

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES SURAKARTA

Hananto Budi Laksono¹, Endang Winarsih²

stie.wijayamulya.solo@gmail.com

STIE Wijaya Mulya Surakarta

Abstract

The purpose of this study was to determine the influence of the work environment and work discipline on performance with work motivation as an intervening variable with a case study at the Surakarta Ministry of Health Polytechnic. The sample in this study was 56 employees. The data analysis method used was using a structural equation model (Structural Equation Modeling). SEM offers the ability for path analysis (Path Analytic). The results of the study showed that there is an influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Motivation. There is an Influence of the Work Environment and Work Discipline on Employee Performance. There is no influence of Work Motivation on the Performance of Employees of the Health Polytechnic of the Ministry of Health of Surakarta.

The Influence of the Work Environment on Performance with Motivation as a mediating variable on Employees of the Health Polytechnic of the Ministry of Health of Surakarta has not been proven true. The Influence of Work Discipline on Performance with Motivation as a mediating variable on Employees of the Health Polytechnic of the Ministry of Health of Surakarta has not been proven true.

Keyword : work environment, work discipline, employee performance, work motivation

PENDAHULUAN

Lingkungan kerja menjadi faktor meningkatnya kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang baik, maka pegawai akan merasa nyaman dan lebih termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja eksternal dan internal. Lingkungan kerja eksternal seperti faktor pendukung yang berada diluar kantor seperti tempat parkir yang nyaman, sistem keamanan yang baik serta faktor penunjang pekerjaan memadahi, seperti transportasi dan sebagainya. Untuk faktor internal seperti kondisi ruangan, tata letak, pencahayaan dan warna ruangan. Selain lingkungan kerja kedisiplinan menjadi faktor penentu peningkatan kinerja pegawai.

Pegawai atau karyawan akan melaksanakan tugasnya dengan baik apabila di dukung oleh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja yang tinggi. Operasional resort harus lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu kemampuan karyawan, ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan perusahaan dan sanksi terhadap pelanggaran disiplin. pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Setiap karyawan harus mempunyai kesadaran secara internal akan kedisiplinan terhadap pekerjaannya sebab rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam pekerjaannya.

Suatu cara pendisiplinan karyawan bertujuan untuk melatih dan memperbaiki sikap serta perilaku karyawan sehingga karyawan secara suka rela melaksanakan kewajiban pekerjaannya. disiplin tidak hanya diterapkan oleh tiap individu tetapi juga melibatkan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut untuk membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Oleh sebab itu, disiplin karyawan merupakan proses berkelanjutan dimana seluruh individu berkaitan erat dengan perusahaan untuk kepentingan tersebut. Hal yang paling dasar dalam disiplin karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan kualitas kerja karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Adapun masalah-masalah yang menyangkut disiplin dan kinerja yang saat ini ada di Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta adalah mengenai disiplin karyawan disiplin waktu kerja. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan kampus atau lembaga pendidikan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Akan tetapi disiplin kerja menjadi variabel yang wajib di taati dan dilaksanakan dengan baik, sebab kalau tidak dijalankan akan berdampak pada penurunan kinerja. Fenomena yang terjadi di Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta yaitu masih ada beberapa karyawan atau pegawai yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas bekerja. Hal ini tentunya kinerja juga bisa dipengaruhi oleh disiplin pegawai, agar secara konsisten agar menjalankan tugas-tugas sesuai kadar tanggung jawabnya dan juga sesuai dengan prosedur atau peraturan yang berlaku pada organisasi itu. Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar kinerja pegawai meningkat bukan justru malah menurun.

TINJAUAN PUSTAKA ATAU LANDASAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi” (Ilyas, 2005: 55). Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Penilaian kinerja secara reguler yang dikaitkan dengan proses pencapaian tujuan kinerja setiap personel.

