



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel *Intervening* pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur

Intan Pertiwi¹, Aiyub Yahya², Em Yusuf Iis³

^{1,2,3} Universitas Malikussaleh, Aceh, Indonesia

Corresponding Author: ✉ : intan.236110101012@mhs.unimal.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur dengan melibatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif, yang mana pengumpulan data melalui kuesioner yang dibagikan dalam bentuk *google form* kepada 126 responden yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di ruang lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. Data dianalisis menggunakan teknik *path analysis* (analisis jalur) untuk menguji apakah terdapat pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dari variabel eksogen (bebas) terhadap variabel endogen (terikat) melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi (*intervening*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap motivasi kerja, meskipun berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik mempengaruhi motivasi kerja secara langsung, namun motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memoderasi hubungan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai.

ARTICLE INFO

Article history:

Received

19 May 2025

Revised

23 June 2025

Accepted

20 July 2025

Key Word

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

How to cite

<https://pusdikra-publishing.com/index.php/jsr>



This work is licensed under a

[Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi aspek krusial yang menentukan tingkat efektivitas serta efisiensi dalam pelaksanaan tugas pemerintahan, terutama pada sektor publik. Namun, realitas di berbagai lembaga kerap menunjukkan bahwa institusi lebih banyak menuntut pencapaian kinerja optimal dari para pegawainya tanpa memperhatikan ragam faktor yang dapat memengaruhi capaian tersebut. Padahal, terdapat berbagai unsur penting yang seharusnya mendapat perhatian khusus seperti kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi, dan disiplin kerja karena ketiganya secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas maupun kinerja pegawai. Di

lingkungan instansi pemerintah seperti Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan profesionalisme dan tanggung jawab individu, tetapi juga berperan sebagai tolok ukur keberhasilan pelaksanaan fungsi administratif dan koordinatif dalam mendukung roda pemerintahan daerah.

Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur merupakan lembaga yang berfungsi sebagai unsur staf pemerintah daerah yang bertugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, koordinasi, pelayanan terhadap perangkat daerah dan masyarakat serta memastikan terselenggaranya pelayanan administratif yang efektif dan efisien. Secara praktis, realitas yang teramati di lingkungan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur memperlihatkan keberadaan beragam persoalan yang berhubungan langsung dengan variabel-variabel penelitian, yakni disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, motivasi kerja serta performa pegawai. Fakta di lapangan menunjukkan bahwa masih ditemukan Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Aceh Timur yang melakukan pelanggaran disiplin. Pelanggaran disiplin yang pertama ialah mengenai ketepatan waktu. Berdasarkan fakta di lapangan, banyak di antara mereka berasumsi bahwa ketika telah memasuki waktu sore hari dan seluruh tugas pokok dianggap selesai, maka diperbolehkan meninggalkan kantor meskipun jam kerja belum resmi berakhir.

Selain itu, kondisi kenyamanan dan ketenangan lingkungan kerja fisik di kantor cenderung masih belum mendukung seperti kondisi pencahayaan matahari yang masih kurang pada beberapa ruangan, terkait kebersihan lingkungan sekitar kantor yang tidak sedikit dicemari oleh kertas-kertas yang sudah tidak dipakai bertumpuk di atas meja dan sirkulasi udara di ruangan kerja juga tergolong minim. Kurangnya kesadaran dalam memperhatikan hal ini, tentu menjadi faktor krusial yang menghambat kenyamanan dan konsentrasi pegawai dalam melakukan aktivitas di dalam kantor.

Dalam aspek motivasi kerja, sebagian besar responden merasa kebutuhan fisiologisnya belum terpenuhi secara utuh, yang mana fakta yang terjadi di lapangan ialah pemberian hak pegawai belum diterapkan secara proporsional. Berdasarkan wawancara singkat kepada beberapa pegawai, fenomena motivasi kerja yang terjadi saat ini salah satunya ialah pegawai merasa tunjangan penghasilan yang diberikan tidak sesuai dengan batas waktu yang telah dicantumkan dalam Peraturan Bupati Aceh Timur Nomor 59.b Tahun 2020 yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan bagi PNS dibayarkan setiap bulan paling lambat pada tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya. Situasi ini diperburuk oleh belum adanya kebijakan yang bersifat inovatif yang dapat mendorong peningkatan semangat kerja. Kondisi tersebut pada akhirnya membuat pegawai merasa kurang terdorong untuk terus hadir dan berkontribusi secara optimal dalam menjalankan tugas-tugas di kantor. Akibat dari rendahnya motivasi pegawai, maka terbentuklah kurangnya semangat pegawai dalam bekerja,

