



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Deviyana, Diah Isnaini Asiati, Fadhil Yamaly

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

Email : deviyana1888@gmail.com

Article Information:

Received: November 04, 2022, Accepted: December 13, 2022, Published: January 02, 2023

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning, South Sumatra Province. This type of research is Associative. The sample in this study were employees of the Public Works Department of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province, amounting to 148 people who were selected by cluster sampling. The data used in this study are primary data with questionnaire data collection methods. The data analysis technique used is Structural Modeling Equation (SEM). The results of this study indicate that: (1) work discipline has a positive and significant effect on employee work motivation, (2) discipline has a positive and significant effect on employee performance, (3) work environment has no significant effect on employee work motivation, (4) work environment no significant effect on employee performance, (5) work motivation has no significant effect on employee performance, (6) work discipline has no significant effect on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Public Works Department of Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province. (7) The work environment has no significant effect on employee performance with work motivation as an intervening variable at the Department of Public Works, Highways and Spatial Planning of South Sumatra Province.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Work Motivation and Performance

1. Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kaitannya dari manajemen yang baik dan kualitas dari Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki, karena SDM yang mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Manusia selalu berfikir aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan



penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat bantu kerja yang dimiliki organisasi telah baik dan mumpuni. Alat bantu kerja yang mumpuni dan modern yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya bagi organisasi, jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur SDM. Tugas manajemen SDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang professional. SDM dalam suatu perusahaan memiliki peran penting didalam tugasnya sebagai pelaksana segala kegiatan operasional perusahaan. SDM merupakan mmanusia yang bekerja pada sebuah perusahaan sebagai pengelola dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan SDM yang berkualitas dan tenaga kerja ahli pada bidangnya masing-masing untuk mengelola perusahaan sukses tidaknya untuk menghadapi tantangan dan memenuhi harapan masyarakat, diperlukan perencanaan yang tepat, efektif, dan berkesinambungan. Sesuai dengan mandat yang diberikan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Provinsi Sumatera Selatan, harus mampu menjawab tantangan tersebut dengan memperkuat berbagai aspek dan kompetensi yang terkait dengan peran dan fungsinya sebagai tombak Pembangunan Infrastruktur. Dengan demikian, penyelenggaraan pembangunan daerah dapat berdampak nyata dalam memperbaiki layanan birokrasi, meningkatkan daya saing daerah serta mewujudkan masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera dengan meningkatkan kinerja. Menurut Kasmir (2019:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, Disiplin Kerja. Dalam penelitian ini memilih variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja karena variabel yang dipilih lebih dominan.

Adapun beberapa hal yang menjadi fenomena dalam penelitian ini yaitu masih ada beberapa pegawai yang sering datang terlambat, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan seusai target, masih ada beberapa pegawai yang merokok dalam ruangan, masih ada pegawai yang mengylur-ngulur waktu dalam bekeruja, masih ada beberapa pegawai meninggalkan pekerjaan saat jam kerja tanpa izin dari atasan, kemudian komunikasi antar divisi yang masih sulit serta lingkungan kerja yang kurang nyaman.

2. Kajian Literatur

2.1. Kinerja

Busro (2020:87) menyatakan kinerja merupakan prestasi kerja baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam dalam waktu tertentu (dalam waktu satu tahun). Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Busro (2020:87) berpendapat bahwa kinerja merupakan prestasi kerja baik bersifat kuantitas maupun kualitas yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu biasanya dalam dalam waktu tertentu (dalam waktu satu tahun).



2.2 Motivasi

Robbins dalam Wibowo (2017: 322) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Dengan diberikan motivasi kerja yang tepat, pegawai akan mendorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya, dan mereka menyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terlupakan.

2.3 Disiplin

Malayu S.P. Hasibuan (2018: 193) menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja merupakan tata tertib yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku.

2.4 Lingkungan

Pandi Afandi (2018:66) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat bekerja yang mempengaruhi kegiatan dalam menjalankan suatu pekerjaan seseorang di dalam suatu organisasi.

