

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA SDM**

(Studi Kasus pada PT. Duta Cemerlang Motors)

Skripsi

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Moh Nurul Fadhlulloh

NIM : 30401900193

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM**

(Studi Kasus pada PT. Duta Cemerlang Motors)

Disusun Oleh :

Moh Nurul Fadhlulloh

NIM : 30401900193

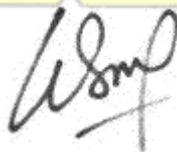
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan Program Studi

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 17 Oktober 2025

Pembimbing,

UNISOLA
جامعة سلطان أبجوع الإسلامية



Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus

NIK. 210498040

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN
KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM**

(Studi Kasus pada PT. Duta Cemerlang Motors)

Disusun Oleh :

Moh Nurul Fadhlulloh

30401900193

Pada tanggal 24 November 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, S.E., M.Bus

NIK. 210498040

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen
Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

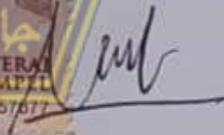
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Moh Nurul Fadhlulloh
NIM : 30401900193
Program studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul
“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM (Studi Kasus pada
PT. Duta Cemerlang Motors)” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada
unsur plagianism dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan.
Peneliti siap menerima sanksi apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran
etika akademik dalam penelitian ini.

Semarang, 17 Oktober 2025

Yang menyatakan,


Moh Nurul Fadhlulloh
NIM. 30401900193

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Moh Nurul Fadhlulloh

NIM : 30401900193

Program Studi : SI Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul : **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM (Studi Kasus pada PT. Duta Cemerlang Motors)”** Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksekutif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan Pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 24 November 2025

Yang Memberi Pernyataan



MOH NURUL FADHLULLOH
NIM. 30401900193

ABSTRAK

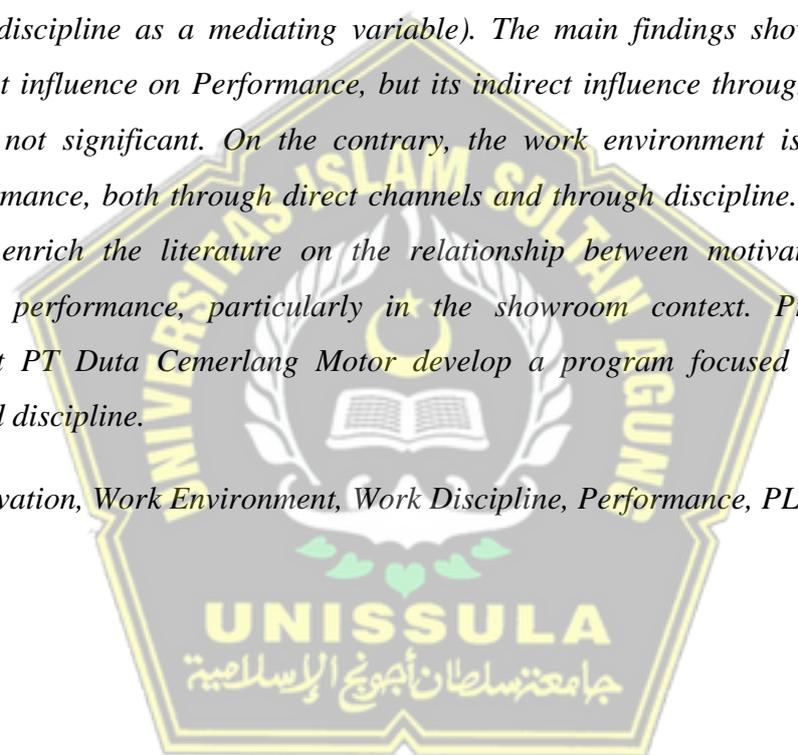
Kajian ini berfokus pada **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA SDM (Studi Kasus pada PT. Duta Cemerlang Motors)**. Metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian ini, menggunakan teknik pengambilan sampel **bertujuan (purposive sampling)** yang melibatkan 200 Karyawan sebagai sampel, yaitu mereka yang sudah bekerja selama lebih dari satu tahun. Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner, baik secara fisik maupun daring (*online*), dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Pengujian hipotesis dalam studi ini menggunakan metode *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (Smart PLS-SEM 3.0). Analisis data bertujuan untuk menguji dampak motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja, baik melalui jalur langsung maupun tidak langsung (dengan disiplin sebagai variabel mediasi). emuan utama menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Kinerja, namun pengaruh tidak langsungnya melalui variabel disiplin terhadap kinerja **tidak** signifikan. Sebaliknya, lingkungan kerja terbukti secara signifikan memengaruhi Kinerja, baik melalui jalur langsung maupun melalui disiplin. Secara teoretis, studi ini diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara motivasi, lingkungan kerja, disiplin, dan kinerja, khususnya dalam konteks *showroom*. Secara praktis, hasil ini merekomendasikan PT Duta Cemerlang Motor untuk mengembangkan program yang fokus pada peningkatan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Kata Kunci: *Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, PLS-SEM*

ABSTRACT

This study focuses on the ANALYSIS OF THE EFFECT OF WORK MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT, AND WORK DISCIPLINE ON HUMAN RESOURCE PERFORMANCE (Case Study at PT. Duta Cemerlang Motors). Quantitative methods are applied in this study, using purposive sampling techniques involving 200 Employees as samples, namely those who have worked for more than one year. Data collection was carried out by distributing questionnaires, both physically and online, using a 5-point Likert scale. Hypothesis testing in this study uses the Partial Least Square-Structural Equation Modeling (Smart PLS-SEM 3.0) method. Data analysis aims to examine the impact of motivation, work environment, and discipline on performance, both through direct and indirect channels (with discipline as a mediating variable). The main findings show that motivation has a significant direct influence on Performance, but its indirect influence through discipline variables on performance is not significant. On the contrary, the work environment is proven to significantly influence Performance, both through direct channels and through discipline. Theoretically, this study is expected to enrich the literature on the relationship between motivation, work environment, discipline, and performance, particularly in the showroom context. Practically, these results recommend that PT Duta Cemerlang Motor develop a program focused on improving the work environment and discipline.

Keywords: Motivation, Work Environment, Work Discipline, Performance, PLS-SEM



KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulisan tugas akhir berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM (Studi Kasus PT. Duta Cemerlang Motors)" dapat terselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa tercurah kepada junjungan kita, Nabi Besar Muhammad SAW., yang telah membimbing umat manusia menuju kehidupan yang lebih baik dan berilmu.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan khusus untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) di Fakultas Ekonomi dari Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Laporan PraSkripsi sepenuhnya dikelola, dibimbing dan didorong oleh berbagai pemangku kepentingan. Penulis harus sangat berterima kasih untuk itu:

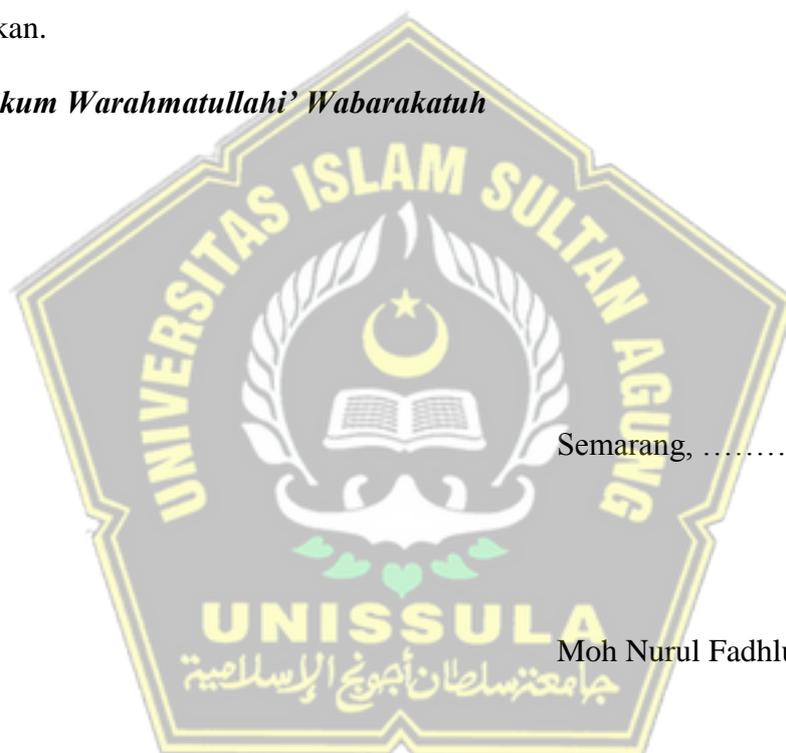
1. Allah SWT yang telah mengabulkan do'a dan memudahkan segala urusan penulis dalam menyelesaikan laporan Skripsi.
2. Dr. Sri Wahyuni Ratnasari, SE., M.Bus(HRM) selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam penyusunan Skripsi.
3. Prof. Dr, Heru Sulistiyo, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Lutfi Nurcholis, SE, ST, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Kedua orang tua penulis, bapak masyhud dan ibu kusmiyati dan kakak saya yang telah memberikan support, doa dan motivasi untuk bisa menyelesaikan laporan Skripsi.

6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi, terima kasih atas curahan ilmu yang bermanfaat.
7. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu dalam penulisan usulan penelitian skripsi ini.

Semoga Allah SWT dengan Ridho-Nya membalas segala kebaikan dengan pahala yang berlipat ganda. Peneliti menyadari bahwa dalam skripsi masih banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan. Akhirnya dengan segala kerendahan hati, semoga skripsi ini bermanfaat untuk semua pihak.

