
Y.4			0.666		
Y.5			0.821		
Y.6			0.690		
Y.7			0.790		
Z.1				0.764	
Z.4				0.596	
Z.5				0.705	
Z.6				0.893	
Z.8				0.916	

## Construct reliability and validity - Overview

	Cronbach's alpha	Composite reliability (r...	Composite reliability (r...	Average variance extrac...
<b>X1</b>	0.887	0.899	0.911	0.567
<b>X2</b>	0.921	0.926	0.938	0.717
<b>Y</b>	0.898	0.902	0.921	0.625
<b>Z</b>	0.835	0.862	0.886	0.614

## Discriminant validity - Cross loadings

	X1	X2	Y	Z
<b>X1.1</b>	0.831	0.704	0.725	0.599
<b>X1.2</b>	0.767	0.673	0.788	0.667
<b>X1.3</b>	0.833	0.607	0.770	0.641
<b>X1.4</b>	0.778	0.648	0.685	0.684
<b>X1.5</b>	0.761	0.638	0.645	0.508
<b>X1.7</b>	0.854	0.732	0.673	0.561
<b>X1.8</b>	0.578	0.462	0.500	0.551
<b>X1.9</b>	0.562	0.502	0.480	0.375
<b>X2.1</b>	0.716	0.863	0.738	0.638
<b>X2.2</b>	0.672	0.812	0.702	0.412
<b>X2.3</b>	0.564	0.841	0.625	0.412
<b>X2.4</b>	0.769	0.789	0.792	0.647
<b>X2.5</b>	0.719	0.883	0.756	0.582
<b>X2.6</b>	0.740	0.889	0.681	0.564
<b>Y.1</b>	0.757	0.666	0.851	0.663
<b>Y.2</b>	0.811	0.650	0.841	0.701
<b>Y.3</b>	0.715	0.717	0.853	0.611
<b>Y.4</b>	0.632	0.546	0.666	0.617
<b>Y.5</b>	0.674	0.833	0.821	0.524
<b>Y.6</b>	0.609	0.624	0.690	0.682
<b>Y.7</b>	0.700	0.666	0.790	0.679
<b>Z.1</b>	0.623	0.569	0.679	0.764
<b>Z.4</b>	0.520	0.354	0.495	0.596
<b>Z.5</b>	0.493	0.383	0.466	0.705
<b>Z.6</b>	0.661	0.656	0.744	0.893
<b>Z.8</b>	0.701	0.538	0.724	0.916

### Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion

	X1	X2	Y	Z
X1	0.753			
X2	0.830	0.847		
Y	0.888	0.852	0.791	
Z	0.773	0.653	0.809	0.784

### R-square - Overview

	R-square	R-square adjusted
Y	0.866	0.855
Z	0.598	0.577

### f-square - Matrix

	X1	X2	Y	Z
X1			0.215	0.427
X2			0.296	0.001
Y				
Z			0.257	

### Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 -> Y	0.365	0.359	0.139	2.628	0.009
X1 -> Z	0.743	0.751	0.185	4.010	0.000
X2 -> Y	0.358	0.359	0.120	2.980	0.003
X2 -> Z	0.036	0.038	0.199	0.179	0.858
Z -> Y	0.293	0.297	0.106	2.755	0.006

### Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (ST...	T statistics ( O/STDEV )	P values
X1 -> Z -> Y	0.218	0.225	0.104	2.103	0.036
X2 -> Z -> Y	0.010	0.014	0.062	0.169	0.866

**Lampiran 6**

**Dokumentasi Foto Penelitian**

**PENELITIAN**

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan  
Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”



**Lampiran 7**

<b>Dokumentasi Hasil Angket Penelitian</b>
--

**PENELITIAN**

“Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan  
Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Fakultas Kesehatan  
Masyarakat Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan”

