

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA UPTD PUSKESMAS PASAR USANG

**Muhammad Farhan**

Email : [mhdfhn4699@gmail.com](mailto:mhdfhn4699@gmail.com)

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

### Info Artikel

#### **Kata kunci:**

Lingkungan kerja

Disiplin Kerja

Motivasi kerja

Kinerja pegawai

### ABSTRAK

Kantor merupakan ruang fungsional yang dirancang untuk melaksanakan aktivitas administratif, manajerial, dan profesional. Sebagai pusat operasional dalam organisasi, kantor berperan penting dalam mendukung produktivitas dan efisiensi kerja. Konsep kantor telah berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan dalam pola kerja, dari struktur tradisional yang formal menjadi lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan kolaboratif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai intervening pada UPTD puskesmas pasar usang dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisis SmartPLS 4.1. Populasi dan sampel penelitian ini adalah UPTD puskesmas pasar usang. Hasil penelitian menemukan Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan motivasi kerja pada UPTD puskesmas pasar usang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja pada UPTD puskesmas pasar usang. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada UPTD puskesmas pasar usang. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai pada UPTD puskesmas pasar usang. terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja pegawai pada UPTD puskesmas pasar usang. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPTD puskesmas pasar usang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada UPTD puskesmas pasar usang. Kepala UPTD puskesmas pasar usang hendaknya lebih memperhatikan disiplin kerja, dengan demikian semakin baik disiplin kerja maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Sebaliknya, semakin kurang baik disiplin kerja mereka maka kinerja pegawai akan berkurang hasilnya.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## I. PENDAHULUAN

### 1.1 Pendahuluan

Setiap organisasi pasti membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dipercaya untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan, karena sumber daya manusia menempati posisi yang cukup penting dalam kehidupan suatu organisasi. Tidak hanya dalam organisasi suatu perusahaan, tetapi juga dalam organisasi instansi pemerintahan. Menurut (Sugiyono, 2019) Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Oleh karena itu manusia adalah aset perusahaan, Sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk menjalankan semua kegiatan dan membantu organisasi dalam persaingan yang kompetitif agar organisasi tersebut lebih berkembang. Salah satu yang diperhatikan di dalam pengelolaan SDM yaitu produktivitas kerja pegawai. Produktivitas tidak hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja yang sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kerja pegawai yang perlu diperhatikan (Yoon, 2019), Selain itu, kepuasan kerja ingin berperan penting didalam sebuah organisasi untuk melihat hubungan antara work discipline, budaya kerja, dan kinerja guru. Fenomena ini menjadi perhatian besar dalam konteks penelitian ini karena menjembatani hubungan antara Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah: 1) alasan pertama karena ditemukan beberapa fenomena terkait sumber daya manusia pada instansi, sehingga membuat peneliti tertarik melakukan penelitian ini. Terkait lingkungan kerja yang belum maksimal dan masih perlu diperhatikan, dimana terdapat karyawan yang belum disiplin dalam melakukan pekerjaannya misalnya masih adanya pegawai yang datang terlambat ke pukesmas,serta banyak nya tugas tugas tertunda yang seharusnya dapat di selesaikan dengan segera tetapi di undur karena kurangnya disiplin kerja dalam melakukan pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerjanya juga yang belum optimal, masih adanya pegawai-pegawai uptd puskesmas pasar usang tidak melaksanakan lingkungan kerja dengan baik misalnya masih ada yang melanggar peraturan-peraturan pukesmas dan nilai-nilai di pukesmas tersebut. Memang tidak semua pegawai sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan, ada juga pegawai yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Akan tetapi Rendahnya lingkungan kerja dan disiplin kerja ini tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai.(2) Alasan yang kedua adalah karena peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Alasan lainnya yaitu untuk memperluas wawasan dan menambah pengetahuan mengenai lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

**Tabel 1. 1**

**Data Pencapaian Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Pasar Usang Tahun 2021-2022**

No	tahun	jumlah pegawai	capaian kinerja organisasi	rating hasil kerja	target kinerja	realisasi target
1	2021	55	baik	sesuai eskpetasi	100%	92,7%