Akhirnya peneliti berharap semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi' Wabarakatuh



Semarang,2025

Moh Nurul Fadhlulloh

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	14
PENDAHULUAN.....	14
1.1. Latar Belakang	14
1.2. Rumusan Masalah	18
1.3. Tujuan Penelitian	18
1.4. Manfaat	18
BAB II.....	20
KAJIAN PUSTAKA.....	20
2.1 Variabel - variabel Penelitian	20
2.1.1. Kinerja Karyawan	20
2.1.2. Motivasi Kerja	21
2.1.3. Lingkungan Kerja	22
2.1.4. Disiplin Kerja	23
2.2. Pengembangan Hipotesis	24
2.2.1 Pengaruh <i>Motivasi Kerja</i> terhadap <i>Kinerja SDM</i>	24
2.2.2. Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> terhadap <i>Kinerja SDM</i>	24
2.2.3. Pengaruh <i>Motivasi Kerja</i> terhadap <i>Disiplin Kerja</i>	25
2.2.4. Pengaruh <i>Lingkungan Kerja</i> terhadap <i>Disiplin Kerja</i>	26
2.2.5. Pengaruh	29
2.3 Model Empirik	28
BAB III	29

METODE PENELITIAN.....	29
2.1. Jenis Penelitian	29
3.2 Populasi dan Sampel	29
3.2.1 Populasi	29
3.2.2. Sampel	29
3.3 Sumber dan Jenis Data	30
3.3.1. Jenis Data	30
3.4. Metode Pengambilan Data	31
3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator	32
3.6. Uji Instrumen	33
3.6.1. Uji Validitas	33
3.6.2. Uji Reliabilitas	33
3.7. Uji Asumsi Klasik	33
3.7.1. Uji Normalitas	33
3.7.2. Uji Multikolinearitas	33
3.7.3. Uji Heteroskedastisitas	34
3.8. Analisis Data	34
3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2)	35
BAB IV.....	37
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	37
4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN	37
4.2 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL	39
4.2.3 Disiplin Kerja	43
4.3 HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN	46
4.3.1 Outer Model	46
4.3.1.1 Convergent Validity	46
4.3.1.2 Discriminant Validity	50
4.3.1.3 Validitas dan Reliabilitas Konstruk	51
4.3.2 Inner Model	53
4.3.2.1 R – Square (R^2)	53
4.3.2.2 F – Square	54
4.3.3 Uji Hipotesis	55

H3 : Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.	56
H4 :Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.	56
H5 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.	56
4.4 PEMBAHASAN	58
4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	58
4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin	60
4.4.4 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja	61
4.4.5 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja	62
BAB V	63
PENUTUP	63
5.1 KESIMPULAN	63
5.2 IMPLIKASI MANAJERIAL	64
5.3 KETERBATASAN PENELITIAN	65
5.4 AGENDA PENELITIAN MENDATANG	66
DAFTAR PUSTAKA	67
KUISSIONER	72



DAFTAR LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sektor otomotif, khususnya pada segmen truk dan bus, memegang peran krusial dalam mendukung kelancaran transportasi logistik dan distribusi di berbagai sektor ekonomi. Dalam rantai pasok ini, *dealer* otomotif berfungsi sebagai penghubung utama antara produsen dengan konsumen, terutama untuk kendaraan spesialis seperti truk dan bus. PT. Duta Cemerlang Motors, yang dikenal sebagai Duta Hino, merupakan pemain penting di industri truk dan bus, beroperasi di Semarang. Di tengah persaingan pasar yang semakin ketat, peningkatan kinerja *dealer* menjadi faktor penentu untuk menjamin mutu layanan pelanggan dan mengoptimalkan volume penjualan.

Penjualan bus dan truk mulai pulih setelah terpuruk karena pandemi Covid-19 lalu. Hal itu diungkapkan Christian Hemasurya selaku direktur utama PT Duta Cemerlang Motors atau Duta Hino, Semarang. Dia menjelaskan produk otomotif asal Jepang tersebut pada 2023 dan awal 2024 mulai mengalami peningkatan penjualan yang signifikan. Semula pada kurun waktu 2021-2022, tercatat penurunan penjualan yang signifikan di wilayah Jawa Tengah (Jateng) dan Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) pasca pandemi Covid 2019. Dealer utama bus dan truk Hino tersebut hanya mampu menjual 330 unit kendaraan pada 2022. Permintaan bus dan truk mulai naik tajam hingga 100% di 2023, hingga mencapai 600-an unit, dimana 30 unit di antaranya berada di pasar Jawa Tengah. Tahun ini, pihak perusahaan mengharapkan adanya peningkatan melebihi penjualan yang dicapai tahun-tahun sebelumnya. Walaupun dari sisi penjualan sudah mulai pulih, pasar bus dan truk belum kembali seperti sebelum pandemi. Saat ini pasar bus dan truk Hino baru mencapai 82% dibandingkan capaian kinerja Perusahaan sebelum pandemi, didorong oleh permintaan dari sektor pariwisata yang kembali tumbuh.

Dalam upaya mencapai visi dan misi perusahaan, kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi penentu keberhasilan paling utama. Kinerja SDM yang optimal secara langsung berkorelasi dengan tingginya tingkat pencapaian target perusahaan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang secara kritis memengaruhi kinerja. Menurut (Ode Askila & Sri Nuryani, 2024) Kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas yang meliputi produktivitas, kualitas pekerjaan, dan ketepatan waktu.

Salah satu strategi manajemen untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan **Motivasi Kerja** yang sesuai. (Suriyana et al., 2024) Motivasi kerja sendiri merupakan suatu proses yang memengaruhi intensitas, arah, dan kegigihan individu dalam meraih tujuan kerja.

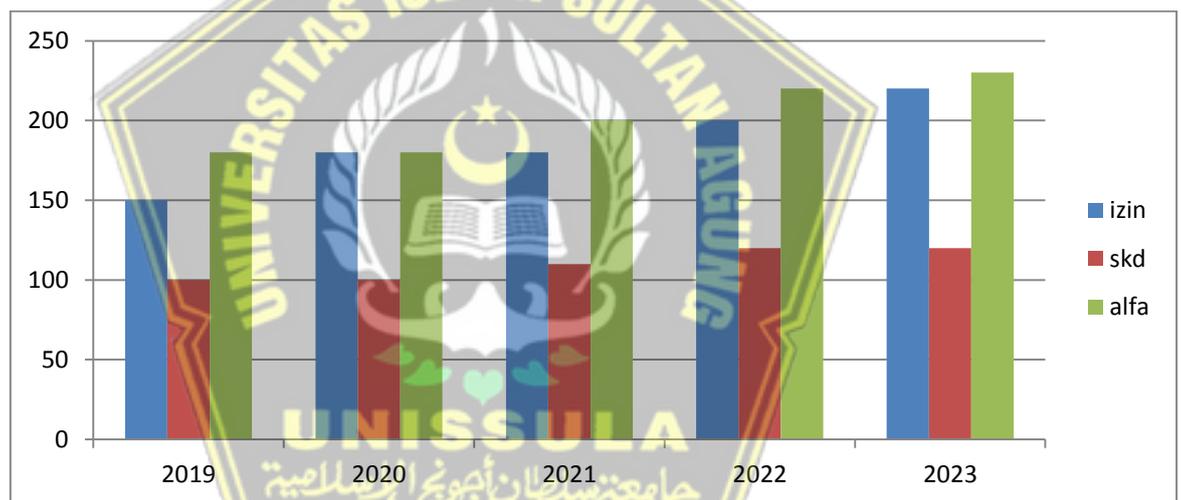
Penelitian telah banyak dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan hasil yang beragam. (Alam & Appriansyah, 2024), misalnya, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. Sementara itu hasil penelitian oleh (Husna & Prasetya, 2024) menghasilkan kesimpulan yang berbeda bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM.,

Faktor kedua adalah **Lingkungan Kerja**, yang mencakup segala aspek di sekitar pekerja baik kondisi fisik, hubungan antar rekan kerja, maupun aspek psikologis yang memengaruhi jalannya pekerjaan. Menurut (Lumbantobing & Dwiarti, 2024), **Lingkungan kerja** adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi pekerjaan mereka, termasuk kondisi fisik, hubungan antar rekan kerja, serta aspek-aspek psikologis. Menurut Sedarmayanti (tahun), lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung akan meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Faktor kunci ketiga adalah **Disiplin Kerja**, (Risandani et al., 2025) **Disiplin Kerja** yang esensial untuk menjamin kelancaran tugas. Disiplin kerja merujuk pada sikap

profesional, menghormati, dan mematuhi aturan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Faktor motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan termasuk di perusahaan otomotif, seperti di PT. Duta Cemerlang Motors atau Duta Hino. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat untuk meningkatkan penjualan dan kualitas pelayanan, sementara lingkungan kerja yang kondusif dapat memfasilitasi kerjasama tim dan inovasi. Di sisi lain, disiplin kerja yang baik adalah landasan bagi efisiensi operasional dan kepatuhan terhadap prosedur perusahaan.

Tabel 1.1 absensi karyawan



Meskipun faktor-faktor ini krusial, data internal perusahaan menunjukkan adanya masalah kedisiplinan. Berdasarkan Tabel 1.1 (Absensi Karyawan), terlihat adanya tren penurunan kedisiplinan setiap tahunnya, ditandai dengan tingginya jumlah karyawan yang *alfa* (tanpa keterangan). Situasi ini berpotensi merusak kinerja karyawan secara keseluruhan.