2. Lingkungan Kerja

Menurut (Sukanto dan Indriyo, 2000) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Menurut Simamora (2004: 565) Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi”.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kumpulan proses psikologis yang memiliki kekuatan di dalam diri seseorang yang menyebabkan pergerakan, arahan, usaha dan kegigihan dalam menghadapi rintangan untuk mencapai suatu tujuan.

5. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM)

Menurut Sugeng (2002: 49), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi pijakan penelitian ini seperti disajikan pada tabel 1.

Tabel 1

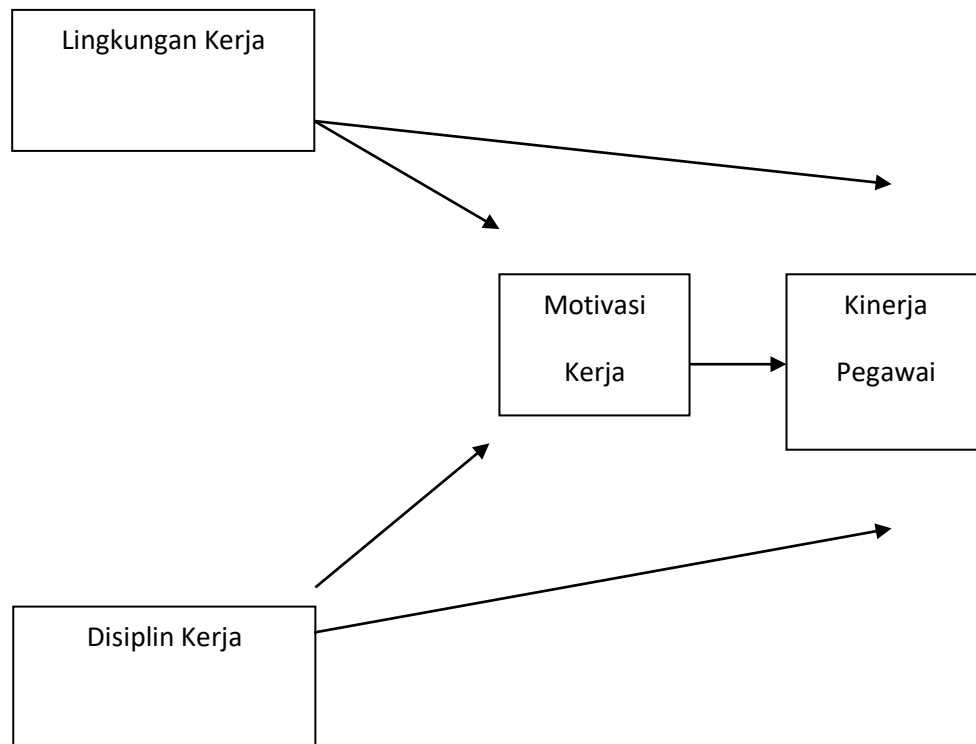
Penelitian Terdahulu

No	JUDUL	PENELITI DAN TAHUN PENELITIAN	JENIS DAN TUJUAN PENELITIAN	KESIMPULAN HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT. Plasa Simpang Lima Semarang	Widyastuti (2015)	Kuantitatif , Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT. Plasa Simpang Lima Semarang	Kepuasan dan Motivasi Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai variabel Intervening pada Karyawan PT. Plasa Simpang Lima Semarang	Kedua penelitian menggunakan variabel bebas menggunakan motivasi, dan variabel terikat menggunakan kinerja	Variabel intervening menggunakan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB)
2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo	Najmy Haqq (2016)	Kuantitatif , Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo	Terdapat pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo	Kedua penelitian menggunakan variabel Motivasi dan Kinerja	1. Tidak ada lingkungan kerja dalam variabel bebas 2. Motivasi sebagai variabel intervening 2. tidak ada variabel disiplin

						dan kualitas SDM 3. objek penelitain berbeda
4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.	Syarkani (2017)	Kuantitatif , Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.	Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.	Kedua penelitian menggunakan variabel terikat menggunakan kinerja	Tidak adanya Variabel intervening , dan variabel disiplin sebagai variabel bebas, bukan variabel intervening
5	Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja	Syaiful (2017)	Kuantitatif , Mengetahui hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja Pada PT. X	Terdapat hubungan antara Motivasi dengan Disiplin Kerja Pada PT. X	Kedua penelitian menggunakan variabel bebas menggunakan Motivasi dan Disiplin	Tidak adanya Variabel intervening, dan variabel terikatnya Kinerja tidak pakai