2	2022	55	baik	sesuai esketasi	100%	90,9%
---	------	----	------	--------------------	------	-------

*Sumber : UPTD Puskesmas Pasar Usang*

Dari tabel 1.2 di atas target pencapaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pasar Usang pada tahun 2021 yaitu baik dengan aspek penilaian yang berdasarkan Meningkatnya manajemen tatakelola organisasi yang akuntabel dan profesional. Dengan jumlah karyawan pada tahun 2021 yaitu 55 pegawai, sedangkan rating hasil kerja pada tahun 2021 semuanya sesuai dengan aspek pekerjaan berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Target kinerja pada tahun 2021 yaitu 100% dan target teralisasiikan 92,7%.

Pada tahun 2022 pencapaian kinerja pegawai UPTD Puskesmas Pasar Usang yaitu baik dengan aspek penilaian yang berdasarkan Meningkatnya manajemen tatakelola organisasi yang akuntabel dan profesional. Dengan jumlah karyawan pada tahun 2022 yaitu 55 pegawai, sedangkan rating hasil kerja pada tahun 2022 semuanya sesuai dengan aspek pekerjaan berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Target kinerja pada tahun 2021 yaitu 100% dan target teralisasiikan 90,9%.

Alasan penelitian ini dilakukan pada UPTD pukesmas PASAR USANG yaitu terdapat permasalahan- permasalahan yang terjadi yaitu menurunnya kinerja pegawai dapat dilihat dari seringnya pegawai menunda-nunda pekerjaanya, sehingga pekerjaan yang baru dan lama menumpuk. Dengan dilakukannya penelitian pada instansi ini diharapkan nantinya hasil penelitian dapat menjadi dasar dalam pengambilan keputusan yang akum dilakukan instansi khususnya dalam upaya mendukung pengembangan sumber daya manusianya, agar nantinya sumber daya manusia pada insatansi ini bisa lebih maksimal, sekaligus untuk mengetahui sejauh mana hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja pegawai dan motivasi kerja pada instansi ini.

Manajemen merupakan salah satu cabang dari ilmu ekonomi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pengelolaan suatu organisasi atau perusahaan. Penerapan manajemen pada perusahaan dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi sumber daya perusahaan atau organisasi sehingga dapat mencapai hasil yang lebih baik. Teori dasar yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (HIRM), dimana teori ini berfokus pada peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan lingkungan kerja yang baik dan disiplin kerja yang baik dapat dianggap sebagai strategi HRM (human Resource Management) dalam meningkatkan kinerja pegawai dan motivasi kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hasbi et al., 2021) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Handoko Mario et al., 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Jika lingkungan kerja dan disiplin kerja nya meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat juga, begitupun sebaliknya jika lingkungan kerja dan disiplin kerja menurun maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan faktor dan hasil dari penelitian terdahulu yang telah dijelaskan diatas, maka perlu menjadi perhatian bagi suatu instansi untuk lebih meningkatkan lagi dalam

menghadapi persaingan di era teknologi yang semakin canggih dan berkembang ini, dimana hampir semua orang melakukan aktivitasnya dengan menggunakan internet untuk mendapatkan informasi yang jelas dan akurat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Dari hasil permasalahan yang telah diuraikan diatas serta berdasarkan research gap yang ditemukan di dalam penelitian terdahulu, maka peneliti berminat untuk meneliti lebih mendalam mengenai "Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UPTD PUSKESMAS PASAR USANG

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja kurang kondusif sehingga menyebabkan pegawai tidak nyaman dapat menghambat produktivitas pegawai.
2. Disiplin kerja yang rendah sehingga menyebabkan penurunan efisiensi dan kualitas kerja.
3. Kurangnya motivasi kerja yang berdampak kepada kinerja pegawai.
4. Fasilitas kerja yang kurang memadai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
5. Tanggung jawab yang masih belum maksimal menyebabkan kinerja pegawai tidak tercapai maksimal.
6. Masih kurangnya penghargaan dan pengembangan karir menyebabkan minim motivasi sehingga kurang maksimal capaian kinerja.
7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan kinerja pegawai rendah.
8. Sistem evaluasi kinerja yang tidak transparan dan tidak adil dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan dan demotivasi pada pegawai.
9. Semangat kerja yang masih rendah akan membuat menurunnya kinerja pegawai.
10. Kondisi psikologis yang kurang baik berdampak atas menurunnya kinerja pegawai.