Mengingat adanya kesenjangan antara teori dan praktik (fenomena ketidakdisiplinan), serta belum adanya studi sistematis mengenai interaksi motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja SDM di PT. Duta Cemerlang Motors, penelitian ini menjadi sangat relevan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan konteks latar belakang yang telah dijelaskan, permasalahan utama dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana meningkatkan Kinerja SDM di PT. Duta Cemerlang Motors Semarang melalui Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja?”

Adapun pertanyaan spesifik yang akan dijawab melalui penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Disiplin Kerja SDM?
4. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Disiplin Kerja SDM?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja SDM? Tujuan Penelitian

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja SDM.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Kinerja SDM.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Disiplin Kerja.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dalam meningkatkan Disiplin Kerja
5. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh pengaruh Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja SDM.

1.4. Manfaat

Manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil studi ini diharapkan dapat memperkaya dan menambah wawasan keilmuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan bagi manajemen Duta Hino dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. Selain itu, hasil ini diharapkan dapat membantu perusahaan meningkatkan daya saing di industri otomotif.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Variabel - variabel Penelitian

2.1.1. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan faktor vital bagi kesuksesan organisasi, baik di sektor swasta maupun publik. Konsep ini merujuk pada sejauh mana seorang individu berhasil memenuhi tuntutan pekerjaan, tanggung jawab, dan mencapai target yang ditetapkan dalam perannya. Secara umum, penilaian kinerja didasarkan pada efektivitas, efisiensi, dan tingkat kontribusi pegawai terhadap sasaran perusahaan. (Arinka Dwi Azahra, 2023) menekankan bahwa kinerja SDM adalah kemampuan individu untuk bekerja dengan efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini melibatkan peningkatan kompetensi, sikap, dan keterampilan karyawan. Sedangkan menurut (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024) Kinerja SDM didefinisikan sebagai kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi melalui pengelolaan yang strategis, melibatkan pengukuran rutin terhadap hasil kerja serta mendorong kreativitas dan inovasi. Hal ini bertujuan untuk memastikan pencapaian individu sejalan dengan strategi jangka panjang organisasi. (Prabowo & Lesmana, 2023) Kinerja didefinisikan sebagai hasil dari proses kerja yang direncanakan dengan baik dan dilaksanakan tepat waktu serta tempat yang tepat. Konsep ini menekankan pentingnya perencanaan dan pelaksanaan yang terstruktur dalam menghasilkan kinerja optimal. (Pangestu & Aryati, 2024) Kinerja SDM mengartikan sebagai pencapaian individu dalam organisasi yang dipengaruhi oleh kebijakan SDM berorientasi pada kesejahteraan, serta gaya kepemimpinan yang berfokus pada melayani kebutuhan karyawan. Fokusnya adalah pada keseimbangan antara kepentingan karyawan dan tujuan perusahaan

Berdasarkan beberapa definisi dari peneliti terdahulu, pengertian kinerja SDM dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk bekerja dengan efektif dan efisien dan dilaksanakan tepat waktu. Indikator untuk mengukur kinerja SDM didasarkan pada penelitian (Firman & Dirwan, 2024); (Sartika et al., 2024) yaitu (1) bekerja dengan efektif dan efisien, (2) Kreativitas dan inovasi, (3) dilaksanakan sesuai waktu.

2.1.2. Motivasi Kerja

Motivasi di tempat kerja adalah kombinasi dari proses internal dan eksternal yang merangsang individu mencapai performa kerja maksimal. Faktor-faktor yang terlibat mencakup dorongan pribadi, insentif, pengakuan, peluang kemajuan karier, serta dukungan. Motivasi yang kuat membangkitkan komitmen, semangat, dan kemauan keras karyawan.

Motivasi didefinisikan secara beragam oleh para ahli. Misalnya, (Ihazardian & Suwitho, 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sejumlah kekuatan yang mendorong atau memberikan semangat kepada seseorang untuk bekerja secara maksimal, baik secara fisik maupun mental. Sementara itu, (Oktavia & Firdaus, 2023) mengartikan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi atau keadaan yang dapat mendorong seseorang agar mau bekerja tanpa adanya paksaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, (Soejarminto & Hidayat, 2022) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses psikologis yang mengarah pada dorongan individu untuk berperilaku dalam cara tertentu yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat diartikan bahwa Motivasi Karyawan adalah suatu kondisi atau keadaan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator untuk mengukur hal tersebut menurut (Ihazardian & Suwitho, 2024): yaitu (1) Semangat Kerja, (2) Dorongan Individu, (3) tujuan perusahaan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan penentu krusial bagi kualitas kinerja pegawai. Kondisi ini memiliki dampak langsung pada proses penyelesaian tugas, yang pada akhirnya memengaruhi performa organisasi secara keseluruhan. Lingkungan yang ideal adalah yang memungkinkan pegawai bekerja secara optimal, aman, sehat, dan nyaman. Menurut (Wijaya & Dameria, 2024) lingkungan kerja adalah seperangkat kondisi di lokasi kerja yang membentuk cara karyawan melaksanakan tugasnya, mencakup dimensi fisik, teknis, dan sosial.

Pendapat lain dikemukakan oleh (Wahyuningsih & Sujadi, 2023) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja di lingkungan pekerja dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugasnya, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan paling tidak peralatan kerja yang memadai. Sedangkan (Rahayu & Rushadiyati, 2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi yang melingkupi aktivitas karyawan di tempat kerja, baik secara fisik maupun non-fisik, yang dapat memengaruhi semangat, motivasi, dan produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti kebersihan, keamanan, hubungan antar karyawan, serta budaya kerja sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Kesimpulannya, lingkungan kerja adalah kondisi yang terbentuk di lokasi kerja yang secara langsung memengaruhi semangat dan produktivitas karyawan saat menjalankan kewajibannya. Dibuktikan dengan indikator menurut (Rahayu & Rushadiyati, 2021), Yaitu (1) Aspek Fisik (2) Teknis, (3) Sosial, (4) Kebersihan, dan (5) keamanan.

2.1.4. Disiplin Kerja

Disiplin kerja mengacu pada level komitmen dan kepatuhan individu terhadap tanggung jawab, aturan, dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja. Aspek-aspek utamanya meliputi

ketepatan waktu, penyelesaian tugas sesuai standar mutu, kepatuhan terhadap prosedur, dan menjunjung tinggi etika kerja. Menurut (Lesmana & Abdurahman, 2024) menyebut disiplin kerja sebagai kesadaran untuk menghargai waktu dan menuntaskan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan. Ia menekankan pentingnya disiplin dalam mencapai efisiensi operasional dan produktivitas. Selain itu, (Kusumayanti et al., 2020) Mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu proses yang bertujuan untuk memastikan karyawan tetap berada pada jalur perilaku yang sesuai dengan nilai dan budaya organisasi. Disiplin kerja juga mencakup tindakan korektif yang diperlukan untuk memperbaiki ketidaksesuaian dengan standar yang ditetapkan. Pendapat lain oleh (Tusholihah et al., 2019) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap tunduk pada regulasi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Menurutnya, disiplin kerja mencerminkan kedewasaan dalam menjalankan tugas-tugas dengan tanggung jawab yang tinggi.

Berdasarkan tinjauan tersebut, disiplin kerja dalam studi ini disimpulkan sebagai sikap patuh pada semua aturan yang telah diberlakukan oleh perusahaan. Dibuktikan dengan indikator menurut (Lesmana & Abdurahman, 2024)), Yaitu (1) menghargai waktu, (2) Patuh aturan, (3) menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.

2.2. Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Kinerja SDM*

Dorongan kerja yang kuat (motivasi tinggi) diharapkan mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan tekun, sehingga target pekerjaan dapat dicapai sesuai batas waktu yang ditetapkan. Studi terbaru oleh (Mudin, 2023) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dengan motivasi tinggi cenderung lebih unggul dibandingkan yang bermotivasi rendah. Sedangkan menurut (Suciningrum et al., 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja yang didukung oleh

insentif, pengakuan, dan peluang pengembangan karier mampu menghasilkan kinerja terbaik. (Lesmana & Abdurahman, 2024) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin tinggi pula kinerja yang akan dicapai oleh karyawan. Motivasi tinggi membuat karyawan lebih bersemangat, gigih dalam menghadapi tugas yang sulit, dan lebih kreatif dalam menyelesaikan masalah, yang berujung pada hasil kerja optimal. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini mengusulkan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM.

2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja SDM

Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi di sekitar tempat kerja yang berpengaruh pada kinerja dan kenyamanan pegawai, baik aspek fisik maupun non-fisik. Hasil penelitian terbaru oleh (Hustia, 2020) menguatkan pandangan ini, menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan memengaruhi kinerja, yang membantu organisasi mencapai tujuannya melalui karyawan yang lebih produktif. Sedangkan menurut (Ode Askila & Sri Nuryani, 2024) menemukan bahwa aspek-aspek seperti hubungan antar karyawan, budaya organisasi, dan kebijakan manajemen berpengaruh terhadap kinerja SDM. Lingkungan yang memfasilitasi komunikasi terbuka, saling menghargai, dan peluang karier memotivasi kinerja. (Alam & Appriansyah, 2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi. Mereka menunjukkan bahwa Lingkungan yang nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan stres, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja. Ketika lingkungan kerja memberikan fasilitas yang memadai serta iklim kerja yang sehat, karyawan cenderung lebih produktif dan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini mengusulkan hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap kinerja SDM.