Kerangka Berpikir

Adapun kerangka berpikir dari penelitian ini disajikan pada gambar 1 sebagai berikut:



Gambar 1

Kerangka Berpikir

Sumber : Widyastuti (2015), Haqq (2016), Pribadi (2016), Syarkani (2017), Syaiful (2017), Enno (2017), Ferdy (2018), Ananda (2019), Suhadi (2019), Nesmi (2020), Pratama (2020)

Keterangan:

Dari gambar di atas terlihat bahwa untuk menilai Kinerja Pegawai (Y2) dalam penelitian ini digunakan tiga variabel yaitu Lingkungan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2). Dimana masing-masing variabel dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui variabel intervening yaitu Motivasi Kerja (X_3/Y_1).

Hipotesis

Menurut Arikunto (2016: 64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta - fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian. Pendapat tersebut didukung oleh Sugiono (2009: 71) yang mengartikan hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul.

Berdasarkan landasan teori dari penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta”
3. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.
6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.
7. Disiplin kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.

METODE PENELITIAN

A. Ruang lingkup Penelitian

Penelitian ini mencakup bidang manajemen sumber daya manusia

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta. dan rencana penelitian bulan November – Desember 2023.

C. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta.

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda - benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta dengan jumlah 59 pegawai.

2. Sampel

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 56 pegawai

3. Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta sebanyak 56 orang, maka penelitian mengambil sampel sejumlah 100 orang atau 70,4% dari jumlah populasi. Hal ini sudah mewakili untuk dijadikan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

23

Dalam penelitian ini penulis melakukan pengumpulan data melalui penyebaran daftar pertanyaan yang disusun dengan skala likert yang mempunyai kriteria jawaban sebagai berikut:

- | | |
|--------------------------------|----------|
| 1) Jawaban Sangat Setuju | = Skor 5 |
| 2) Jawaban Setuju | = Skor 4 |
| 3) Jawaban Netral | = Skor 3 |
| 4) Jawaban Tidak Setuju | = Skor 2 |
| 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju | = Skor 1 |

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan di penelitian ini adalah dengan menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*). SEM menawarkan kemampuan untuk analisis jalur (*Path Analytic*) (Ghozali, 2015: 39). Analisis jalur yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Partial Least Squares (PLS), menggunakan software Smart-PLS 3.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah tahapan daripada analisis awal menggunakan *Smart-PLS*:

1. Mengukur Nilai *Outer Model*

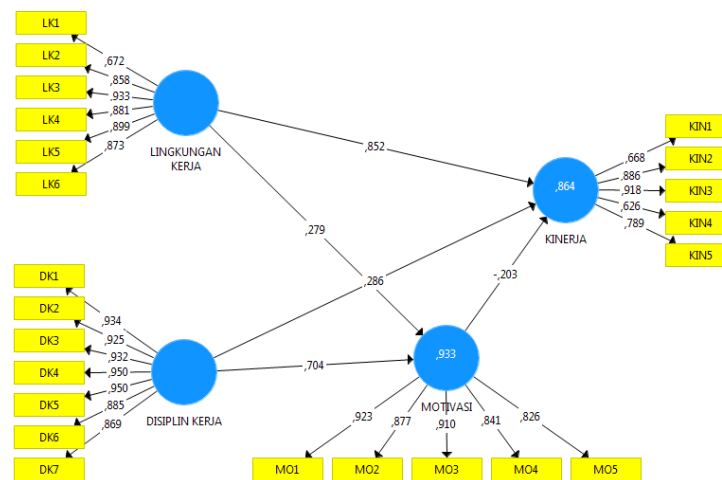
a. Uji Validitas Konstruk

Uji validitas konstruk ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun, yang kemudian dianalisis dapat mewakili variabel yang sedang diukur. Pengujian validitas dalam Smart PLS menggunakan koefisien *loading factor* (LF), dimana seluruh item pertanyaan atau instrumen harus memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian dapat dikatakan valid.