## II.Landasan Teori

### 2.1 Kinerja Pegawai

kinerja merupakan suatu gerakan atau tindakan yang dilaksanakan secara sadar yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan atau target tertentu (Dunggio, 2020).

Menurut (Sucipto & Rauf, 2021) berpendapat bahwa kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan dengan hasil dan keberhasilan organisasi. Kinerja dicapai ketika seorang karyawan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sangat efektif dan efisien.

Berdasarkan defenisi menurut para ahli yang telah dipaparkan,kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

### 2.2 Lingkungan kerja

menurut (Kadek et al., 2021), lingkungan kerja adalah aspek sosial, psikologis, dan fisik yang ada di dalam bisnis yang secara negatif mempengaruhi karyawan ketika mereka sedang melaksanakan tugas-tugasnya.

menurut (Anis, 2022), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di dalam pekeliling karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, seperti pendingin ruangan (AC) yang tidak berfungsi dengan baik.

Berdasarkan defenisi menurut para ahli yang telah dipaparkan, lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas pekerjaan setiap harinya.

### **2.3 Disiplin Kerja**

(Gito Septa Putra & Jhon Fernos, 2023) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut (Caissar et al., 2022) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para manajer dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah sikap dan prilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam menciptakan pola prilaku pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan

Berdasarkan defenisi menurut para ahli yang telah dipaparkan, disiplin kerja adalah sikap dan prilaku individu berupa ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan/instansi dan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.4 Motivasi Kerja**

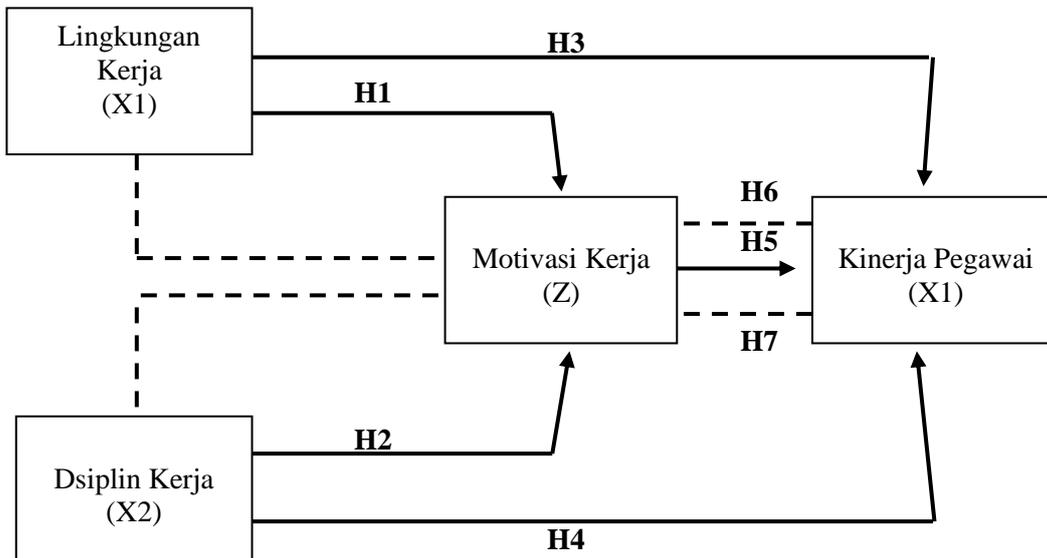
Seperti yang dinyatakan oleh (Irwan & Wibowo, 2021) motivasi adalah hasil dari pengalaman manusia dalam mencapai tujuan.

Sedangkan motivasi didefinisikan sebagai berikut oleh (Lazuar et al., 2024) Motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu.