2.2.3. Pengaruh *Motivasi Kerja* terhadap *Disiplin Kerja*

Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan yang lebih baik, yang berdampak pada pekerjaannya. Penelitian oleh (Ratmono et al., 2024) menunjukkan bahwa Motivasi dapat meningkatkan disiplin dengan mendorong kepatuhan karyawan terhadap aturan dan norma. Menurut (Sari Sakarin et al., 2024) , disiplin kerja adalah kunci keberhasilan dalam mencapai kinerja optimal. Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi biasanya adalah mereka yang termotivasi dengan baik. Motivasi kerja memberikan dorongan bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja agar dapat memperbaiki disiplin kerja karyawan. Studi terbaru oleh (Lesmana & Abdurahman, 2024) menemukan bahwa motivasi kerja memengaruhi disiplin secara signifikan. Dalam studi tersebut, mereka menemukan bahwa karyawan yang termotivasi tinggi lebih tepat waktu, patuh aturan, dan bertanggung jawab. Sebaliknya, karyawan dengan motivasi yang rendah cenderung kurang disiplin dan sering melanggar aturan perusahaan. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini mengusulkan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

2.2.4. Pengaruh *Lingkungan Kerja* terhadap *Disiplin Kerja*

Lingkungan kerja (fisik dan sosial) memengaruhi kenyamanan, keamanan, dan produktivitas. Penelitian Tamiya et al. (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung mendorong kedisiplinan karyawan. Lingkungan fisik yang nyaman dan hubungan sosial yang baik dapat meningkatkan motivasi kepatuhan pada peraturan. Sedangkan menurut (Maryadi & Misrania, 2023) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang baik, terutama dari

aspek dukungan sosial dan hubungan antar karyawan, berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Mereka menekankan bahwa hubungan baik antar kolega dan pemimpin memberikan rasa saling menghargai, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin dan menjaga etika kerja. Dukungan dari atasan dan rekan kerja menciptakan rasa tanggung jawab dan komitmen yang lebih besar dalam mematuhi aturan dan jadwal kerja. (Alfian & Susanti, 2023) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kedisiplinan melalui perasaan psikologis karyawan. Lingkungan yang aman dan bebas stres mendorong karyawan untuk hadir konsisten dan patuh. Disiplin kerja dapat berkurang ketika karyawan merasa lingkungan kerja mereka tidak mendukung, seperti terdapatnya konflik, tekanan tinggi, atau kondisi fisik yang tidak memadai. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini mengusulkan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerja yang kondusif berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

2.2.5. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja SDM

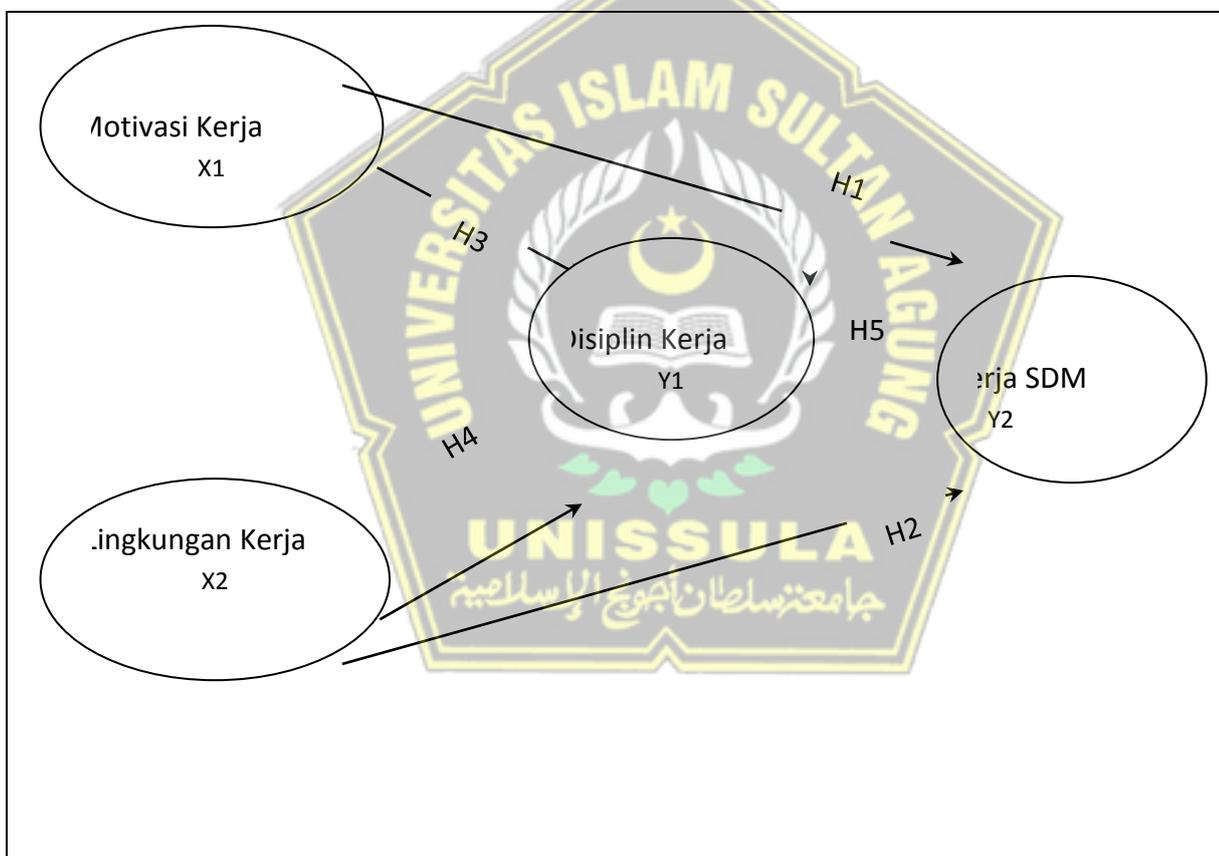
Disiplin kerja adalah sikap karyawan dalam mematuhi aturan dan standar organisasi, serta menjalankan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi secara tepat waktu. Shavira Febry Nataresta (2020) menyatakan bahwa disiplin adalah fondasi bagi profesionalisme dan stabilitas kerja, di mana disiplin yang tinggi tidak hanya mendukung kinerja individu, tetapi juga meningkatkan sinergi tim dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedangkan (Maulyan & Sandini, 2024) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah elemen utama yang berkontribusi pada pencapaian produktivitas optimal di lingkungan kerja. Menurutnya, kedisiplinan mengurangi tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, dan ketidakpatuhan karyawan, yang dapat menjadi penghambat dalam mencapai kinerja yang diinginkan. Karyawan yang disiplin lebih fokus pada hasil dan tujuan perusahaan, sehingga lebih mudah untuk mencapai target kinerja SDM yang telah ditetapkan. Pendapat lain oleh

(Lesmana & Abdurahman, 2024) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran karyawan untuk mengikuti aturan dan regulasi di tempat kerja. Ia berpendapat bahwa kedisiplinan menciptakan iklim kerja yang kondusif dan stabil, yang membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif. Disiplin juga meningkatkan konsistensi dalam kualitas kerja karyawan, yang akhirnya berdampak pada pencapaian kinerja SDM yang lebih baik. Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini mengusulkan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja SDM.

2.3 Model Empirik



Gambar 2.1 Model Empirik

Model di atas menunjukkan bahwa variabel independen Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dapat memengaruhi variabel dependen Kinerja SDM (Y2) baik secara langsung, maupun secara tidak langsung melalui variabel Disiplin Kerja (Y1). Model tersebut juga menunjukkan bahwa

variabel Disiplin kerja (Y1) dapat berpengaruh terhadap Kinerja SDM (Y2) Model ini mengasumsikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, kualitas lingkungan kerja, dan tingkat disiplin kerja, maka akan semakin baik pula kinerja SDM. Dengan model ini, penelitian dapat dilakukan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja SDM.



BAB III

METODE PENELITIAN

2.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan secara sistematis melalui kuesioner untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di PT. Duta Cemerlang Motors. Menurut Sugiyono (2020), penelitian kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk mengukur hubungan antar variabel dengan menggunakan data numerik dan teknik statistik.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Duta Cemerlang Motors. Menurut Arikunto (2019), populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau individu yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam hal ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan PT. Duta Cemerlang Motors sekitar ± 400 orang.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil untuk tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik simple random sampling untuk memilih sampel. Teknik ini memungkinkan setiap individu dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai sampel (Arikunto, 2019). Untuk menentukan ukuran sampel, peneliti menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = \frac{400}{1 + 400 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{400}{1+400 \cdot 0,0025} \qquad n = \frac{400}{2}$$

$$n = \frac{400}{1+1} \qquad n = 200$$

Keterangan :

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = beberapa persen ketidak telitian dalam mengambil sampel namun bisa tolerir (0,05 untuk 5%)

Jadi, ukuran sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 200 karyawan. Sampel ini akan mencakup karyawan dari berbagai departemen dan posisi untuk memastikan keberagaman dalam data yang dikumpulkan.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* atau *sampling* bertujuan, yaitu memilih subjek penelitian berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sugiyono (2020) menyatakan bahwa *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, di mana informan dipilih karena dianggap mampu memberikan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Kriteria informan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- **Lama bekerja di perusahaan:** Karyawan yang telah bekerja selama lebih dari satu tahun, karena mereka dianggap memiliki pemahaman yang cukup mengenai, motivasi, lingkungan, dan disiplin kerja di perusahaan.

3.3 Sumber dan Jenis Data

3.3.1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data yang sesuai untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja SDM.

Menurut Sugiyono (2019), data dalam penelitian dapat berupa data kuantitatif dan data kualitatif, di mana keduanya memiliki peran penting dalam memahami fenomena yang diteliti.

- **Data Kuantitatif:** Data yang diperoleh dalam bentuk angka melalui kuesioner atau survei dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa data kuantitatif adalah data yang diukur dalam bentuk angka dan cocok untuk menjawab pertanyaan penelitian yang membutuhkan generalisasi. Data ini berfungsi untuk memberikan hasil yang objektif terkait variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja SDM.