sering menunda pekerjaan, terjadi penurunan persentase dalam hal kehadiran dan sering melakukan aktivitas lain di luar kantor.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa terdapat urgensi untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi sebagai variabel mediator. Walaupun penelitian terdahulu mengenai keterkaitan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai yang melibatkan motivasi sudah banyak dilakukan, namun penelitian yang mengkaji tata laksana administratif dan koordinatif pada ruang lingkup Pemerintah Kabupaten Aceh Timur masih sangat minim dilakukan. Selain itu, hasil penelitian ini juga berupaya menjawab celah empiris dari hasil-hasil penelitian terdahulu (*research gap*) yang masih menunjukkan ketidakkonsistenan hasil dalam hubungan antar variabel. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan guna menambah wawasan akademis dalam ranah manajemen sumber daya manusia serta memberikan kontribusi praktis terhadap optimalisasi sistem pengelolaan kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah khususnya di Pemerintahan Kabupaten Aceh Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. Objek dalam penelitian ini merupakan satu permasalahan yang dijadikan sebagai topik penulisan dalam rangka penyusunan tesis. Penelitian ini memanfaatkan data kualitatif yang terlebih dahulu dikonversi ke dalam bentuk kuantitatif melalui analisis statistik, kemudian hasilnya dianalisis kembali secara kualitatif untuk interpretasi lebih mendalam. Dalam penelitian ini, pengumpulan data primer dilakukan melalui observasi dengan penyebaran kuesioner berbasis Skala Likert 1-5 kepada Aparatur Sipil Negara di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. Pengisian kuesioner dilakukan melalui *google form* dan data yang terkumpul kemudian dianalisis untuk memperoleh temuan penelitian. Peneliti memanfaatkan data sekunder berupa dokumen dari situs web resmi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur dan Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum (JDIH) Pemerintah Kabupaten Aceh Timur yang mencakup hasil evaluasi capaian kinerja organisasi, struktur organisasi serta rekapitulasi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN).

Populasi dan Sampel Penelitian

Kuncoro (2009) menerangkan bahwa populasi adalah elemen lengkap berupa orang, kelompok tertentu dan kejadian di mana peneliti tertarik untuk menjadikannya sebagai objek penelitian. Jadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur sebanyak 126 orang. Menurut Hair (2011), jumlah minimum sampel yang sebaiknya dipakai dalam penelitian yaitu 10 kali dari jumlah seluruh indikator. Jumlah sampel yang lebih dari 100 lebih baik, akan tetapi jumlah sampel yang lebih sedikit dari 100 juga dapat diterima, tergantung dari latar

belakang penelitian. Pada penelitian ini, digunakan metode total *sampling*, yaitu seluruh anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel. Dengan demikian, seluruh 126 ASN yang bekerja di Kantor Sekretariat Kabupaten Aceh Timur menjadi sampel penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini kuesioner dibuat dengan pernyataan/pertanyaan yang terstruktur dan menyediakan jawaban dalam bentuk skala dengan jawaban yang disesuaikan dengan pernyataan/pertanyaan sehingga memudahkan responden untuk menjawab dan menghindari bias, pengukuran yang digunakan adalah skala likert dimana setiap pernyataan mempunyai interval jawaban yaitu 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju) dan 5 (sangat setuju). Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan *google form* untuk memudahkan penyebarannya. Penggunaan *google form* dinilai lebih efisien untuk responden dalam mengisi kuesioner dan memudahkan peneliti untuk mentabulasi data langsung ke dalam format *spreadsheet*.

Teknik Analisis Data

Model analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM). *Structural Equation Model* (SEM) adalah sebuah model statistik yang memodelkan hubungan antar variabel menggunakan persamaan-persamaan linier. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *software* SmartPLS. SmartPLS adalah perangkat lunak yang digunakan untuk menganalisis model persamaan struktural dengan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Menurut Hair (2017), *Partial Least Square* (PLS) dapat digunakan untuk sampel berukuran kecil, meskipun jumlah sampel yang digunakan lebih besar, tetap dapat meningkatkan keakuratan estimasi. PLS sering digunakan ketika jumlah sampel terbatas dan model memiliki banyak variabel laten.

