

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP REPUBLIK INDONESIA

Lusitawati ¹⁾; Didin Hikmah Perkasa ²⁾; Muhammad Ekhsan ³⁾; Leli Deswindi ⁴⁾; Dinar Nur Affini ⁵⁾

¹⁾ 11119065@mahasiswa.undira.ac.id, Universitas Dian Nusantara

²⁾ didin.hikmah.perkasa@undira.ac.id Universitas Dian Nusantara

³⁾ muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id, Universitas Pelita Bangsa

⁴⁾ leli.deswindi@undira.ac.id Universitas Dian Nusantara

⁵⁾ dinarnuraffini@mercubuana.ac.id Universitas Mercu Buana

Article Info:

Keywords:

Physical Work Environment;
Work Motivation;
Work Discipline;
Employee Performance;

Article History:

Received : January 28, 2023
Revised : March 15, 2023
Accepted : July 25, 2023

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/jfm.v3i2.21403>

Abstract

The purpose of the study was to determine and analyze the effect of physical work environment, work motivation and work discipline on employee performance at the Ministry of Environment of the Republic of Indonesia. The research design uses causal quantitative methods, namely to determine the effect of physical work environment variables, work motivation and work discipline on employee performance. The data collection tool uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability which is distributed to employees at the Ministry of Environment and Forestry of the Republic of Indonesia. The population studied in this study was 100 people, using a saturated sampling technique that made all the population as a sample. Data analysis was carried out using Smart-PLS (Partial Least Square) through hypothesis testing. The results showed partially that the Physical Work Environment and Work Discipline had an effect on Employee Performance, while Work Motivation had no effect on Employee Performance at the Ministry of Environment of the Republic of Indonesia.

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausal yaitu untuk mengetahui pengaruh variable lingkungan kerja fisik, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Alat pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang disebarakan kepada pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia. Populasi yang diteliti pada penelitian ini sebanyak 100 orang, menggunakan teknik sampling jenuh yang menjadikan semua populasi sebagai sampel. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Smart-PLS (Partial Least Square) melalui uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, sedangkan Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Lingkungan Hidup Republik Indonesia.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Kinerja seorang pegawai sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Oleh karena itu, setiap unit kerja didalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut dapat dilihat secara objektif. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, sangat penting untuk

memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan. Menurut (Susanto, 2019) bahwa kinerja karyawan dapat menjadi tolok ukur untuk mengukur seberapa banyak hasil kerja positif yang dibawa karyawan ke organisasi.

Menurut (Kariyamin et al., 2020) untuk mengukur kinerja dapat dilakukan melalui wujud sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut (Nabawi, 2019) beberapa hal yang penting, yang bisa dijadikan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, pemahaman atau tupoksi, inovasi, kecepatan kerja, keakuratan kerja dan kerjasama yang semuanya mampu untuk mengembangkan presentasi atau kinerja.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja (Al-Omari & Okasheh, 2017); (Karina et al., 2020) Lingkungan kerja terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik dikarenakan dapat terlihat hal ini menjadi penting ketika bekerja. Lingkungan kerja fisik yang baik adalah meja kerja yang bersih, ruang kerja yang luas, peralatan kantor yang memadai, penerangan yang baik, dan suhu udara ruangan yang nyaman digunakan ketika bekerja. Namun Ketika salah satu fasilitasnya rusak, ada baiknya segera diperbaiki agar kinerja karyawan tetap terjaga. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja (S. Arif et al., 2019); (Niati et al., 2021). Seseorang yang bekerja karena adanya dorongan atau motiv tertentu. Semakin baik motivasi seseorang bekerja akan dapat meningkatkan kinerjanya. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja (M. Arif et al., 2019); (Patria, 2019) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Fenomena penelitian dalam tiga tahun terakhir 2020, 2021, 2022, berdasarkan laporan bagian terkait bahwa hasil pencapaian kinerja belum menunjukkan hasil yang maksimal. Pada tahun 2020, diketahui bahwa kinerja yang dihasilkan sebesar 85,18% yang berarti masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Kemudian, pada tahun 2021, kinerja yang dihasilkan sebesar 79,82% yang berarti hasil kinerja belum mencapai target yang diharapkan, bahkan semakin menurun dari tahun sebelumnya. Selanjutnya, pada tahun 2022, hasil kinerja pegawai sebesar 81,52% yang berarti kinerja yang dihasilkan mengalami kenaikan dari tahun sebelumnya, akan tetapi masih belum mencapai target yang diharapkan. Dari penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai belum mencapai target yang diharapkan. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan langsung kepada para pegawai dapat disimpulkan penyebab utama lingkungan kerja masih belum sesuai harapan pegawai terkait pemebnuhan fasilitas kerja. Motivasi pegawai belum sepenuhnya ditunjukkan dalam melakukan pekerjaan dan disiplin kerja masih ditunjukkan banyaknya perilaku kurang disiplin terutama dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan yang lambat penyelesaiannya.