Menurut Sugiyono (2019), sumber data dalam penelitian dapat dibedakan menjadi data primer dan data sekunder:

- **Data Primer:** Data yang diperoleh langsung dari sumber pertama atau responden penelitian. Data primer dalam penelitian ini mencakup tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta kinerja mereka melalui kuesioner dan wawancara.
- **Data Sekunder:** Data yang diperoleh dari sumber-sumber yang mendukung, seperti dokumen perusahaan, laporan tahunan, kebijakan SDM, serta literatur yang relevan. Menurut Arikunto (2019), data sekunder adalah data yang diperoleh bukan dari responden utama tetapi dari catatan atau dokumentasi yang relevan untuk mendukung hasil penelitian.

3.4. Metode Pengambilan Data

Berikut adalah metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini:

- **Kuesioner:** Kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif mengenai variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2019), kuesioner adalah metode pengumpulan data di mana responden memberikan jawaban berdasarkan pertanyaan tertulis yang disusun oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert 5 poin, di mana responden

diminta memberikan penilaian dari 1 ("Sangat Tidak Setuju") hingga 5 ("Sangat Setuju") terhadap pernyataan terkait motivasi kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja SDM.

3.5. Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Kinerja SDM adalah kemampuan individu untuk bekerja dengan efektif dan efisien dan dilaksanakan sesuai waktu.	(1) bekerja dengan efektif dan efisien, (2) Kreativitas dan inovasi (3) dilaksanakan sesuai waktu.	Kurniawati (2020) ; Huda (2022)
2.	Motivasi Karyawan adalah suatu kondisi atau keadaan yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja secara maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator untuk mengukur hal tersebut menurut, yaitu	(1) Semangat Kerja (2) Dorongan Individu (3) tujuan perusahaan	Mangkunegara (2022) Wanta et al.,(2022) Luthans & Youssef (2022)
3.	Lingkungan Kerja adalah kondisi yang terbentuk di tempat kerja yang dapat memengaruhi semangat dan produktivitas kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.	(1) Aspek fisik, (2) Teknis, (3) Sosial, (4) Kebersihan (5) keamanan	Davis dan Newstrom (2021), Wirawan (2020)

4.	Disiplin Kerja adalah sikap patuh terhadap aturan dan patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.	(1) menghargai waktu (2) Patuh aturan (3) menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.	Peter F. Drucker (2021) Husein Hasyim (2022)
----	--	---	---

3.6. Uji Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen mampu mengukur apa yang hendak diukur (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dapat mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas biasanya menggunakan koefisien korelasi antara setiap item dengan total skor.

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat konsistensi hasil yang diperoleh ketika instrumen yang sama diterapkan berulang kali dalam kondisi yang sama (Arikunto, 2019). Pengujian reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*, dengan nilai di atas 0,7 dianggap sebagai batas minimal instrumen yang andal (Sekaran & Bougie, 2016).

3.7. Uji Asumsi Klasik

3.7.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa data berdistribusi normal, suatu prasyarat untuk analisis regresi. Data yang normal akan menghasilkan hasil analisis yang lebih akurat (Ghozali, 2018). Uji normalitas bisa dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk.

3.7.2. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas terjadi ketika terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Multikolinearitas dapat mengganggu hasil regresi, sehingga perlu dihindari. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat *Variance Inflation Factor* (VIF), di mana nilai VIF di bawah 10 menandakan tidak adanya multikolinearitas (Gujarati & Porter, 2009).

3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas berarti variasi error berbeda pada berbagai nilai variabel independen. Uji ini penting karena heteroskedastisitas dapat menyebabkan bias dalam hasil regresi (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat pola di scatterplot atau uji Glejser.

3.8. Analisis Data

3.8.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali, 2011). Dirumus sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + e_1$$
$$Y_2 = \beta_3 \cdot X_1 + \beta_4 \cdot X_2 + \beta_5 \cdot Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_1 = Disiplin Kerja

Y_2 = Kinerja SDM

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien Regresi

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e_2 = error

3.8.2. Uji Signifikansi (Uji t dan Uji F)

Uji t: Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh setiap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Menurut **Ghozali (2018)**, uji t berguna untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial.

Uji F: Uji F digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F membantu menilai apakah model regresi yang dibentuk secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

3.8.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin baik model regresi dalam menjelaskan variabel dependen. Menurut **Sugiyono (2020)**, koefisien determinasi mengukur tingkat kekuatan model regresi yang telah dibuat.



BAB IV

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan menggunakan software SmartPLS dan pembahasan hasilnya. Pertama, akan dipaparkan karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian ini. Selanjutnya disajikan hasil analisis deskriptif tanggapan responden untuk masing-masing variable penelitian yang meliputi strength-based leadership, self-efficacy, work engagement dan task performance. Bagian ketiga menyajikan hasil analisis *outer model*, *inner model* dan pengujian hipotesis. Bab ini diakhiri dengan pembahasan hasil pengujian hipotesis dengan lebih rinci.

4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN

Tabel 4.1

Jenis Kelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
laki laki	96	48,0	48,0	48,0
Valid perempuan	104	52,0	52,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 96 (48,0%) dan sisanya adalah perempuan sebanyak 104 (52,0%). Dengan demikian dari total responden jumlah perempuan lebih banyak dibandingkan jumlah laki-laki.

4.1.1 Karakteristik responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19-25	76	38,0	38,0	38,0
26-30	49	24,5	24,5	62,5
>31	75	37,5	37,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang Berusia 19 - 25 sebanyak 76 orang (38,0%) yang berusia 26-30 sebanyak 49 orang (24,5%) dan yang berusia >31 sebanyak 75 orang (37,5%)

4.1.2 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/SMK	80	40,0	40,0	40,0
D3	21	10,5	10,5	50,5
S1	93	46,5	46,5	97,0
S2	6	3,0	3,0	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang Berpendidikan SMA/SMK sebanyak 80 (40,0%) yang berpendidikan diploma sebanyak 21

(10,5%) yang berpendidikan S1 sebanyak 93 orang (46,5%) dan yang berpendidikan S2 sebanyak 6 (3,0%).

4.1.3 Karakteristik responden berdasarkan Lama Berkerja

Tabel 4.4

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5	109	54,5	54,5	54,5
6-10	40	20,0	20,0	74,5
> 11	51	25,5	25,5	100,0
Total	200	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerja dari 1-5 tahun sebanyak 109 orang (54,5%) yang lama bekerja dari 6-10 tahun sebanyak 40 orang (20,0%) dan yang lama bekerja dari > 11 tahun sebanyak 51 orang (25,5%)

4.2 ANALISIS DESKRIPTIF VARIABEL

Deskripsi variabel penelitian mencakup pengukuran hasil indeks pada setiap indikator menggunakan metode pengolahan data SEM-PLS. Penilaian responden dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Score Penilaian Terendah 1

Score Penilaian Tertinggi 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{3} = 1,33$$

Dengan demikian, peneliti berhasil menetapkan batasan penelitian untuk setiap variabel sebagai berikut:

1,00 - 2,33 = Rendah

2,34 – 3,66 = Sedang

3,67 – 5,00 = Tinggi

4.2.1 Motivasi Kerja

Dalam penelitian ini Motivasi kerja merupakan Motivasi atau dukungan yang di berikan agar dapat pencapaian tugas yang ditentukan oleh standar atau tujuan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Tabel 4.7 Motivasi

No	Indikator	SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	STS (5)	Skor Total	Mean	Kategori
2.	Saya tetap termotivasi meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan.	19	42	31	91	17	598	2,99	Sedang
3.	Saya memiliki dorongan internal untuk mencapai hasil yang terbaik dalam pekerjaan.	26	39	41	77	17	571	2,86	Sedang
4.	Saya merasa memiliki tanggung jawab untuk terus meningkatkan kemampuan diri.	20	43	34	73	30	650	3,25	Sedang
5.	Saya memahami tujuan perusahaan dan bagaimana saya berkontribusi terhadapnya.	30	52	68	37	13	649	3,25	Sedang
TOTAL								3,09	Sedang

Sumber : Data Kuesioner 2024.

Dari data di atas, rata – rata score dari variable Motivasi menunjukkan nilai sebesar 3,09 yang termasuk dalam kategori Sedang. Hal ini menunjukkan bahwa Responden secara konsisten menunjukkan jika adanya motivasi akan meningkatkan kinerja dan Nilai terendah ditemukan dalam indikator Saya tetap termotivasi meskipun menghadapi tantangan dalam pekerjaan. nilai sebesar 2,86 . Indikator dengan nilai tertinggi adalah peningkatan kualitas pekerjaan, menandakan bahwa para responden fokus untuk menghasilkan output yang lebih baik dan terus berupaya memperbaiki mutu hasil kerjanya. Hal ini mencerminkan komitmen kuat terhadap standar kerja yang tinggi dan peningkatan kualitas secara berkelanjutan.

4.2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah bagaimana keadaan lingkungan yang terjadi dalam perusahaan baik dari segi peralatan ruangan pencahayaan dll. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, didapatkan hasil sebagai berikut:



Tabel 4.8 Kepemimpinan Berbasis Kekuatan

No	Indikator	SS (1)	S (2)	N (3)	TS (4)	ST S (5)	Skor Total	Mean	Kategori
2.	Sistem teknologi yang digunakan berjalan dengan baik tanpa gangguan.	19	42	31	91	17	555	2,78	Sedang
3.	Hubungan antar individu di lingkungan ini berlangsung dengan baik.	26	39	41	77	17	580	2,90	Sedang
4.	Tersedia tempat sampah yang cukup dan mudah dijangkau.	20	43	34	73	30	550	2,75	Sedang
5.	Saya merasa aman berada di lingkungan ini.	30	52	68	37	13	649	3,25	Sedang
TOTAL								2,92	Sedang

Sumber :Data Kuesioner 2024.