HASIL DAN PEMBAHASAN

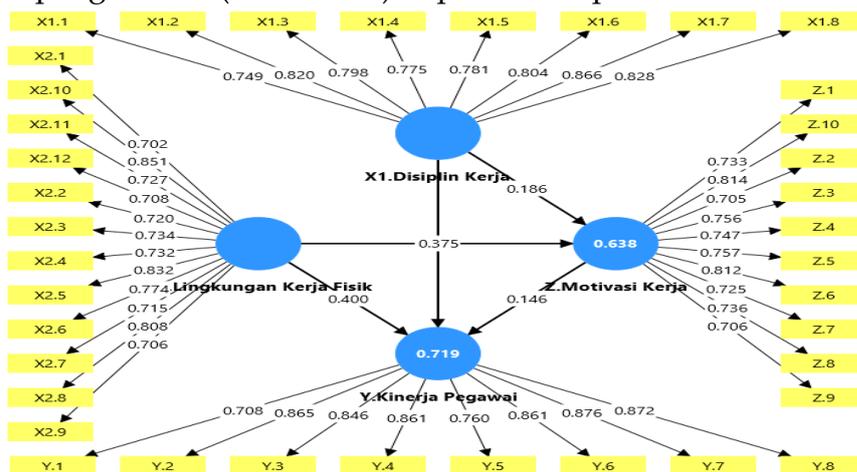
Hasil Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 126 responden, dengan beberapa karakteristik responden diantaranya berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yaitu pegawai berjenis kelamin laki-laki berjumlah 87 orang (69%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 39 orang (31%). Berdasarkan usia yaitu pegawai yang rentang umurnya < 30 tahun sejumlah 7 orang (6%). Pegawai yang rentang usianya 31-40 tahun sejumlah 23 orang (18)%. Untuk yang rentang umurnya 41-50 tahun sejumlah 69 orang (55%). Pegawai yang berada >50 tahun sejumlah 27 orang (21%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebanyak 48 orang (38%) memiliki tingkat pendidikan terakhir SMA, 65 orang (52%) berpendidikan Sarjana Terapan (D4)/Sarjana (S1), dan 13 orang (10%) memiliki gelar Magister (S2). Berdasarkan masa kerja yaitu responden dengan masa

kerja sebanyak 19 orang (15%) telah bekerja kurang dari 10 tahun, 86 orang (68%) memiliki masa kerja antara 10 hingga 20 tahun, 18 orang (4%) memiliki masa kerja antara 20 hingga 30 tahun, dan 3 orang (2%) telah bekerja lebih dari 30 tahun.

Hasil Convergent Validity

Validitas konvergen dianggap terpenuhi jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih dari 0,5. Selain itu, validitas konvergen juga dapat dinilai melalui *outer loading*. Jika nilai *outer loading* lebih besar dari 0,70, maka indikator dianggap valid. Hasil uji model pengukuran (*outer model*) dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 1.

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Nilai *loading factor* untuk semua item pertanyaan > 0,70, bahkan terdapat beberapa item konstruk variabel > 0,80 maka dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid konvergen. Hal ini menandakan bahwa semua item variabel konstruk memiliki hubungan yang kuat terhadap item variabel konstruk lainnya. Analisis melalui nilai *loading factor*, selanjutnya dilakukan analisis melalui perhitungan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1.

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No.	Variabel	Nilai Average Variance Extracted (AVE)
1	Disiplin Kerja (X ₁)	0,645
2	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,566
3	Kinerja Pegawai (Y)	0,694
4	Motivasi Kerja (Z)	0,562

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 1 menunjukkan hasil uji *measurement model* yang menampilkan nilai *outer loading factor* dari keempat variabel. Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai > 0,50 sehingga dapat dinyatakan memenuhi persyaratan validitas konvergen.