Berdasarkan defenisi menurut para ahli yang telah dipaparkan, motivasi kerja adalah dorongan yang ada pada diri seseorang yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja dalam bekerja

## 2.5 kerangka pikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pikir**



## 2.6 Penelitian Terdahulu

### 1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Candana, 2021), (Sucipto & Rauf, 2021) dan (Purnomo & Putranto, 2020) dimana yang menyatakan bahwa hasil analisis terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

### 2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aliefiani et al., 2023), (Maulidiyah, 2020) dan (Fitriani et al., 2022) dimana yang menyatakan bahwa hasil analisis terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja.

### 3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Selviana et al., 2023), (Rosalina & Wati, 2020) dan (Prasetyo et al., 2020) dimana yang menyatakan bahwa hasil analisis terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Coleman et al., 2021), (Oktavia & Fernos, 2023) dan (Panggabean et al., 2021) dimana yang menyatakan bahwa hasil analisis terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

### 5. Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adinda & Febrian, 2023), (Sutoro et al., 2020) dan (Fitriani et al., 2022) dimana hasil penelitian

terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **III. Metodologi Penelitian**

#### **3.1 Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Firmansyah & Dede, 2022). Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai UPTD puskesmas PASAR USANG sebanyak 55 orang.

##### **b. Sampel**

Menurut (Firmansyah & Dede, 2022) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh pegawai UPTD puskesmas PASAR USANG. Menurut (Hermawan, 2018) Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel sebanyak 55 orang.

#### **3.2 Teknik Analisis data**

Analisis data adalah cara yang digunakan dalam mengolah data yang diperoleh sehingga menghasilkan suatu hasil analisis. Hal ini disebabkan data yang diperoleh dari penelitian tidak dapat digunakan secara langsung tetapi perlu diolah agar data tersebut dapat memberikan keterangan yang dapat dipahami, jelas dan teliti.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program Partial Least Square (PLS). Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM (Saputro & Siagian, 2019). Partial Least Square (PLS) didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas.

### 3.3 Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk mencari validitas sebuah item, kita dapat mengkorelasikan skor item dengan total item tersebut, jika koefisien antara item dengan total item sama atau di atas 0,5 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dinyatakan dibawah 0,5 maka dinyatakan nilai korelasinya tidak valid (Gunawan, 2019).

### 3.4 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Realibilitas instrumen merujuk pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang diinginkan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data serta mampu mengungkapkan konsistensi dan ketelitian yang sebenarnya di lapangan. Menurut (Amalia et al., 2022) Reliabilitas konstruk dapat dinilai dari nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* dari masing-masing konstruk. Nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* yang disarankan adalah lebih dari 0.7. Uji realibilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *cronbach's alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *cronboach's alpha*  $> 0,7$  maka instrumen penelitian reliabel.
2. Jika nilai *cronboach's alpha*  $< 0,7$  maka instrumen penelitian tidak reliabel.

### 3.5 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yaitu untuk mengetahui tingkat signifikan dari pengaruh valriabel independent secara keseluruhan terhadap valriabel dependen. Secara statistik hipotesis diartikan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi atau parameter yang akan diuji kebenarannya berdasarkan data yang di peroleh dari sampel penelitian statistik. Jadi maksudnya adalah taksiran keadaan populasi melalui data sampel.