2.4. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja. Kajian sejenis menurut Irwanto *et.al.* (2021) , Tri Wahyu *et.al* (2020), Andreas (2017), Maria (2016), Eva Daniati (2021), Istiqomah (2019). Membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai. Fenomena yang ada di Dinas PU Binamarga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan masih ada pegawai yang masuk tidak tepat waktu, mangkir dalam bekerja dan tidak menggunakan waktu secara efektif.

2.5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja atau lingkungan pekerjaan merupakan salah satu yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi kerja. Menurut Irwanto *et.al.* (2021), Andreas (2017), Maria (2016), Eva (2021), Istiqomah (2019). Terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai. Fenomena yang ada di Dinas PU Binamarga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan masih ada beberapa ruangan yang tidak memiliki penerangan dari matahari. Kondisi suhu udara yang kurang baik. Kondisi ruangan yang kecil dengan ukuran



ruangan 8m x 4m dengan kondisi ruangan kerja, dapur serta toilet berada dalam satu ruangan tanpa adanya pembatas.

2.6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2016: 189) salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut Irwanto *et.al.* (2021), Andreas (2017), Eva Daniati (2021), Istiqomah (2019). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Fenomena yang ada Dinas PU Binamarga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan masih seringnya pegawai yang datang terlambat. Masih adanya pegawai yang mangkir dan masih ada pegawai tidak menggunakan waktu dengan efektif yang mengakibatkan hasil dari kinerja kurang optimal.

2.7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2016: 189) salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Irwanto *et.al.* (2021), Andreas (2017), Eva Daniati (2021), Istiqomah (2019). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Fenomena yang ada di Dinas PU Binamarga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan masih ada beberapa ruangan yang tidak memiliki penerangan dari matahari. Kondisi suhu udara yang kurang baik. Kondisi ruangan yang kecil dengan ukuran ruangan 8m x 4m dengan kondisi ruangan kerja, dapur serta toilet berada dalam satu ruangan tanpa adanya pembatas.

2.8. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2016: 189) salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Menurut Tri Wahyu *et.al.* (2020), Eva Daniati (2021), Andreas (2017). Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kondisi komunikasi dan koordinasi antara satu bidang dengan bidang lainnya sedikit lambat. Pekerjaan yang diberikan oleh atasan itu waktunya terlalu mepet sehingga membuat hasil dari pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai kurang optimal.

3. Metodologi Penelitian

Penelitian ini mengambil objek penelitian Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Pada penelitian ini jumlah sampel sebesar 148 responden yang PNS. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara dan kuesioner. Teknik analisa data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini menggunakan persamaan permodelan *Structural Equation Modelling* (SEM). Permodelan SEM merupakan pengembangan lebih lanjut dari *Path Analysis*, pada metode SEM hubungan kualitas antar variabel eksogen dan variabel endogen yang dapat ditentukan secara lebih lengkap.

Defenisi operasional dari masing-masing variable disajikan pada Tabel 1 sebagai berikut:



Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Item pernyataan
Kinerja Pegawai (η_2)	Suatu proses yang dilakukan oleh Pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan oleh Dinas PU Binamarga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan untuk mencapai hasil kerja.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu	1 – 3 4 - 6 7 – 9
Motivasi kerja (η_1)	Proses atau dorongan yang menggerakkan diri Pegawai Dinas PU Binamarga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan melakukan sesuatu dan mencapai suatu tujuan	1. Tanggung jawab 2. Pengembangan diri 3. Kemandirian	1 – 3 4 - 6 7 – 9
Disiplin Kerja (ξ_1)	Tata tertib yang harus dilaksanakan dan dipatuhi oleh seluruh Pegawai Dinas PU Binamarga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan organisasi sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku.	1. Ketaatan terhadap waktu 2. Saksi hukuman 3. Ketegasan	1 – 3 4 - 6 7 – 9
Lingkungan Kerja (ξ_2)	Tempat bekerja yang mempengaruhi kegiatan dalam menjalankan suatu pekerjaan seorang Pegawai Dinas PU Binamarga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan di dalam suatu organisasi	1. Penerangan 2. Kualitas udara 3. Ukuran ruang kerja	1 – 3 4 - 6 7 – 9



Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang sesuai menurut pendapatnya. Masing-masing indikator terdiri atas 3 pertanyaan. Dengan alternative pilihan jawaban, yaitu: Sangat Setuju (SS) diberi skor 5, Setuju (S) diberi skor 4, Netral (N) diberi skor 3, Tidak Setuju (TS) diberi skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1. Skala menggunakan standar 1 sampai dengan 5 yang menggambarkan skala terendah (negatif atau sangat bertentangan) sampai tertinggi (positif atau sangat mendukung).

4. Hasil dan Pembahasan

4.5. Karakteristik responden

4.5.1. Karakteristik Responden berdasarkan Gender

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	82	55%
2	Perempuan	66	45%
Jumlah		148	100%

Sumber : Olah data primer, 2022

Jika dilihat dari karakteristik jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 55% berjenis kelamin laki-laki dan 45% berjenis kelamin perempuan.

4.5.2. Karakteristik responden berdasarkan umur.

Karakteristik yang kedua berdasarkan usia dari responden. Untuk mengetahui berapa saja usia responden dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 20 tahun	21	14%
2	21-30 tahun	27	18%
3	31-40 tahun	42	28%
4	41-50 tahun	35	24%
5	51-58 tahun	23	16%
Jumlah		148	100%

Sumber: Data primer

Jika dilihat dari karakteristik usia responden yang menjadi sampel penelitian ini yakni sebesar 14% responden yang berusia kurang dari 20 tahun, sebesar 18% responden yang berusia 21-30 tahun, 28% responden yang berusia 31-40%, 24% responden yang berusia 41-50 tahun, dan 16% responden yang berusia 51-58 tahun.



4.5.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik yang keempat adalah karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk mengetahui berapa jumlah responden yang tingkat pendidikan SMA, DIII, S1 dan S2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMA	24	16%
2	DIII	27	18%
3	S1	69	47%
4	S2	28	19%
Jumlah		148	100%

Sumber: Olah data primer, 2022

Jika dilihat dari tingkat pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 16% tingkat pendidikan SMA, 18% tingkat pendidikan DIII, 47% tingkat pendidikan S1, dan 19% tingkat pendidikan S2.

4.5.4. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik yang kelima adalah karakteristik berdasarkan lama bekerja responden, untuk mengetahui berapa lama pegawai bekerja maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	≤ 5 tahun	19	13%
2	6-15 tahun	34	23%
3	16-25 tahun	46	31%
4	26-35 tahun	32	22%
5	> 35 tahun	17	11%
Jumlah		148	100%

Sumber: Olah data primer, 2022

Jika dilihat dari tingkat pendidikan responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu 13% pegawai lama bekerja kurang dari 5 tahun, 23% pegawai lama bekerja 6-15 tahun, 31% pegawai lama bekerja 16-25 tahun, 22% pegawai lama bekerja 26-35 tahun dan 11% pegawai lama bekerja diatas 35 tahun.

4.6. Uji Kecocokan Model

Hasil uji kecocokan model sebagai berikut :