Nilai *loading factor* (LF) dari hasil olah *smart-PLS* bisa dilihat pada tabel 4. *Outer Model* di bawah. Kriteria penilaian uji validitas dalam SmartPLS dilakukan dengan melihat nilai *Convergent Validity*, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai

loading factor di atas $> 0,70$ sangat direkomendasikan, namun nilai di atas $> 0,50$ sampai dengan $0,60$ masih bisa ditolerir, sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).

Berikut ini adalah diagram dari hasil pengujian validitas intrumen variabel penelitian (Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Kinerja) pada SmartPLS. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan model CFA yang baik atau fit dilakukan sampai dengan tiga tahapan atau iterasi, berikut adalah iterasi atau tahapan pertama, dimana berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui masih ada nilai *loading factor* (LF) yang berada di bawah $< 0,5$.



Gambar 5

Hasil Olah Data dengan PLS_Algorithm

Keterangan:

- X1 : Variabel Lingkungan Kerja
- X2 : Disiplin Kerja
- Z : Motivasi
- Y : Kinerja

Berdasarkan gambar 5 diagram CFA struktural PLS-Algorithm tahap pertama di atas, dapat dikeluarkan pula nilai loading factor setiap indikator penelitian dalam *output outerloading* pada SmartPLS, sebagai berikut:

Tabel 2
Tabel Loading Factor (Outerloadings)

	DISIPLIN KERJA	KINERJA	LINGKUNGAN KERJA	MOTIVASI
DK1	,934			
DK2	,925			
DK3	,932			
DK4	,950			
DK5	,950			
DK6	,885			
DK7	,869			
KIN1		,668		

KIN2		,886		
KIN3		,918		
KIN4		,626		
KIN5		,789		
LK1			,672	
LK2			,858	
LK3			,933	
LK4			,881	
LK5			,899	
LK6			,873	
MO1				,923
MO2				,877
MO3				,910
MO4				,841
MO5				,826

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Keterangan:

- LK : Lingkungan Kerja
- DK : Disiplin Kerja
- Mo : Motivasi

Kin : Kinerja

Pengujian validitas untuk indikator reflektif menggunakan korelasi antara skor item dengan skor variabelnya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan adanya perubahan pada suatu indikator dalam suatu variabel jika indikator lain pada variabel yang sama berubah atau dikeluarkan dari model (di-drop).

Berdasarkan gambar 4 dan tabel 2 Tabel *Loading Factor (Outerloadings)* nilai *loading factor* (LF) memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu > 0,5. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data adalah untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian mempunyai keandalan yang baik. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) dari sebuah instrumen dalam mengukur konsep dari sebuah instrumen pengukuran. Uji reliabilitas data dilakukan dengan melihat nilai *Composite Reliability* (CR) atau nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dihasilkan dari perhitungan program komputer Smart-PLS dari variabel penelitian: Lingkungan Kerja (GK), Disiplin Kerja (Kom), Motivasi (KK), Kinerja (Kin). Nilai *Composite Reliability* (CR) dikatakan reliabel atau handal apabila mempunyai nilai lebih besar dari > 0,8, dan dapat dikatakan cukup reliabel jika memiliki reliabilitas > 0,6 sedangkan untuk nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dapat dikatakan baik jika mempunyai nilai lebih besar dari > 0.50. (Ghozali,2011) Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti disajikan dalam tabel output sebagai berikut:

Tabel 3
Uji Reliabilitas Model Fit (Output PLS)

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
DISIPLIN KERJA	,970	,971	,975	,848
KINERJA	,839	,874	,888	,617

LINGKUNGAN KERJA	,925	,933	,943	,734
MOTIVASI	,924	,928	,943	,767

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS_2024

Dari hasil uji reliabilitas di atas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, dan dapat dikatakan semua variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Composite Reliability* yang masing masing konstruk sangat baik karena bernilai di atas 0,80, disamping itu juga dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* bernilai di atas 0,70. Dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE), mempunyai nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali, 2015).