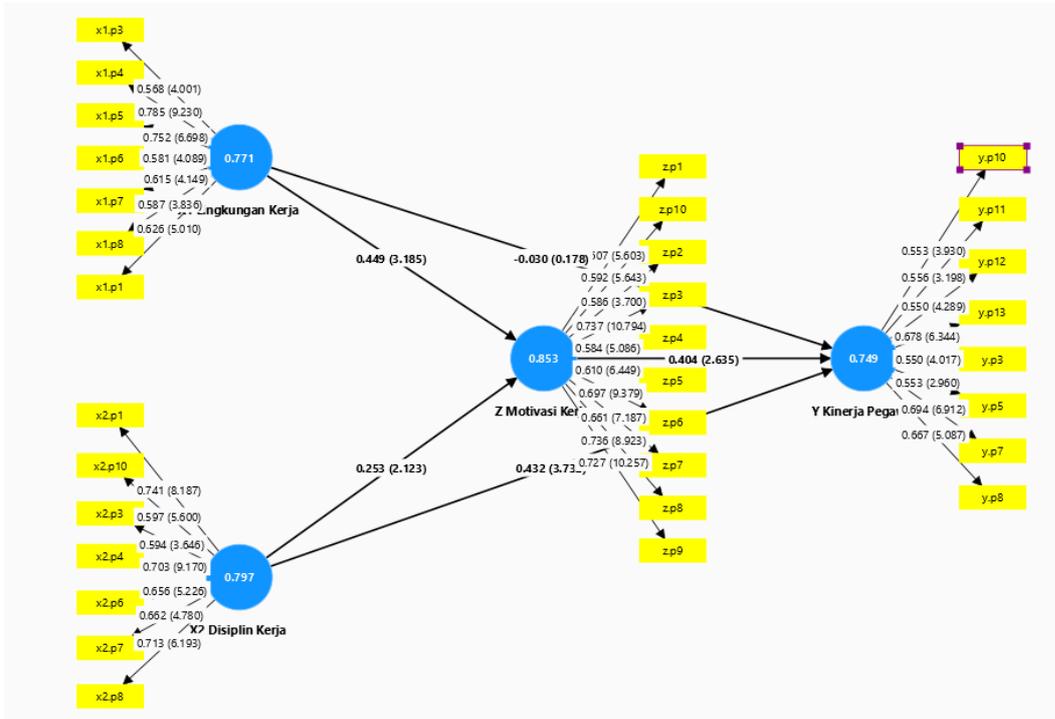
Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R2 melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R2 juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik. Untuk pengujian signifikansi hipotesis penelitian, dilakukan melalui penilaian nilai koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengaln nilai t-tabel sebesar 1.96 pada kesalahan menolak data sebesar apha 5% (Saputro & Siagian, 2018) sebagai berikut :

1. Jika nilai T-statistik  $>$  dari 1,96 maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai T-statistik  $<$  dari 1,96 maka hipotesis ditolak.

## IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

### 4.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas melalui program SmartPLS 3.0 hasil uji validitas konvergen dimana didapatkan bahwa skor dari masing-masing indikator menunjukkan angka > 0,5 dan dapat disimpulkan bahwa indikator yang ada merupakan indikator yang valid.



Berdasarkan pada gambar dan gambar di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator pernyataan sudah mempunyai nilai outer loading > 0,5 yang berarti semua pernyataan tersebut sudah valid dan indikator-indikator tersebut dapat disertakan pada analisis selanjutnya.

### 4.2 Uji Reabilitas

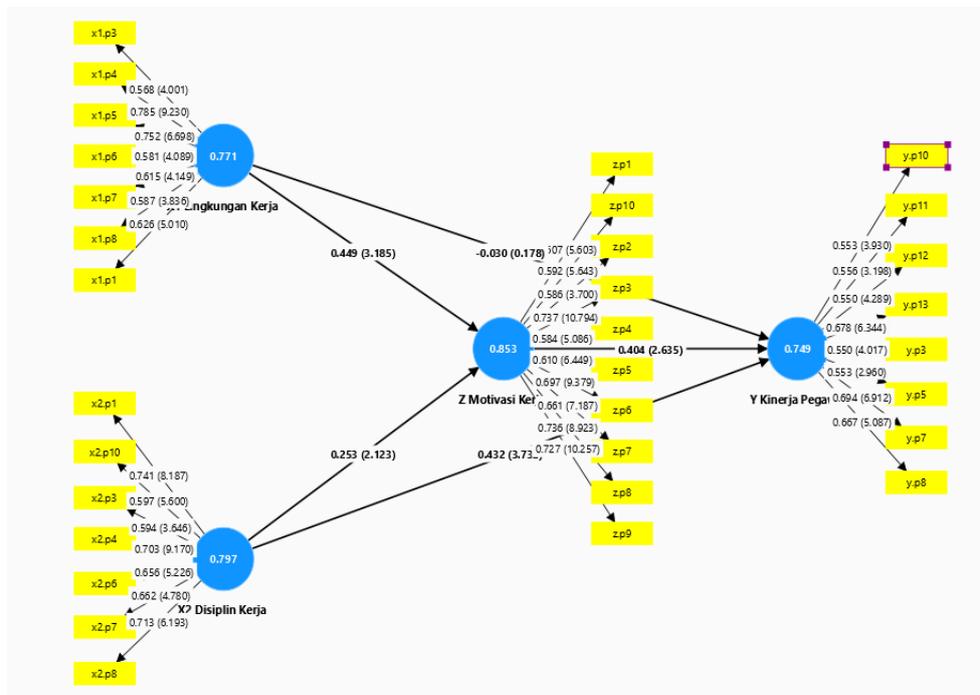
Setelah diketahui tingkat validitas data, maka Langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai crombach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai crombach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel.