Tabel 6. Tabel Goodness Of Fit Index

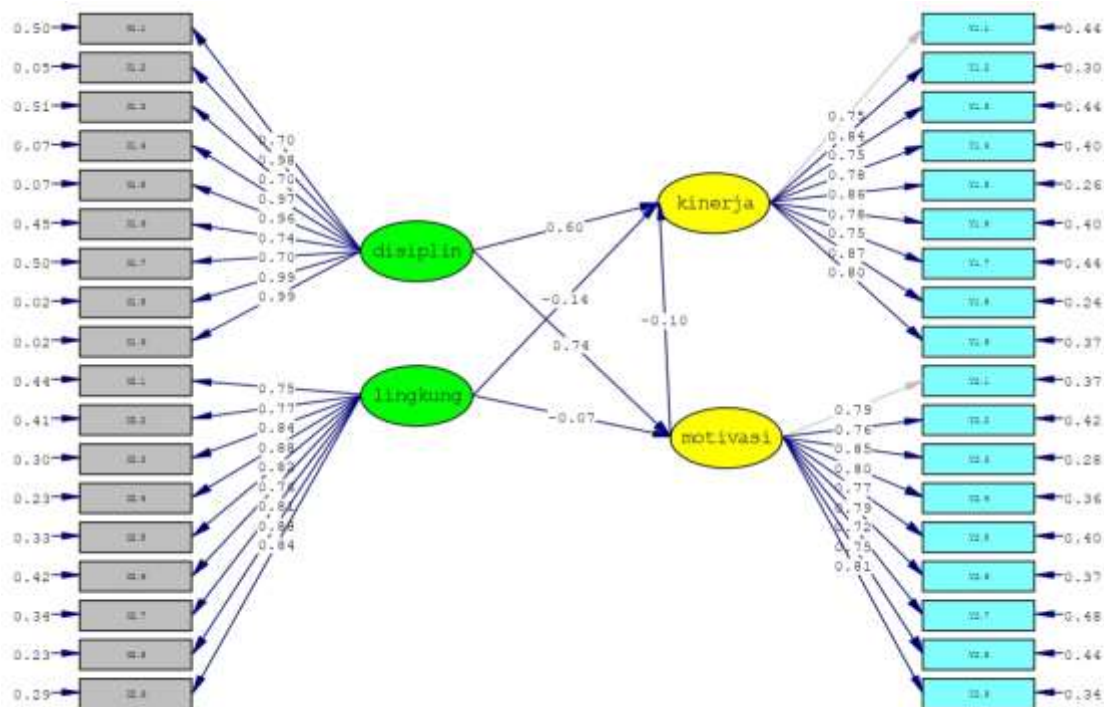
Goodness Of Fit Index	Cut Of Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
NNFI	$\geq 0,90$	0,92	Good Fit
NFI	$\geq 0,90$	0,91	Good Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,93	Good Fit
Chi Square	$\leq 308,255$	36,85	Good Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,44	Good Fit
IFI	$\geq 0,90$	0,94	Good Fit
RFI	$\geq 0,90$	0,90	Good Fit

Sumber: Hairs, et al 2010 dan Hasil Olah Data Penelitian, 2022

Berdasarkan Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa model sudah baik karena kriteria *goodness of fit index* secara keseluruhan sudah masuk dalam kategori *good fit*, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi model.

4.3. Analisis Jalur (Path Analysis)

4.3.1. Model structural



Gambar 1. Hasil Olah Data Model Struktural

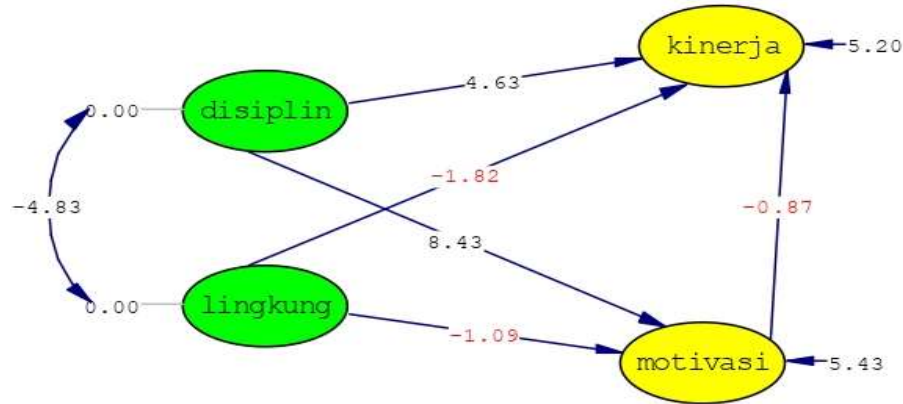
Keterangan:



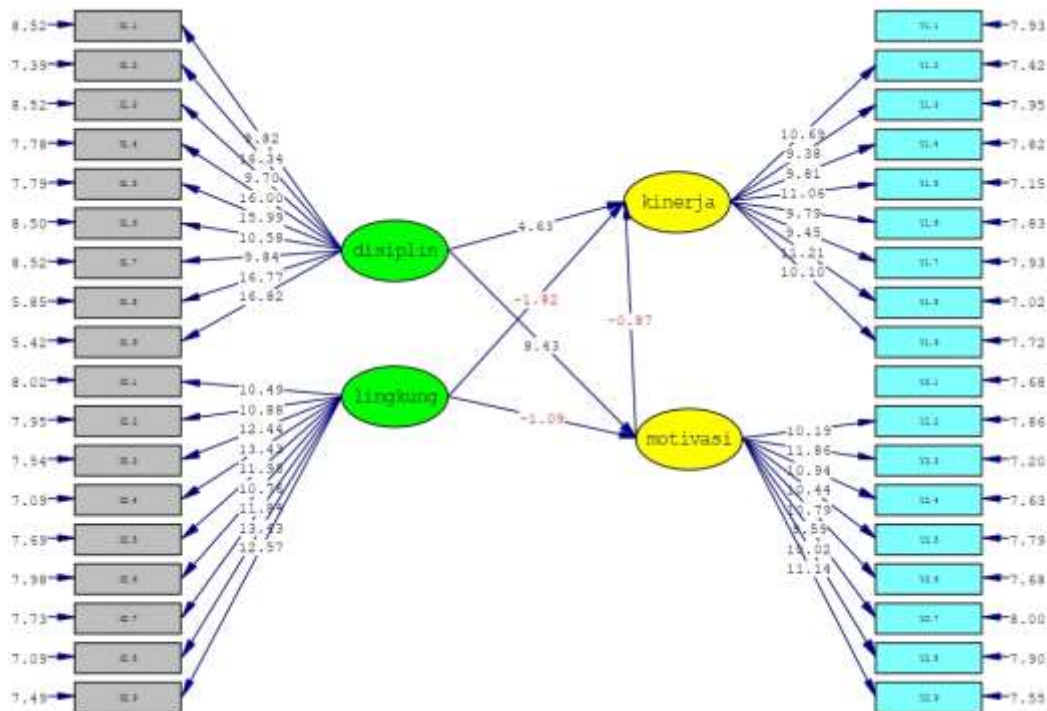
$$\text{Motivasi kerja} = 0.60 \cdot \text{disiplin} + (-0.14) \cdot \text{lingkungan}$$

$$\text{Kinerja} = -0.10 \cdot \text{motivasi kerja} + 0.74 \cdot \text{disiplin} + (-0.07 \cdot \text{lingkungan})$$

4.2.2. Uji hipotesis (model t values)



Gambar 2. Model Lengkap Hasil Penelitian



Gambar 3. Hasil Olah Data (Model T Values)

Berdasarkan Gambar 3 selanjutnya dilakukan uji hipotesis penelitian berturut turut sebagai berikut :