2. Mengukur Nilai *Inner Model* dan *Structural Model*

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan nilai *R-square* dari model penelitian. Pada tahap awal, model penelitian atau model *structural* dievaluasi menggunakan nilai *R-square* untuk variabel dependen. Dan berikut ini adalah nilai R Square berdasarkan *output* dari SmartPLS.

Tabel 4
R Square Model Fit

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA	,864	,856
MOTIVASI	,933	,931

Sumber: Data diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 4 *R-Square* di atas dapat diketahui bahwa nilai *R-square* variabel Motivasi (Z) sebesar 0.931 artinya variabilitas Motivasi (Z) yang dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 93,1%. Sedangkan untuk nilai *R-square* variabel Kinerja (Y) sebesar 0.856, hal ini mempunyai arti bahwa variabilitas Kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh konstruk/variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi (Z) sebesar 85,6%. Pengujian pada *R-Square* ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik pengaruh yang diberikan.

3. Analisis Data

Adapun analisis data dalam penelitian ini didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*. Tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.703), dengan nilai p value sebesar (0,10), berdasarkan pengujian dua arah (*two-tailed*). Adapun untuk mendapatkan nilai t tabel dapat dilakukan dengan rumus:

$$df = (n - k)$$

dimana:

df = degree of freedom

n = sampel penelitian

k = jumlah variabel penelitian

$$df = (56 - 2)$$

$$= 54$$

Sehingga diketahui nilai df adalah = 54. Dengan taraf signifikansi 0,05 (*one-tailed*) atau 0,10 (*two-tailed*), dan didapatkan nilai t tabel sebesar 1,673. Adapun untuk tabel t statistik dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 5

Hasil Evaluasi Terhadap Koefisien Model Struktural Model Fit (*Standardized*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA -> KINERJA	,286	,299	,418	,685	,494
DISIPLIN KERJA -> MOTIVASI	,704	,709	,104	6,759	,000
LINGKUNGAN KERJA -> KINERJA	,852	,884	,192	4,437	,000
LINGKUNGAN KERJA -> MOTIVASI	,279	,275	,107	2,602	,010
MOTIVASI -> KINERJA	-,203	-,247	,467	,436	,663

Sumber: Data primer diolah peneliti dengan SmartPLS 2024

Berdasarkan tabel 5. di atas selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis penelitian yang telah diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian dilakukan terhadap 6 hipotesis penelitian. Pengujian terhadap seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ $2,602 > 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,010 (signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai $t\text{-hitung}$ $2,602 > t\text{-tabel}$ 1,673, maka terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
2. Hipotesis kedua berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ $6,759 > 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,000 (signifikan), karena lebih kurang dari 0,05. Karena nilai $t\text{-hitung}$ $6,759 > t\text{-tabel}$ 1,673, maka terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
3. Hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ $0,436 < 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,663 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai $t\text{-hitung}$ $0,436 < t\text{-tabel}$ 1,673, maka tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
4. Hipotesis keempat berbunyi terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ $4,437 > 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,000 (signifikan), karena kurang dari 0,05 dan karena nilai $t\text{-hitung}$ $4,437 > t\text{-tabel}$ 1,673, maka terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
5. Hipotesis kelima berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai $t\text{-hitung}$ $0,685 < 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,494 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai $t\text{-hitung}$ $0,685 < t\text{-tabel}$ 1,673, maka tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta

Untuk menjawab apakah variabel intervening dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung, dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6
Analisis Pengaruh kalur intervening