Berdasarkan data pada table 4.8, rata-rata skor untuk variabel Lingkungan menunjukkan nilai sebesar 2,92 yang masuk dalam kategori Sedang. Skor tertinggi, yaitu 3,25 ada pada indicator ke-5 yaitu Saya merasa aman berada di lingkungan ini. Sedangkan skor terendah, sebesar 2,75 terdapat pada indicator ke-4 yaitu Tersedia tempat sampah yang cukup dan mudah dijangkau. .

4.2.3 Disiplin Kerja

Disiplin dalam penelitian ini adalah bagaimana cara karyawan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban. Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9 Disipin

No	Indikator	SS (1)	S (2)	N (3)	T S (4)	ST S (5)	Skor Total	Mean	Kategori
1.	Saya selalu datang tepat waktu untuk setiap aktivitas yang dijadwalkan.	25	56	42	63	14	615	3,08	Sedang
2.	Saya menggunakan waktu secara efektif untuk menyelesaikan tugas.	35	50	38	67	10	633	3,17	Sedang

No	Indikator	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)	Skor Total	Mean	Kategori
3.	Saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja/sekolah.	48	46	41	60	5	672	3.36	Sedang
4.	Saya memastikan bahwa pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.	24	44	52	69	11	601	3,01	Sedang
TOTAL								3,15	Sedang

Sumber : Data Kuesioner 2024.

Berdasarkan table 4,9 di atas, rata – rata skor variable Disiplin menunjukkan nilai sebesar 3,15 yang masuk dalam kategori Sedang. Nilai tertinggi ditemukan dalam indikator ke-3 yaitu Saya selalu mengikuti peraturan yang berlaku di tempat kerja/sekolah. dengan nilai 3,36. Sedangkan nilai terendah, 3,01 terdapat pada indikator ke-4 yaitu Saya memastikan bahwa pekerjaan yang saya selesaikan sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan.

4.2.4 Kinerja

Dalam penelitian ini Kinerja merupakan prestasi kerja individu atau tingkat pencapaian tugas yang ditentukan oleh standar atau tujuan yang sudah ditetapkan dalam suatu organisasi.

Tabel 4.10 Kinerja

No	Indikator	SS (1)	S (2)	N (3)	T S (4)	ST S (5)	Skor Total	Mean	Kategori
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang efisien tanpa membuang waktu.	40	101	30	21	8	744	3,72	Tinggi
2.	Saya dapat menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam pekerjaan saya.	58	77	35	27	3	760	3,80	Tinggi
3.	Saya berani mencoba pendekatan baru untuk menyelesaikan masalah. Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tuntas.	40	88	45	21	6	735	3,68	Tinggi
4.	Saya merencanakan pekerjaan saya dengan baik sehingga tugas-tugas dapat terselesaikan.	64	58	39	29	10	737	3,69	Tinggi
TOTAL								3,72	Tinggi

Sumber : Data Kuesioner 2024.

Dari table 4.10 di atas menunjukkan, rata – rata skor untuk variable Kinerja kerja sebesar 3,72 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dalam variable ini Indikator dengan nilai tertinggi adalah Saya dapat menghasilkan ide-ide baru yang bermanfaat dalam pekerjaan saya., dengan skor 3,80 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bangga dengan pekerjaan mereka. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah dengan score 3,68 adalah Saya berani mencoba pendekatan baru untuk menyelesaikan masalah.Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tuntas..

4.3 HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

4.3.1 Outer Model

4.3.1.1 Convergent Validity

Convergent Validity adalah jenis validitas konstruk yang memastikan bahwa beberapa instrumen atau indikator yang dirancang untuk mengukur konsep atau variabel yang sama menghasilkan hasil yang serupa dan berkorelasi tinggi. *Convergent validity* menunjukkan bahwa semua item atau variabel yang digunakan dalam pengukuran benar-benar mengukur hal yang sama dan saling berhubungan. Jika suatu indikator memiliki korelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang diukur, hal tersebut menunjukkan bahwa indikator tersebut merepresentasikan konstruk dengan baik.

Tabel 4.11 Nilai Factor Loading

	Disiplin Kerja (X3) ₋	Kinerja (Y) ₋	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X1)
x1p2				0,861
x1p3				0,906
x1p4				0,888
x1p5				0,919
x2p2			0,927	
x2p3			0,927	
x2p4			0,898	
x2p5			0,825	
x3p1	0,853			
x3p2	0,754			
x3p3	0,640			
x3p4	0,863			
yp1		0,816		
yp2		0,869		
yp3		0,846		
yp4		0,883		

Sumber : Olah data Smart PLS 2024.

Dari table 4.11 di atas, Terlihat adanya korelasi yang kuat antara nilai-nilai item indikator dari satu variabel dengan variabel lainnya, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *outer loading* yang lebih dari 0,70. Namun, item X3p3 dalam Disiplin kerja memiliki nilai yang rendah (0,60), sehingga dikeluarkan dan tidak digunakan sebagai indikator disiplin

Tabel 4.12 Nilai Outer Loading

	Disipilin Kerja (X3) ₋	Kinerja (Y) ₋	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X1)
x1p2				0,861
x1p3				0,906
x1p4				0,888
x1p5				0,919
x2p2			0,927	
x2p3			0,927	
x2p4			0,898	
x2p5			0,825	
x3p1	0,853			
x3p2	0,754			
x3p3	0,770			
x3p4	0,863			
yp1		0,816		
yp2		0,869		
yp3		0,846		
yp4		0,883		

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Setelah dikeluarkan dan dilakukan analisis ulang, terlihat adanya korelasi yang kuat antara nilai-nilai item indikator dari satu variabel dengan variabel lainnya, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai *outer loading* yang lebih dari 0,70. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua indikator variabel tersebut valid.

4.3.1.2 Discriminant Validity

Discriminant Validity bertujuan untuk memastikan bahwa konstruk yang berbeda benar-benar saling berbeda dan tidak berkorelasi tinggi satu sama lain. Ini penting untuk menunjukkan bahwa alat ukur dapat membedakan dengan baik antara konsep yang diukur, sehingga menghindari tumpang tindih antar konstruk.

Tabel 4.13 Nilai Cross Loading

	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y) ₁	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X1)
x1p2	0,353	0,177	0,871	0,861
x1p3	0,390	0,193	0,875	0,906
x1p4	0,306	0,357	0,760	0,888
x1p5	0,266	0,328	0,832	0,919
x2p2	0,443	0,244	0,927	0,830
x2p3	0,363	0,187	0,927	0,845
x2p4	0,402	0,119	0,898	0,833
x2p5	0,291	0,286	0,825	0,830
x3p1	0,853	0,442	0,300	0,312
x3p2	0,754	0,322	0,247	0,200
x3p3	0,640	0,249	0,266	0,217
x3p4	0,863	0,405	0,465	0,378
yp1	0,337	0,816	0,117	0,156
yp2	0,406	0,869	0,152	0,209
yp3	0,360	0,846	0,244	0,315
yp4	0,461	0,883	0,266	0,318

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Tabel 4.14 Kriteria Fornell Lackerd

	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X3)	0,671			
Kinerja (Y)	0,541	0,439		
Lingkungan Kerja (X2)	0,477	0,254	0,706	
Motivasi Kerja (X1)	0,419	0,321	0,659	0,764

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024

Dari table *Cross Loading* (4.13) dan Kriteria *Fornell Lackerd* (4.14) di atas, dapat diamati bahwa secara keseluruhan semua item menunjukkan *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang sesuai, yang menandakan bahwa validitas diskriminan dapat terpenuhi. Item-item dari masing-masing konstruk memiliki *loading* yang lebih tinggi pada konstruk yang diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya, menunjukkan tidak adanya tumpang tindih yang signifikan antara konstruk-konstruk tersebut.

4.3.1.3 Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Validitas dan Reliabilitas konstruk sangat penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dapat dipercaya dan relevan dalam menilai fenomena yang diteliti. Validitas memastikan bahwa alat ukur mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara Reliabilitas memastikan bahwa pengukuran tersebut konsisten dan stabil.