Hasil studi empiris yang dilakukan terkait penelitian terdahulu tentang kinerja oleh (Al-Omari & Okasheh, 2017); (Patria, 2019); (Perkasa, Affini & Fatchuri, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (Andriani et al., 2018), (Niati et al., 2021); (S. Arif et al., 2019); (Perkasa & Affini, 2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh (M. Arif et al., 2019), (Patria, 2019) disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA (Times New Roman 12, Bold, spasi 1)

Kinerja

Menurut (Mulyadi., 2015) “Kinerja (prestasi kerja) dapat didefinisikan, hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas atau kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka.”. Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2020) “istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual permormance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut (Wirawan, 2013) mengatakan bahwa “Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan keseluruhan aktifitas dalam melakukan tugasnya terhadap perusahaan atau instansi sesuai dengan tanggung jawabnya masing- masing individu terhadap perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan bahwa dimensi dan indikator kinerja antara lain: kuantitas kerja, kerjasama, tanggung jawab dan inisiatif.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa: “Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi Lingkungan kerja dan pencapaian produktivitas”. Lebih kepada fisik adalah hal-hal yang dapat terlihat oleh pandangan. Menurut (Al-azzam & Al-mizeed, 2021), bahwa “Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, mententramkan, dan betah dalam bekerja”. Menurut (Sedarmayanti, 2019) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik seperti peralatan kerja dan fasilitas lainnya, sedangkan lingkungan kerja non fisik seperti hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja.

Motivasi

Menurut (Farisi et al., 2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Sudarmani, 2012) Motivasi (motivation) diartikan sebagai kekuatan, dorongan, kebutuhan, semangat, tekanan atau mekanisme psikologi yang mendorong seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai prestasi tertentu sesuai dengan apa yang dikehendakinya. Menurut (Olivia Theodora, 2015) motivasi kerja dalam psikologi kerya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

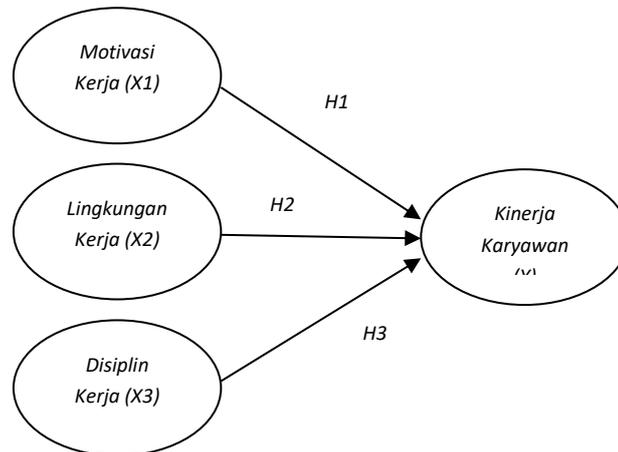
Disiplin

Menurut (Poltak Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut (Rivai & Ramly, 2015) disiplin kerja menunjukkan sikap saling menghormati dari setiap pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan ketaatan pegawai tersebut. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh karyawan disuatu perusahaan, maka semakin besar prestasi kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Pengertian Dengan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan dengan disiplin yang merosot menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi

Kerangka Pemikiran

Kinerja kerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang mendukung Kinerja pegawai tersebut adalah motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Berdasarkan uraian tersebut diatas maka dapat disusun kerangka teoritis sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kausal. Menurut (Sugiyono, 2016), penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tentang hubungan yang bersifat sebab akibat dengan adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan, Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2016), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, sedangkan menurut (Ferdinand, 2014), menjelaskan bahwa populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu seluruh pegawai pada bagian Umum dan Kepatuhan Internal Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan yang berjumlah 100 pegawai.

Menurut (Sugiyono, 2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 100 orang yang semuanya akan di jadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016).