Hasil Discriminant Validity

Validitas diskriminan dianggap baik apabila nilai AVE pada setiap variabel memiliki nilai $\geq 0,50$. Berikut adalah hasil Tabel 2. Fornell-Larcker Criterion yang diolah dengan menggunakan alat analisis SmartPLS *version 4.0*.

Tabel 2.
Fornell-Lacker Criterion

Variabel	Disiplin Kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Disiplin Kerja (X ₁)	0,803			
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,764	0,752		
Kinerja Pegawai (Y)	0,780	0,802	0,833	
Motivasi Kerja (Z)	0,681	0,790	0,718	0,750

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa akar AVE konstruk disiplin kerja 0,803, lingkungan kerja fisik 0,752, kinerja pegawai 0,833, dan untuk motivasi kerja yaitu 0,750. Hal ini mengindikasikan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur oleh uji AVE dan validitas sampel tersebut memenuhi syarat untuk penelitian berikutnya. Tingkat ambang validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dengan ketentuan nilai tersebut harus lebih kecil dari 0,90 seperti yang disarankan oleh (Hair, 2017). Nilai HTMT tertinggi pada penelitian ini ada pada variabel Kinerja Pegawai <-> Lingkungan Kerja Fisik dengan nilai 0,852 sedangkan nilai terendah pada uji HTMT ini terdapat pada variabel Motivasi Kerja <-> Disiplin Kerja dengan skor 0,719 seperti yang ditunjukkan pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3.
Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Variabel	Disiplin Kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Disiplin Kerja (X ₁)				
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,820			
Kinerja Pegawai (Y)	0,826	0,852		
Motivasi Kerja (Z)	0,719	0,845	0,756	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai yang dihasilkan dari pengujian HTMT bernilai kurang dari 0,90. Dalam uji validitas diskriminan, instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai HMT < 0,90. Oleh karena itu dapat diimplikasikan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid dan sesuai.

Hasil Composite Reliability

Reliabilitas komposit merupakan bentuk uji reliabilitas yang mengevaluasi seberapa besar konsistensi hasil antar item dalam tes yang sama. Konsistensi ini diuji dengan nilai reliabilitas komposit, yang mana suatu variabel dianggap reliabel jika nilai reliabilitas komposit pada variabel yang diukur lebih dari 0,70. Berikut hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4.
Hasil Uji Reliabilitas Komposit

Variabel	Reliabilitas Komposit	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	0,927	0,921	Reliabel
Lingkungan Kerja Fisik (X ₂)	0,933	0,930	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,936	0,936	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,913	0,913	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Nilai Cronbach's Alpha dan *composite reliability* untuk semua konstruk berada diatas nilai > 0,70. Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* pada keempat variabel laten yang diteliti yakni disiplin kerja 0,927, lingkungan kerja fisik 0,933, motivasi kerja 0,936 dan kinerja pegawai 0,913 memiliki reliabilitas yang baik karena nilai reliabilitas komposit pada masing-masing variabel laten lebih besar dari 0,70. Hal ini mengartikan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi standard kelayakan untuk digunakan dalam pengukuran semua variabel laten.

Selain diukur dengan melihat nilai reliabilitas komposit, juga didukung dan diperkuat dengan melihat nilai uji reliabilitas Cronbach's Alpha yang dianggap telah memiliki tingkat kehandalan yang dapat diterima, yang mana nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel yang terukur adalah lebih besar dari 0,60. Disiplin kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,921, lingkungan kerja fisik 0,930, motivasi kerja 0,936 dan kinerja pegawai 0,913. Hal ini menandakan bahwa instrumen yang digunakan pada penelitian ini dianggap reliabel.

Koefisien Determinasi (R-Square)

Menurut Musyaffi (2021), nilai *R-square* dikategorikan baik jika > 0,67, apabila berkisar antara 0,33 - 0,67 tergolong sedang, sedangkan apabila nilai *R-square* berada dalam rentang 0,19 - 0,33 dianggap lemah. Hasil pengujian nilai *R-Square* dapat dilihat pada Tabel 5 berikut.