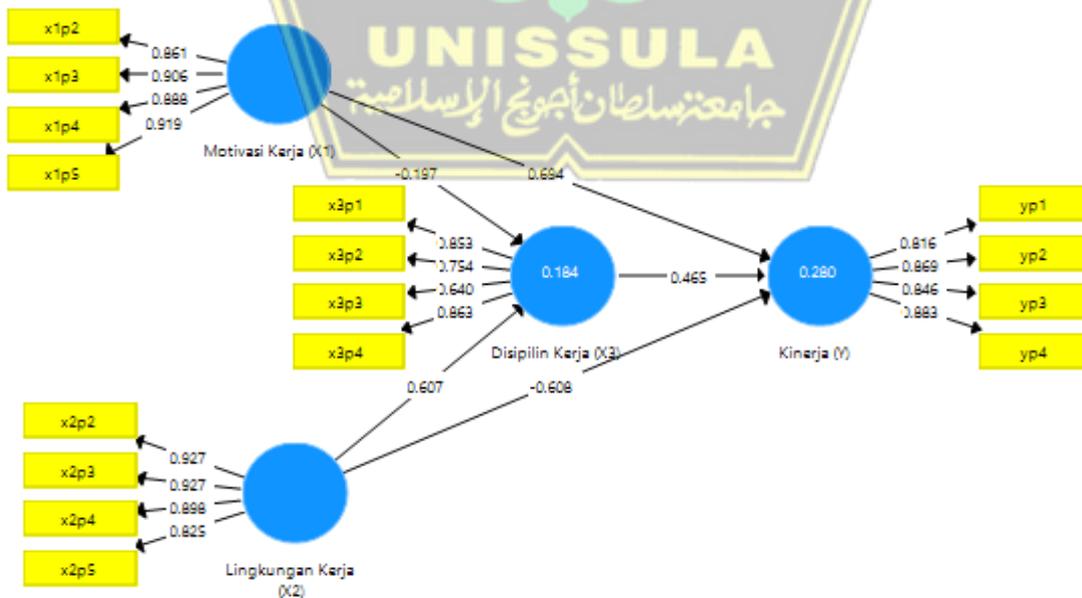
Tabel 4.15 Nilai Cronbach's Alpha, rho_A, Composite Reliability, dan AVE

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)_	0,786	0,828	0,862	0,612	Valid dan Reliabel
Kinerja (Y)_	0,877	0,888	0,915	0,729	Valid dan Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,917	0,929	0,941	0,801	Valid dan Reliabel
Motivasi Kerja (X1)	0,916	0,920	0,941	0,799	Valid dan Reliabel

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan keandalan komposit lebih dari 0,70, Nilai validitas gabungan (AVE) juga lebih dari 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi standar yang diperlukan untuk validitas dan keandalan, sehingga dapat dianggap baik. Dengan demikian, semua konstruk dapat dianggap valid dan reliabel dalam penelitian ini.

Gambar 4.1 Outer Model



Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

4.3.2 Inner Model

4.3.2.1 R – Square (R^2)

R – Square atau Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dimana semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar variabel independen menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.16 R – Square

Variabel	<i>R-Square</i>
Disiplin kerja	0,184
Kinerja Tugas	0,2,80

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Dari data di atas, terdapat dua variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independent. Pertama, table *R – Square* menunjukkan variabel disiplin kerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,184. Ini berarti bahwa 18,4% variasi dalam disiplin kerja dapat dijelaskan oleh variabel – variabel independen yang mempengaruhinya dalam model yaitu motivasi dan lingkungan kerja. Nilai ini menunjukkan lebih dari setengah variabilitas dalam disiplin kerja dipengaruhi oleh dua variabel tersebut, sehingga model ini memiliki penjelasan yang cukup baik atau sedang untuk disiplin kerja. Kedua, Table *R – Square* menunjukkan variabel Kinerja memiliki nilai R^2 sebesar 0,280. Ini berarti bahwa 28,0% variasi dalam Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel – variabel lain dalam model, yaitu disiplin kerja motivasi dan lingkungan . Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan penjelas yang sangat kuat untuk kinerja, dengan sebagian besar variasi kinerja dapat dijelaskan oleh

variabel-variabel yang ada di dalam model.

4.3.2.2 F – Square

Pengukuran f^2 (f Square) dalam PLS-SEM digunakan untuk menilai efek ukuran (effect size) dari variabel eksogen (independen) terhadap variabel endogen (dependen). Kriteria interpretasinya adalah sebagai berikut:

$F^2 > 0,02$ = Efek kecil atau lemah

$F^2 > 0,15$ = Efek sedang atau

moderat $F^2 > 0,35$ = Efek besar atau

kuat

Jika Nilai $f^2 < 0,02$ maka efek dari variabel tersebut dapat dianggap sangat kecil atau tidak signifikan dalam konteks yang di ujikan.

Tabel 4.17 F – Square

variabel	Disiplin Kerja (X3)	Kinerja (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (X1)
Disiplin Kerja (X3)		0,245		
Kinerja (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)	0,061	0,065		
Motivasi Kerja (X1)	0,807	0,089		

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Berdasarkan table 4.17 F - Square, Motivasi Kerja memiliki dampak

signifikan terhadap disiplin dengan nilai f^2 sebesar 0.807 dan memberikan efek moderat pada kinerja dengan nilai 0.089. Sementara itu, disiplin memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja dengan nilai f^2 0.245. Di sisi lain, Lingkungan kerja hanya memberikan pengaruh yang sangat lemah terhadap kinerja (f^2 0.061) dan sedikit berpengaruh pada disiplin (f^2 0.065). Ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja memiliki peran yang lebih dominan dalam memengaruhi disiplin dan kinerja dibandingkan dengan Lingkungan kerja .

4.3.3 Uji Hipotesis

Tabel 4.19 Uji Hipotesis Langsung

Konstruk	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0,465	0,469	0,069	6,739	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (X3)	0,607	0,604	0,144	4,204	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	-0,608	-0,614	0,148	4,105	0,000
Motivasi Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (X3)	-0,197	-0,192	0,149	1,329	0,184
Motivasi Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,694	0,702	0,149	4,652	0,000

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

H1 : Motivasi postif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dari hasil uji hipotesis yang ditampilkan di Tabel 4.19 di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur pengaruh motivasi terhadap Kinerja memiliki nilai 0,694 dengan P Value 0,000 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga pengaruh motivasi ke Kinerja terjadi signifikan.. Sebagai hasilnya, Hipotesis 1 diterima.

H2 :Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur antara Lingkungan kerja dan kinerja memiliki nilai -0,608 dengan *P-Value* 0,000 yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga pengaruh lingkungan kerja ke Kinerja Signifikan. Hasil uji hipotesis ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja. Sebagai hasilnya, Hipotesis 2 diterima.

H3 : Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Disiplin kerja.

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur antara motivasi dan disiplin memiliki nilai -0,197 dengan *P-Value* 0,185 yang menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga pengaruh motivasi ke disiplin tidak Signifikan.. Sebagai hasilnya, Hipotesis 3 ditolak.

H4 :Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur antara Lingkungan kerja dan disiplin memiliki nilai 0,607 dengan *P Value* 0,000 yang menunjukkan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga pengaruh Lingkungan kerja ke disiplin signifikan. Ini mengindikasikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin. Sebagai hasilnya, Hipotesis 4 diterima.

H5 : Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien jalur antara disiplin dan Kinerja memiliki nilai 0,465 dengan *PValue* 0,000 yang menunjukkan nilai

signifikansi kurang dari 0,05. Sehingga pengaruh disiplin ke Kinerja adalah signifikan. Ini mengindikasikan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Sebagai hasilnya, Hipotesis 5 diterima.

Tabel 4.20 Uji Hipotesis Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0,282	0,284	0,083	3,411	0,001
Motivasi Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	-0,092	-0,091	0,072	1,277	0,202

Sumber : Olah Data Smart PLS 2024.

Berdasarkan table 4.20 hasil uji hipotesis tidak langsung, pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin terbukti signifikan, dengan nilai T statistik sebesar 3,411 dan P value 0,001, yang menunjukkan bahwa disiplin memediasi hubungan antara Lingkungan kerja dan kinerja. Sebaliknya, pengaruh tidak langsung Motivasi terhadap kinerja melalui disiplin tidak terbukti signifikan, dengan nilai T statistik sebesar 1,277 dan P value 0,202, yang berarti disiplin tidak memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi dan kinerja. Ini menunjukkan bahwa disiplin tidak efektif sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi dan kinerja, namun berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja.

4.4 PEMBAHASAN

4.4.1 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Dengan nilai koefisien jalur **0,694** dan P-Value **0,000**, hipotesis pertama (H1) diterima.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,694 menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja tergolong kuat dan positif. Artinya, Koefisien positif ini menandakan bahwa peningkatan motivasi kerja berkorelasi kuat dengan peningkatan tingkat kinerja individu. Sebaliknya, apabila motivasi yang dimiliki rendah, maka kinerja juga cenderung menurun.

Hasil ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Herzberg (1959) dan Maslow (1943), yang menekankan bahwa motivasi menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong individu untuk bekerja lebih optimal. Karyawan yang memiliki dorongan motivasi intrinsik maupun ekstrinsik akan lebih bersemangat, berkomitmen, dan berusaha mencapai target yang telah ditetapkan organisasi.

Temuan ini konsisten dengan teori motivasi Maslow dan Herzberg, yang menyoroti peran penting motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam mendorong karyawan mencapai target optimal.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian serius terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi karyawan, baik berupa penghargaan, insentif, lingkungan kerja yang kondusif, maupun peluang pengembangan karier. Hal ini penting agar motivasi tetap terjaga, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Uji hipotesis menghasilkan temuan bahwa lingkungan kerja secara signifikan

memengaruhi kinerja, tetapi dengan koefisien jalur **negatif** sebesar **-0,608** dan P-Value **0,000**. Ini berarti Hipotesis kedua (H2) diterima (adanya pengaruh), namun sifat hubungannya adalah **negatif**. Implikasinya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak mendukung justru akan menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja merupakan faktor penting, Kondisi yang tidak memadai, baik fisik maupun non-fisik, dapat menimbulkan tekanan dan mengurangi produktivitas.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu, seperti yang dilakukan oleh [sebutkan peneliti jika ada], yang membuktikan bahwa lingkungan kerja yang tidak kondusif berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, organisasi perlu memberikan perhatian besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, aman, harmonis, dan mendukung agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal.

Secara praktis, hasil penelitian ini menjadi peringatan bagi manajemen bahwa kualitas lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap hasil kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan di antaranya adalah meningkatkan fasilitas kerja, memperbaiki tata ruang, mengurangi tingkat kebisingan, serta membangun komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai maupun antara pimpinan dengan bawahan.