Metode Analisis Data

Evaluasi Measurement (Outer) Model Uji Normalitas

Chin dalam Ghozali dan Latan (2015:73) menyatakan bahwa evaluasi model pengukuran atau outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Outer model dengan indikator refleksif dievaluasi melalui convergent validity dan discriminant validity dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reliability serta cronbach alpha untuk blok indikatornya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Bagian Umum dan Kepatuhan Internal Sekretariat Inspektorat Jenderal Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan. Berikut penjelasan terkait identitas responden berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner yang mencakup jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, besaran gaji, masa kerja, dan unit kerja.

Penelitian mengambil sampel sebanyak 100 orang dengan jumlah laki-laki sebanyak 62 orang atau 62% dan wanita sebanyak 38 orang atau 38 % hal ini mengindikasikan pegawai di kementerian didominasi oleh laki-laki.

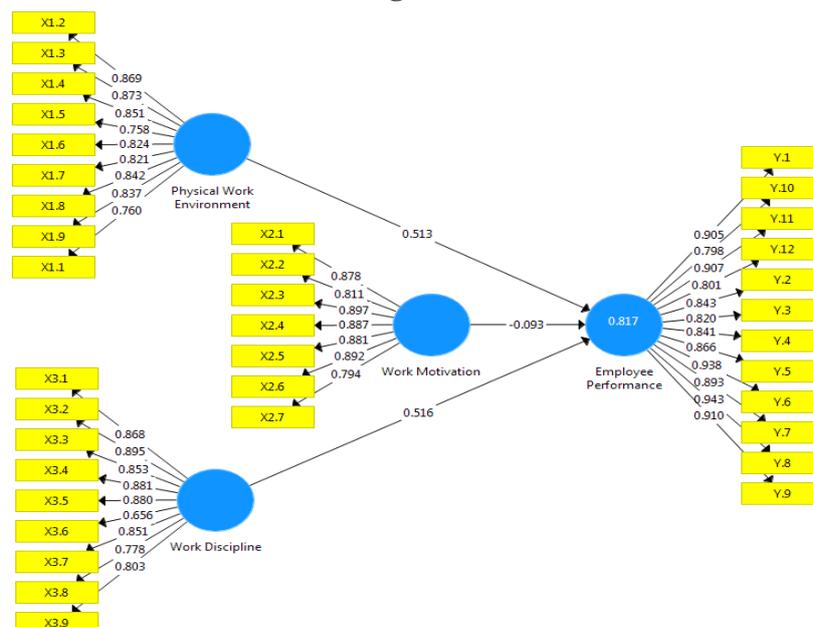
Dari 100 orang responden berusia 20 tahun sd 30 tahun sebanyak 17 orang atau 17%, usia 31 tahun sd 40 tahun sebanyak 45 orang atau 45%, sisanya diatas 40 tahun sebanyak 38 orang atau 38%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai yang bekerja berada pada kategori usia produktif untuk bekerja, memiliki energi fisik maupun intelektual yang baik, serta memiliki potensi tinggi untuk bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Hasil Pengujian

Convergent Validity

Pengujian convergent validity diuji dari masing-masing indikator konstruk. Pengukuran (indikator) dengan konstraknya. nilai loading faktor diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator dikatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Meskipun demikian, nilai standarized loading faktor diatas 0,5 dapat diterima, sedangkan dibawah 0,5 dikeluarkan dari model.

Gambar 2. Hasil Algoritma smartPLS 3.0



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Gambar 2. dapat dilihat bahwa terdapat indikator yang tidak valid yaitu indikator X3.6 dengan nilai loading factor sebesar 0,656 lebih kecil dari 0,7. Berdasarkan hasil diatas, maka indikator yang tidak valid tersebut akan di drop dari model dan di lakukan modifikasi sampai semua indicator dinyatakan valid..

Discriminant Validity

Pada pengujian discriminant validity, indikator reflektif dapat dilihat pada cross loading antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Hasil pengujian, menunjukkan adanya discriminant validity yang baik. Oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lainnya.

Model pengukuran mempunyai discriminant validity yang baik jika setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Berikut ini hasil nilai dapat dilihat dari Output Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0:

Tabel 1. Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	X1	X2	X3	Y
X1	0,827			
X2	0,811	0,864		
X3	0,786	0,686	0,856	
Y	0,850	0,685	0,850	0,873

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari tabel 1. di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Berdasarkan hasil diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada composite reliability. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0 tersaji pada tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
X1	0,684
X2	0,746
X3	0,733
Y	0,763

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2. di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator Composite Reliability dan Cronbach's Alpha. Pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability maupun Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 3. Hasil Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,942	0,951	Reliable
X2	0,944	0,953	Reliable
X3	0,947	0,956	Reliable
Y	0,971	0,975	Reliable

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 3. di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian Composite Reliability dan Cronbach's Alpha menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Nilai R-Square (R²)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji Goodness of Fit model.