-
- 1) Pengaruh disiplin terhadap motivasi kerja
Ho1 : Disiplin tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja
Ha1 : Disiplin berpengaruh terhadap motivasi kerja
Berdasarkan gambar 3 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai T-Values sebesar 8,43 > 1,96 sehingga Ho ditolak artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
 - 2) Pengaruh lingkungan terhadap motivasi kerja
Ho2 : lingkungan tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja
Ha2 : lingkungan berpengaruh terhadap motivasi kerja
Berdasarkan gambar IV.8 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai T-Values sebesar -1,09 < 1,96 sehingga Ho diterima. Artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.
 - 3) Pengaruh disiplin terhadap kinerja
Ho3 : disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja
Ha3 : disiplin berpengaruh terhadap kinerja
Berdasarkan gambar IV.8 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai T-Values sebesar 4,63 > 1,96 sehingga Ho ditolak artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 - 4) Pengaruh lingkungan terhadap kinerja
Ho4 : lingkungan tidak berpengaruh terhadap kinerja
Ha4 : lingkungan berpengaruh terhadap kinerja
Berdasarkan gambar IV.8 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai T-Values sebesar -1,82 < 1,96 sehingga Ho diterima artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
 - 5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja
Ho5 : motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
Ha5 : motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja
Berdasarkan gambar IV.8 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai T-Values sebesar -0,87 < 1,96 sehingga Ho diterima artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



- 6) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Ho6 : disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Ha6 : disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan lampiran hasil output lisrel 8.8 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai T-Value sebesar $-0,86 < 1,96$ sehingga Ho diterima artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

- 7) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Ho7 : lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

Ha7 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan lampiran hasil output lisrel 8.8 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan nilai T-Value sebesar $0,68 < 1,96$ sehingga Ho diterima artinya dengan tingkat kesalahan 5% dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Kemudian Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Hasil pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total dapat dilihat pada tabel IV.16 berikut ini:

Tabel 7. Rekapitulasi Pengaruh Langsung dan Pengaruh Tidak Langsung

No	Alur	Variabel Intervening	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1.	Disiplin - Motivasi kerja	-	0,74	-	0,74
2.	Disiplin – Kinerja	Motivasi kerja	0,60	-0,074	0,526
3.	Lingkungan – Motivasi kerja	-	-0,07	-	-0,07
4.	Lingkungan – Kinerja	Motivasi kerja	-0,14	0,007	-0,133
5.	Motivasi kerja – Kinerja	-	-0,10	-	-0,10

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian, 2022

Keterangan:



Pengaruh tidak langsung disiplin – motivasi kerja – kinerja = $0,74 \times -0,10 = -0,074$

Pengaruh tidak langsung lingkungan–motivasi kerja – kinerja = $-0,07 \times -0,10 = 0,007$

Total pengaruh disiplin – motivasi kerja – kinerja = $0,60 + 0,074 = 0,526$

Total pengaruh lingkungan – motivasi kerja – kinerja = $-0,14 + 0,007 = -0,133$

Selain itu berdasarkan Tabel 7 di atas dapat dilihat pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total yang dijabarkan sebagai berikut :

- Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja, berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebesar 0,74 artinya apabila disiplin pegawai meningkat maka akan meningkatkan motivasi kerja atau sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja terbukti signifikan.
- Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja, berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebesar 0,60 artinya apabila disiplin pegawai meningkat maka akan meningkatkan kinerja atau sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja terbukti signifikan.
- Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebesar -0,07 artinya apabila lingkungan kerja lebih nyaman maka akan lebih memotivasi kerja pegawai dalam bekerja atau sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terbukti tidak signifikan.
- Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja kerja, berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebesar -0,14 artinya apabila lingkungan kerja lebih nyaman maka akan lebih meningkatkan semangat kerja pegawai dalam bekerja atau sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja terbukti tidak signifikan.
- Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja, berdasarkan tabel diatas menunjukkan sebesar -0,10 artinya apabila pegawai lebih sering diberi nasehat dan motivasi kerja, pegawai akan lebih termotivasi kerja, hal ini maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja terbukti tidak signifikan.
- Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,60 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah sebesar 0,074. Ini berarti motivasi kerja melemahkan pengaruh disiplin terhadap kinerja.
- Pengaruh langsung lingkungan terhadap kinerja sebesar -0,14 sedangkan pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening adalah sebesar 0,007. Ini berarti motivasi kerja memperkuat pengaruh disiplin terhadap kinerja.