4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Disiplin

Hubungan antara motivasi dan disiplin kerja terbukti **tidak signifikan** secara statistik, dengan P-Value **0,185** (lebih besar dari 0,05) dan koefisien jalur negatif **-0,197**. Oleh karena itu, hipotesis ketiga (H3) ditolak.

Koefisien jalur yang negatif (-0,197) menunjukkan adanya kecenderungan hubungan yang berlawanan arah, meskipun tidak signifikan. Artinya, peningkatan motivasi tidak secara langsung diikuti oleh peningkatan disiplin kerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun seseorang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, hal tersebut belum tentu membuatnya lebih disiplin dalam mematuhi aturan, jadwal, maupun tata tertib yang berlaku di organisasi.

Hasil ini berbeda dengan teori umum yang menyatakan bahwa motivasi seharusnya mendorong individu untuk lebih patuh dan teratur dalam bekerja. Menurut

Robbins & Judge (2015), motivasi merupakan dorongan internal untuk mencapai tujuan, sedangkan disiplin berkaitan dengan ketaatan terhadap peraturan. Dengan demikian, ketiadaan pengaruh signifikan dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk disiplin, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, serta sistem pengawasan dan sanksi.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi tidak serta-merta diikuti oleh peningkatan disiplin kerja. Ketidadaan pengaruh signifikan ini dapat disebabkan oleh adanya faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk disiplin, seperti sistem pengawasan dan penerapan sanksi yang ketat.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja, organisasi tidak cukup hanya dengan memotivasi karyawan melalui penghargaan atau insentif. Perlu adanya penerapan aturan yang konsisten, pengawasan yang efektif, serta budaya kerja yang menekankan kedisiplinan. Dengan cara ini, diharapkan karyawan tidak hanya termotivasi untuk bekerja, tetapi juga terbiasa menerapkan disiplin dalam setiap aktivitas kerja.

4.4.4 Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Disiplin kerja

Lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang **positif dan signifikan** terhadap disiplin. Dengan koefisien jalur **0,607** dan P-Value **0,000**, hipotesis keempat (H4) diterima.

Koefisien positif ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang lebih baik dan kondusif berkorelasi dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi Lingkungan yang mendukung mendorong karyawan untuk merasa nyaman dan termotivasi untuk patuh pada prosedur.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk bekerja lebih teratur dan konsisten dalam menyelesaikan pekerjaannya. Demikian juga menurut Siagian (2016), disiplin kerja akan lebih mudah terbentuk apabila didukung oleh kondisi kerja yang menyenangkan, aman, dan memberikan rasa nyaman bagi karyawan.

Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kedisiplinan pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin tidak hanya terbentuk

karena faktor aturan dan sanksi, tetapi juga karena adanya lingkungan kerja yang mendorong karyawan untuk merasa betah, nyaman, dan termotivasi untuk bekerja sesuai prosedur.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi perlu memberikan perhatian khusus pada perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja. Upaya yang dapat dilakukan meliputi penyediaan sarana dan prasarana yang memadai, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, memperhatikan kenyamanan ruang kerja, serta membangun budaya kerja yang mendukung kedisiplinan. Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, kedisiplinan karyawan akan meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai lebih optimal.

4.4.5 Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja terbukti berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja. Nilai koefisien jalur sebesar **0,465** dengan P-Value **0,000** menunjukkan bahwa Hipotesis kelima (H5) diterima.

Koefisien positif mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur kerja, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, apabila disiplin menurun, maka kinerja juga cenderung mengalami penurunan. Dengan kata lain, disiplin menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong pencapaian kinerja optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi karena tanpa disiplin, sulit bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Demikian juga menurut Siagian (2015), disiplin yang baik akan menciptakan kepatuhan, tanggung jawab, serta keteraturan dalam bekerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja.

Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kedisiplinan bukan hanya terkait dengan kepatuhan terhadap aturan, melainkan juga mencerminkan sikap profesionalisme dan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.

Secara praktis, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa organisasi perlu terus menegakkan dan membina disiplin kerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan

antara lain melalui penerapan aturan yang jelas, pemberian sanksi maupun penghargaan yang adil, pengawasan yang konsisten, serta penanaman budaya kerja disiplin dalam setiap aktivitas organisasi. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.



BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,694 dengan P-Value $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) diterima.

2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji hipotesis menghasilkan koefisien jalur -0,608 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menurunkan kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima.

3. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin.

Hasil uji menunjukkan nilai koefisien jalur -0,197 dengan P-Value $0,185 > 0,05$. Artinya, motivasi yang dimiliki karyawan tidak berhubungan langsung dengan tingkat disiplin mereka. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) ditolak.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin.

Nilai koefisien jalur sebesar 0,607 dengan P-Value $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja, semakin tinggi pula disiplin karyawan. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima.

5. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,465 dengan P-Value $0,000 < 0,05$. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan karyawan dalam menjalankan aturan, tata tertib, dan prosedur kerja mampu meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, hipotesis kelima (H5) diterima.

5.2 IMPLIKASI MANAJERIAL

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan, maka implikasi manajerial yang dapat diberikan bagi organisasi adalah sebagai berikut:

1. Peningkatan Motivasi Karyawan

Manajemen harus terus meningkatkan motivasi melalui pemberian penghargaan yang adil, menyediakan peluang pengembangan karier, dan memberikan apresiasi atas pencapaian.

2. Perbaikan dan Penataan Lingkungan Kerja

Perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan menyediakan sarana/prasarana yang memadai, memperbaiki fasilitas fisik, dan membangun hubungan kerja yang harmonis.

3. Pembinaan Disiplin Karyawan

Disiplin harus ditanamkan melalui penetapan aturan yang jelas, penerapan sanksi dan penghargaan yang adil dan tegas, serta pengawasan yang konsisten.

4. Fokus pada Faktor yang Membentuk Disiplin

Karena motivasi tidak memengaruhi disiplin, fokus untuk membentuk kedisiplinan harus lebih diarahkan pada faktor eksternal seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, dan penegakan aturan yang konsisten.

5. Strategi Pengelolaan Kinerja Secara Holistik

Mengingat motivasi, lingkungan kerja, dan disiplin memiliki keterkaitan dalam memengaruhi kinerja, manajemen perlu menerapkan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang menyeluruh. Hal ini mencakup pengelolaan kebutuhan psikologis karyawan, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pembinaan sikap disiplin.

5.3 KETERBATASAN PENELITIAN

Penelitian ini telah dilakukan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun tetap memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan, antara lain:

1. Ruang lingkup penelitian terbatas

Studi hanya dilakukan pada satu objek (PT. Duta Cemerlang Motors), sehingga hasilnya sulit digeneralisasi ke organisasi lain.

2. Variabel penelitian masih terbatas

Penelitian hanya menggunakan tiga variabel independen. Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, atau budaya organisasi yang tidak diteliti.

3. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang bersifat self-report sehingga memungkinkan adanya bias subjektif dari responden, misalnya jawaban yang diberikan tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi sebenarnya.

4. Desain penelitian bersifat cross-sectional

Data diambil pada satu periode waktu, sehingga tidak dapat melihat perubahan hubungan antar variabel dalam jangka panjang.

5. Keterbatasan jumlah sampel

Ukuran sampel yang digunakan relatif terbatas sehingga hasil penelitian ini mungkin belum sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas.



5.4 AGENDA PENELITIAN MENDATANG

Berdasarkan keterbatasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, terdapat beberapa agenda penelitian mendatang yang dapat dilakukan agar hasil penelitian di masa depan lebih komprehensif dan bermanfaat, yaitu:

1. **Memperluas objek penelitian**

Penelitian disarankan dilakukan pada instansi berbeda (swasta atau pemerintah) agar hasilnya lebih dapat digeneralisasi.

2. **Menambahkan variabel lain**

Menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kompensasi, kepemimpinan, atau komitmen organisasi, untuk gambaran yang lebih komprehensif.

3. **Menggunakan metode campuran (mixed methods)**

Mengombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif untuk mendapatkan hasil yang lebih mendalam.

4. **Menggunakan desain penelitian longitudinal**

Untuk mengetahui dinamika perubahan motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan kinerja dalam jangka panjang, penelitian selanjutnya sebaiknya menggunakan desain longitudinal sehingga dapat memberikan gambaran lebih akurat mengenai hubungan antar variabel.

5. **Menambah jumlah sampel**

Penelitian berikutnya disarankan menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan lebih beragam agar hasil penelitian lebih representatif terhadap populasi.

6. **Mengembangkan model penelitian**

Penelitian mendatang dapat menguji model mediasi atau moderasi, misalnya menempatkan disiplin sebagai variabel mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja, atau menambahkan kepemimpinan sebagai variabel moderasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hustia, A. H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(2), 110–125.
- Ihzardian, R. P., & Suwitho, S. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 45–58.
- Lesmana, I., & Abdurahman, U. (2024). Hubungan Motivasi dan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 77–90.
- Mudin, A. (2023). Peran Motivasi dalam Peningkatan Produktivitas dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(4), 210–225.
- Nataresta, S. F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 150–165.
- Ode Askila, D., & Sri Nuryani, F. (2024). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Keuangan dan Akuntansi*, 8(1), 1–15.
- Tamiya, R., Budi, S., & Wati, E. R. (2024). Dampak Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Politik*, 7(2), 55–68.
- Tusholihah, A., Utami, B., & Setiawan, R. (2019). Disiplin Kerja sebagai Variabel Peningkat Kinerja Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen*, 14(3), 90–105.
- Wijaya, E. S., & Dameria, E. (2024). Dampak Lingkungan Kerja Fisik dan Non-Fisik terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Pemasaran*, 5(1), 12–27.