Tabel 4. Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

Variabel	R Square
Y	0,812

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,812 yang berarti variabel Kinerja Pegawai yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 81,2% dan sisanya sebesar 18,8% dijelaskan diluar model penelitian ini.

f² Effect Size

Nilai f-square (f²) menunjukkan besar pengaruh parsial masing-masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut hasil nilai f² masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 5. Hasil Uji f² Effect Size

Variabel	f ² Effect Size	Keterangan
X1	0,373	kuat
X2	0,013	lemah
X3	0,471	kuat

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat jika nilai f^2 Effect Size variabel X1 (Lingkungan Kerja Fisik) sebesar 0,373, yang artinya variabel Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh parsial kuat terhadap variabel Kinerja Pegawai. Nilai f^2 Effect Size variabel X2 (Motivasi Kerja) sebesar 0,013, yang artinya variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja Pegawai. Nilai f^2 Effect Size variabel X3 (Disiplin Kerja) sebesar 0,471, yang artinya variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh parsial kuat terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian Goodness of Fit Model struktural pada inner model menggunakan nilai predictive relevance (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance. Berikut hasil uji Q-Square dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan ini:

Tabel 6. Hasil Uji Q-Square

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Y	0,604

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil di atas memperlihatkan nilai Q-Square sebesar 0,604. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 60,4%. Sedangkan sisanya sebesar 39,6% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang cukup baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

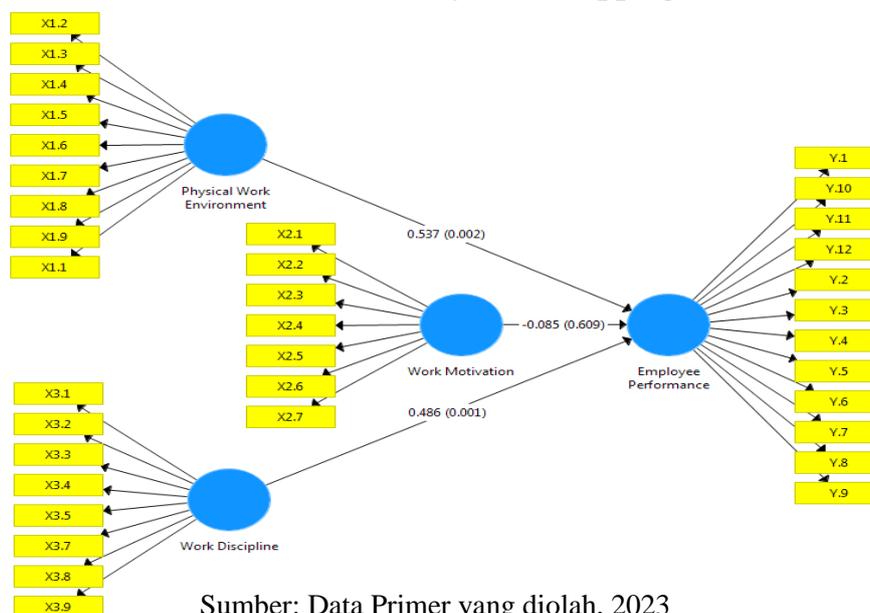
Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 2,03. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja Fisik -> Kinerja Pegawai	0,537	3,138	0,002
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,085	0,513	0,609
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,486	3,481	0,001

Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Gambar 4. Hasil Uji Bootstrapping