4.4. Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Disiplin terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil pengujian bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian menggunakan aplikasi lisrel menunjukkan hasil T-Values sebesar $8,43 > 1,96$, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

4.4.2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian menggunakan aplikasi lisrel menunjukkan hasil T-Values sebesar $4,63 > 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.4.3. Pengaruh Lingkungan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan

Berdasarkan hasil pengujian bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian menggunakan aplikasi lisrel menunjukkan hasil T-Values sebesar $-1,09 < 1,96$, sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

4.4.4. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian menggunakan aplikasi lisrel menunjukkan hasil T-Values sebesar $-1,82 < 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.4.5. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Hasil pengujian menggunakan aplikasi lisrel menunjukkan hasil T-Values sebesar $-0,87 < 1,96$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

4.4.6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.



Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0,60 sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar 0,526. Artinya motivasi kerja justru memperkecil pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.

4.4.7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan dengan Motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian, pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar -0,14 sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening sebesar -0,133. Artinya motivasi kerja justru memperkecil pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

5. Kesimpulan

Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Tidak ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Tidak ada signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas PU Bina Marga dan Tata Ruang Provinsi Sumatera Selatan. Motivasi kerja memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Daftar Pustaka

- Achmad S. Ruky, 2013. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Afandi Pandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Riau: Zanafa Publishing
- Agustina Dewi, Siska M. Trihudyatmanto (2020). Analisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)* Vol. 2, No. 1. Email : siskaagustinadewwii@gmail.com
- Alex S. Nitisemito, 2014, *Manajemen Personalia*. Jakarta. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Andreas M. T. Siahaan (2017), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Dinas Sosial Kota Batu), *Jurnal Ilmiah*, Volume 5 Nomor 2, 2017.
- Busro, Muhammad. 2020. *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta; Prenadamedia Group



-
- Chaerudin, dkk, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. Bandung. Jejak publisher.
- Diah Isnaini Asiati, Dkk (2019) *Metodologi Penelitian*. Palembang :NoerFikri
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Ferdinand. 2013. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang : Universitas Diponegoro
- Ghozali. 2014. *Structural Equation Modelling Alternatif*. Semarang : Badan Penerbit Diponegoro
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro
- Hairs, et.al. (2010) *Multivariate Data Analysis*. Person Education.
- Hasibuan, Melayu. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.Jakarta: PTBumi Aksara.
- Irwanto. Omar Hendro. Trisniarty Adjeng Moelyati (2021) Pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Volume 6 nomor 1*. Email:Semangatsukses.48@gmail.Com.Omarhendro@ymail.com.Trisniartyadjeng@yahoo.co.id.
- Istiqomah Munawaroh (2019), Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 8 No. 1, pp. 22-32, 2019.
- Joreskog, K. G., and Wold, H. O. A. 1982. "The ML and PLS Techniques For Modeling with Latent Variabels:Historical and Comparative Aspects." In *Systems Under Indirect Observation, Part I*. Eds. H. O. A. Wold and K.G. Joreskog. Amsterdam: North-Holland, 263-270.
- Juni Priansa, Donni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Luthans, Fred. 2012, *Perilaku Organisasi*. Edisi KeSepuluh, Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: Penerbit Andi Offset.
- Mahmudin A. Sabilalo (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Journal of Management & Business*, Volume 3, Nomor 2, 2022.
- Maria Ulfa (2016), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi kerja dan Dampaknya pada Kinerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan, *Jurnal Ilmiah*, Volume 4, Nomor 2, 2016.



-
- Prihantoro, Agung 2015 *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi kerja, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Riduwan. 2013. *Metode & Teknik Penyusunan Tesis*. Bandung: Alfabeta
- Robbins, Stephen P. 2016. *Organizational Behavior : Concepts, Controversies, and Applications*. (Penerjemah: Diana Angelica), New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta, Indonesia, Penerbit: Salemba Empat.
- Saban. 2017. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Salemba Empat
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, Sondang, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- S.P Hasibuan, Malayu. 2018 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Statistika untuk penelitian*. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono (2019) *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4>).