	Cronbachs alpa	Keandalan komposit (rho_a)	Keandalan komposit (rho_c)	Rata rata varians diekstraksi (AVE)

X1 lingkungan kerja	0.771	0.785	0.834	0.422
X2 disiplin kerja	0.797	0.802	0.849	0.447
Y kinerja pegawai	0.749	0.758	0.819	0.364
Z motivasi kerja	0.853	0.861	0.883	0.431

Sumber: Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

Berdasarkan output SmartPLS pada tabel di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau reliable.



### 4.3 Evaluasi Pengukuran inner model

Penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* :

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja pegawai	0.470	0.439
Motivasi Kerja	0.341	0.315

terlihat nilai *R-Square* konstruk kinerja pegawai sebesar 0,470 atau sebesar 47% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk kinerja guru dari konstruk lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk motivasi kerja sebesar 0,341 atau sebesar 34,1% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja pegawai. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

#### 4.4 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada  $\alpha$  5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada  $\alpha$  5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada  $\alpha$  5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model struktural pada tabel

	Sampel asli (o)	Rata - rata sampel (m)	Standar deviasi (STDVE)	Statistik	Nilai P (P Value)
<i>X1 lingkungan kerja &gt; y kinerja pegawai</i>	-0.030	-0.042	0.169	0.178	0.859
<i>X1 lingkungan kerja &gt; z motivasi kerja</i>	0.449	0.464	0.141	3.185	0.001
<i>X2 disiplin kerja &gt; y kinerja pegawai</i>	0.432	0.461	0.116	3.732	0.000
<i>X2 disiplin kerja &gt; z motivasi kerja</i>	0.253	0.282	0.119	2.123	0.034
<i>Z motivasi kerja &gt; y kinerja pegawai</i>	0.404	0.397	0.153	2.635	0.008

Sumber: olahan smartpls

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan pengaruh konstruk lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut pembahasan masing-masing hipotesis :

### **1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi Kerja pada UPTD puskesmas pasar usang .Lingkungan kerja Pegawai pada instansi ini sudah dilakukan dengan baik, sehingga dapat mempengaruhi motivasi Kerja. Semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan instansi maka motivasi kerja guru juga akan semakin tinggi.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan (Rizky et al., 2020) bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja(Z).

### **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPL.S terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi Kerja pada pegawai UPTD puskesmas PASAR USANG. Artinya semakin tinggi dan baik disiplin Kerja yang diterapkan pada instansi maka akan semakin meningkat pula motivasi Kerja yang dirasakan oleh pegawai.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Saputra et al., 2024) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD puskesmas PASAR USANG.lingkungan kerja pada instansi sudah terapkan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai terhadap instansi.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan (Lubis, 2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPLS terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPTD puskesmas PASAR USANG.Disiplin Kerja Pada instansi sudah diterapkan dengan baik sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana semakin baik disiplin kerja yang diterapkan maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai terhadap instansi.

Penelitian ini sejalan dengan penilitian yang dilakukan (Nurlaelah et al., 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **5. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai**

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja guru Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu smartPIS terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai UPTD puskesmas PASAR USANG, Semakin tinggi motivasi Kerja yang dirasakan pegawai, maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Fitriya & Kustini, 2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## V. Kesimpulan

Dari hasil penelitian Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada UPTD puskesmas PASAR USANG dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan yaitu lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja secara positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa jika semakin baik lingkungan kerja yang diterapkan dalam suatu instansi maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa semakin baik kinerja pegawai yang diterapkan maka semakin baik pula disiplin kerja dalam instansi tersebut. Pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Jika lingkungan kerja diterapkan dengan baik, maka kinerja pegawai semakin meningkat dan pegawai akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, sehingga tingkat motivasi kerja akan memberikan dampak terhadap suatu instansi.