Sumber: Data Primer yang diolah, 2023

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis PLS (Partial Least Square), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0,537 dan memiliki nilai t-statistic > t-tabel yaitu $3,138 > 2,03$ atau P-values sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, artinya pada penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Seseorang yang kerjanya bagus tentu harus didukung dengan lingkungan kerja fisik seperti ruangan kerja yang nyaman, sejuk dan jauh dari kebisingan, selain itu butuh pencahayaan yang baik agar pandangan mata tidak gelak saat melakukan pekerjaan. Artinya perusahaan harus betul-betul memperhatikan suasana lingkungan kerja fisik para pegawainya nyaman dalam bekerja dan mencapai hasil yang maksimal. Sehingga jika lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Lingkungan Kerja Fisik menentukan Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Al-Omari & Okasheh, 2017); (Bitto & Kapusy, 2021); (Ghasemy, Erfanian, & Gaskin, 2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai original sample sebesar -0,085 dan memiliki nilai t-statistic > t-tabel yaitu $0,513 < 2,03$ atau P-values sebesar $0,609 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) ditolak, artinya pada penelitian ini Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, untuk itulah organisasi terus memotivasi para pegawainya agar mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Salah satu bentuk motivasi kerja adalah berupa pemberian gaji dan jaminan kesehatan. Pada penelitian ini motivasi tidak berpengaruh dikarenakan gaji yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan kebijakan pemerintah serta diberikan jaminan kesehatan. Dari analisis tersebut besar kecilnya motivasi tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Marjaya, 2019) yang menyatakan variabel Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0,486 dan memiliki nilai t-statistic > t-tabel yaitu $3,481 > 2,03$ atau P-values sebesar $0,001 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) diterima, artinya pada penelitian ini Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dan berdedikasi tinggi. Dengan kedisiplinan akan mampu mencapai kinerja yang baik. Organisasi sangat memperhatikan kedisiplinan karyawan dari mulai kedatangan sampai dengan pulang, jika ada pekerjaan yang harus membutuhkan waktu luang para pegawai sangat bersemangat untuk mengerjakannya. Hal ini mengindikasikan jika tingkat disiplin pegawai meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (M. Arif et al., 2019); (Patria, 2019) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Kinerja Pegawai Mahasiswa Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Kreatifitas Berwirausaha (Studi Kasus Pada Mahasiswa di Universitas Jakarta Barat), maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
3. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas, maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Saran untuk Organisasi
Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi organisasi atau lembaga berkaitan dengan lingkungan kerja fisik, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja yang dicapai para pegawai. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk menentukan langkah perbaikan dalam program peningkatan kinerja pegawai sebagai komponen penting guna mengoptimalkan kinerja seluruh pegawai.
2. Saran bagi penelitian selanjutnya
Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya menambahkan variabel-variabel eksogen lain mengingat variabel endogen Kinerja Pegawai dalam penelitian ini hanya dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen sebesar 81,2% yaitu Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja. Sehingga masih terdapat 18,8% variabel-variabel eksogen diluar model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Al-azzam, A. F., & Al-mizeed, K. (2021). The Effect of Digital Marketing on Purchasing Decisions : A Case Study in Jordan. *The Journal of Asian Finance ...*, 8(5), 455–463. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0455>
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 1554–15550.
- Andriani, S., Kesumawati, N., & Kristiawan, M. (2018). The influence of the transformational leadership and work motivation on teachers performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(7), 19–29.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Arif, S., Zainudin, Z., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Ferdinand, A. (2014). Metode Penelitian Manajemen. BP Universitas Diponegoro. Semarang. BP Universitas Diponegoro. Semarang.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*, September, 117–123. <https://doi.org/10.37950/wbaj.v2i1.916>
- Kariyamin, K., Hamzah, N., & Lantara, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Tata Kelola*, 7(1), 10–18. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada. Rajagrafindo Persada.

- Kuswati, Y. (2020). The Effect of Motivation on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995–1002. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.928>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Nabawi, R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Niati, D. R., Siregar, Z. M. E., & Prayoga, Y. (2021). The Effect of Training on Work Performance and Career Development: The Role of Motivation as Intervening Variable. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(2), 2385–2393. <https://doi.org/10.33258/birci.v4i2.1940>
- Olivia Theodora. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(Pengaruh Motivasi), 2.
- Patria, Y. (2019). the Effect of Discipline and Work Environment on Performance Employees Food Security Service of Pesawaran District. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 5(2), 52–60.
- Perkasa, D. H., & Affini, D. N. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Perusahaan Otomotif Di Jakarta.
- Perkasa, D. H., Affini, D. N., & Fatchuri, F. (2022). Eefek Komitmen Organisasi, Komunikasi, Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Apartemen X Jakarta. *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 11(1), 57-76.
- Poltak Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Jakarta.
- Putri, E. M., Ekowati, V. M., Supriyanto, A. S., & Mukaffi, Z. (2019). the Effect of Work Environment on Employee Performance Through Work Discipline. *International Journal of Research - GRANTHAALAYAH*, 7(4), 132–140. <https://doi.org/10.29121/granthaalayah.v7.i4.2019.882>
- Rivai & Ramly. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT.Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Susanto. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT Rembaka.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, psikologi, perilaku organisasi, aplikasidan penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.