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
DISIPLIN KERJA -> MOTIVASI -> KINERJA	-,143	-,161	,328	,437	,663
LINGKUNGAN KERJA -> MOTIVASI -> KINERJA	-,057	-,084	,153	,371	,711

Sumber: Olah data SmartPLS, 2024

Jadi hipotesis yang ke enam dan tujuh dapat dijelaskan sebagai berikut:

6. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,437 < 1,673$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,663 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,437 < t\text{-tabel } 1,673$, maka Motivasi sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan.Lingkungan Kerja dengan Kinerja
7. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,371 < 1,673$ dengan taraf signfikan (ρ) 0,711 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,371 < t\text{-tabel } 1,673$, maka Motivasi sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis di atas, dapat diimplementasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t -hitung $2,602 > 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) $0,010$ (signifikan), karena lebih dari $0,05$. Karena nilai t -hitung $2,602 > t$ -tabel $1,673$, maka terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
2. Hipotesis kedua berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t -hitung $6,759 > 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) $0,000$ (signifikan), karena lebih kurang dari $0,05$. Karena nilai t -hitung $6,759 > t$ -tabel $1,673$, maka terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
3. Hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t -hitung $0,436 < 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) $0,663$ (tidak signifikan), karena lebih dari $0,05$. Karena nilai t -hitung $0,436 < t$ -tabel $1,673$, maka tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
4. Hipotesis keempat berbunyi terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t -hitung $4,437 > 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) $0,000$ (signifikan), karena kurang dari $0,05$ dan karena nilai t -hitung $4,437 > t$ -tabel $1,673$, maka terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
5. Hipotesis kelima berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t -hitung $0,685 < 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) $0,494$ (tidak signifikan), karena lebih dari $0,05$. Karena nilai t -hitung $0,685 < t$ -tabel $1,673$, maka tidak terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta
6. Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t -hitung $0,437 < 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) $0,663$ (tidak signifikan), karena lebih dari $0,05$. Karena nilai t -hitung $0,437 < t$ -tabel $1,673$, maka Motivasi sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan. Lingkungan Kerja dengan Kinerja

7. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya. Hal ini karena diperoleh nilai t-hitung $0,371 < 1,673$ dengan taraf signifikan (ρ) 0,711 (tidak signifikan), karena lebih dari 0,05. Karena nilai t-hitung $0,371 < t\text{-tabel } 1,673$, maka Motivasi sebagai variabel mediasi tidak pas digunakan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja.

PENUTUP

KESIMPULAN

1. Hipotesis pertama, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya.
2. Hipotesis kedua berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya.
3. Hipotesis ketiga yang berbunyi terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya.
4. Hipotesis keempat berbunyi terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya.
5. Hipotesis kelima berbunyi terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta terbukti kebenarannya.
6. Terdapat pengaruh Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya.
7. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel mediasi pada Pegawai Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta tidak terbukti kebenarannya.

Saran

1. Lingkungan kerja yang sudah ada lebih diperbaiki lagi, khususnya penataan ruang kerja agar lebih nyaman

2. Bagi pegawai yang melanggar disiplin sebaiknya diberi sanksi tegas, agar selalu mentaati peraturan yang ada
3. Dalam meningkatkan kinerja, motivasi kerja perlu ditingkatkan dengan cara memberikan unsur motivasi seperti pemberian insentif pada pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Jakarta.

Ghozali, Imam. 2014. Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Ed.4. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

Handoko, T. Hani. 2010. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Ed.2. BPFEE. Yogyakarta. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFEE. Yogyakarta.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. CAPS. Yogyakarta.

Hamali, Yusuf Arif. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. PTBuku Seru. Jakarta

Lolombulan, Julius H. 2017. Statistika Peneliti Pendidikan. Ed. 2. Andi. Yogyakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda karya. Bandung.

Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana. Jakarta.

Sinambela, LitjanPoltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pt Bumi Aksara. Jakarta.

Tersiana, Andra. 2018. Metode Penelitian. 2018. Yogyakarta.