Implikasi dari penelitian ini yaitu pentingnya bagi instansi untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan menerapkan disiplin kerja yang baik bagi pegawai. Dengan memperhatikan faktor ini, instansi ini dapat meningkatkan lingkungan kerja yang pada akhirnya akan berdampak positif dan kemajuan pada instansi.

## Daftar pustaka

- Aliefiani, G., Putri, M., Fauzi, A., Saputra, F., Danaya, B. P., & Puspitasari, D. (2023). Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi*, 5(2), 99–110. <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
- Anis, S. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(1), 1–9. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/576>
- Coleman, J. R. I., Peyrot, W. J., Purves, K. L., Davis, K. A. S., Rayner, C., Choi, S. W., Hübel, C., Gaspar, H. A., Kan, C., Van der Auwera, S., Adams, M. J., Lyall, D. M., Choi, K. W., Wray, N. R., Ripke, S., Mattheisen, M., Trzaskowski, M., Byrne, E. M., Abdellaoui, A., ... Breen, G. (2021). Correction: Genome-wide gene-environment analyses of major depressive disorder and reported lifetime traumatic experiences in UK Biobank (*Molecular Psychiatry*, (2020), 25, 7, (1430-1446), 10.1038/s41380-019-0546-6). *Molecular Psychiatry*, 26(9), 5465. <https://doi.org/10.1038/s41380-020-0779-4>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 7(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Firmansyah, D., & Dede. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi Penelitian: Literature Review. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114.

<https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>

- Fitriani, D., E. H. J. FoEh, J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981–994. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1190>
- Fitriya, A., & Kustini, K. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 634–649. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i3.1786>
- Gito Septa Putra & Jhon Fernos. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(2), 617–629. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/210>
- Gunawan, G. (2019). Reliabilitas Dan Validitas Konstruk Work Life Balance Di Indonesia. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 8(2), 88–94. <https://doi.org/10.21009/jppp.082.05>
- Handoko Mario, Goh, T. S., Julitawaty, W., & Syahwaluddin. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Pendidikan Tambusai*, 6(1), 15659–15664. <http://repository.bakrie.ac.id/id/eprint/5940%0Ahttp://repository.bakrie.ac.id/5940/1/00.Cover.pdf>
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & ... (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational ...*, 1(1), 1–7. <https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/89>
- Hermawan. (2018). Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Irwan, & Wibowo, E. A. (2021). Pengaruh Brand Image, Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Pengguna Ban Forklift Merek Annair di Kota Batam). *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(4), 609–624.
- Kadek, N., Oktaviani, W., & Putra, M. (2021). *Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar*. 5(April), 294–302.
- Lazuar, C. A. M., Sutrisno, S., & Prabowo, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di CV Distributor Pembangunan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(2), 24051–24061.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26. <https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>
- Maulidiyah, N. N. (2020). Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Bank Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 273. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2383>
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 186–201. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2531>
- Rizky, P., Wahjusaputri, S., & Wibowo, A. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Wilayah Jakarta Timur. *Jurnal Riset*

- Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 7(2), 105–112. <https://doi.org/10.32477/jrm.v7i2.195>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Saputra, F., Aliefiani, G., Putri, M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). *Pengaruh Pengembangan Karier dan Budaya Kerja terhadap Loyalitas Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir*. 2(1), 168–186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Selviana, F., Hidayah, S., & Paminto, A. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen-Kinerja, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mulawarman Samarinda*, 20(3), 406–416. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/13925/2720>
- Sucipto, N., & Rauf, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja sebagai Mediasi Hubungan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Pegawai*. 4(1), 87–102. <https://doi.org/10.37531/yum.v11.76>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (p. 336).
- Yoon, C. (2014). 濟無No Title No Title No Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 08(01), 1–9.