Tabel 5.
Koefisien Determinasi (R-square)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,719	0,712
Motivasi Kerja (Z)	0,638	0,632

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Variabel kinerja pegawai memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,712, yang mana setelah dikonversikan ke persentase menjadi 71,2%. Hal ini mengimplikasikan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 71,2% dan sisanya 28,8% dijabarkan oleh variabel lain di luar penelitian. Sedangkan pada variabel motivasi kerja memiliki nilai *R-Square Adjusted* sebesar 0,632, yang mana setelah dikonversikan ke persentase menjadi 63,8%. Hal ini mengimplikasikan bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 63,8% dan sisanya 36,2% dijabarkan oleh variabel lain di luar penelitian.

Pengujian Signifikansi Koefisien Jalur Model Struktural (*Structural Model Path Coefficient*)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah sebuah variabel mempunyai arah hubungan yang positif atau negatif terhadap variabel yang lainnya. Apabila nilai *path coefficient* > 0, maka dapat dinyatakan bahwa variabel memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel lainnya, namun apabila nilai *path coefficient* < 0, maka dapat diartikan bahwa variabel memiliki arah hubungan yang negatif terhadap variabel lainnya. Berikut hasil pengujuannya dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6.
Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Jalur Hubungan	Koefisien Jalur (β)	t-statistik	p-value	Ara Hubur	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,375	2,864	0,004	Positif	Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik (X_2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,400	3,359	0,001	Positif	Signifikan
Disiplin Kerja (X_1) → Motivasi Kerja (Z)	0,186	1,752	0,080	Positif	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja Fisik (X_2) → Motivasi Kerja (Z)	0,647	6,220	0,000	Positif	Signifikan
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,146	1,644	0,100	Positif	Tidak Signifikan

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Dapat dilihat hubungan langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang mana nilai *path coefficient* sebesar 0,375 dan *p-value* sebesar 0,004 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja fisik juga memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar 0,400 dan *p-value* sebesar 0,001 < 0,05. Disiplin kerja memiliki hubungan yang positif terhadap motivasi kerja, yang mana nilai *path coefficient* yang dihasilkan sebesar 0,186, akan tetapi memiliki pengaruh tidak signifikan yang

dibuktikan dengan nilai *p-value* $0,080 > 0,05$. Sementara itu, lingkungan kerja fisik memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai *path coefficient* sebesar $0,647$ dan *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. Lebih lanjut, hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai juga memiliki hubungan yang positif, yang dibuktikan dengan nilai *path coefficient* yang dihasilkan sebesar $0,146$, namun berpengaruh tidak signifikan yang dibuktikan dengan nilai *p-value* $> 0,05$.

Hasil Pengujian Hipotesis Langsung (Direct Effect)

Pengujian hipotesis *direct effect* dimanfaatkan untuk menilai hubungan langsung antara satu variabel dan variabel lainnya dalam suatu model dengan menggunakan tingkat signifikansi tertentu yaitu $\alpha = 0,05$. Jika *t*-statistik melebihi $1,96$ dan *p-value* lebih kecil dari $0,05$, maka dinyatakan terdapat pengaruh signifikan antara kedua variabel yang sedang diuji, begitupun sebaliknya. Berikut hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7.
Hasil Pengujian Hipotesis Langsung (Direct Effect)

Variabel	Original Sample	Mean Sample	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values
Disiplin Kerja (X_1) → Motivasi Kerja (Z)	0,186	0,203	0,106	1,752	0,080
Lingkungan Kerja Fisik (X_2) → Motivasi Kerja (Z)	0,647	0,633	0,104	6,220	0,000
Disiplin Kerja (X_1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,375	0,378	0,131	2,864	0,004
Lingkungan Kerja Fisik (X_2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,400	0,398	0,119	3,359	0,001
Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,146	0,149	0,089	1,644	0,100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 7 pada hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: a). Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi *P-Value* $0,08 > \alpha = 0,05$ (5%), sehingga hipotesis ditolak (H_1 ditolak atau disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai). b). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai signifikansi *P-Value* $0,000 < \alpha = 0,05$ (5%), sehingga hipotesis benar dan diterima (H_2 diterima). c). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi *P-Value* $0,004 < \alpha = 0,05$ (5%), sehingga hipotesis benar dan diterima (H_3 diterima). d). Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi *P-Value* $0,001 < \alpha = 0,05$ (5%), sehingga hipotesis diterima (H_4 diterima). e). Motivasi kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi *P-Value* $0.100 > \alpha = 0,05$ (5%), sehingga hipotesis ditolak (H_5 ditolak).

Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Pengujian efek tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh suatu variabel mediator dalam memediasi hubungan di balik variabel independen dan variabel dependen. Pengujian efek tidak langsung dapat dilihat dari nilai t-statistik dan *p-value*. Apabila nilai t-statistik melebihi 1,96 dan *p-value* berada di bawah 0.05, maka hubungan antar variabel dinyatakan signifikan. Berikut hasil pengujiannya dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8.
Hasil Uji Path Coefficients Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

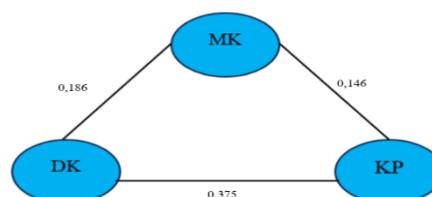
Variabel	Original Sample	Mean Sample	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P-Values
Disiplin Kerja (X_1) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,027	0,035	0,035	0,783	0,434
Lingkungan Kerja (X_2) → Motivasi Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,095	0,089	0,049	1,912	0,056

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8 pada hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: a). Motivasi kerja tidak berpengaruh dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi *P-Value* $0.000 > \alpha = 0,05$ (5%), sehingga hipotesis ditolak (H_6 diterima). b). Motivasi kerja tidak berpengaruh dalam memediasi lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai karena nilai signifikansi *P-Value* $0.056 > \alpha = 0,05$ (5%), sehingga hipotesis ditolak (H_7 diterima).

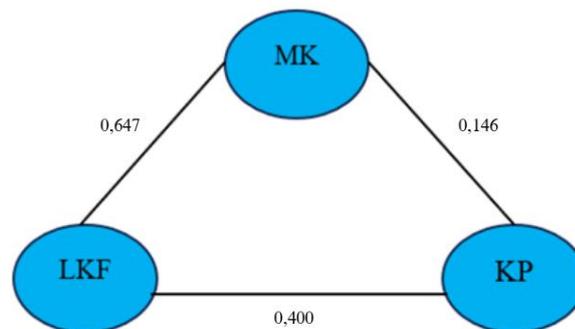
Hasil Uji Mediasi

Analisis jalur dipergunakan untuk mengetahui apakah motivasi mampu menjembatani dan menjelaskan di balik hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Uji mediasi dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 2. Uji Mediasi 1

Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,375. b). Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 0,186. c). Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,146. d). pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja yaitu $0,186 \times 0,146 = 0,027$. Hasil perkalian di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur (*path coefficient*) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,375 sedangkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel *intervening* sebesar 0,027, sehingga berdasarkan interpretasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi (*no mediation*) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui apakah motivasi dapat memediasi antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, maka dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:



Gambar 3. Uji Mediasi 2

Pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai sebesar 0,400. b). Pengaruh langsung lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja sebesar 0,647. c). Pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,146. d). Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja yaitu $0,647 \times 0,146 = 0,095$. Dari hasil perkalian yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien jalur (*path coefficient*) lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,400 sedangkan nilai koefisien jalur (*path coefficient*) lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan motivasi kerja sebagai variabel moderasi yaitu sebesar 0,095. Sehingga motivasi kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai karena nilai koefisien jalur (*path coefficient*) pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai lebih besar daripada nilai koefisien jalur (*path coefficient*) pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi motivasi pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhada, 2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Namun tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bukhori dan Erlyana, 2018, Arifa & Muhsin, 2018, Istiqomah & Suhartini 2015, Anggrainy, 2018 dan Mirawati 2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa meskipun pegawai Setdakab Aceh Timur disiplin dalam bekerja, tidak berarti pegawai tersebut juga memiliki motivasi yang tinggi. Meskipun disiplin kerja penting dalam membentuk keteraturan dan keefisienan, namun dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi tidak serta merta juga meningkatkan motivasi kerja pegawai, bisa jadi pegawai menjalankan disiplin karena kewajiban dan kepatuhan, bukan karena disebabkan oleh dorongan internal (motivasi). Apabila aspek lain seperti pengakuan dan penghargaan atas pencapaian prestasi kurang baik, maka disiplin saja tidak cukup untuk memotivasi mereka.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nurohman, 2024) yang mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Senada dengan itu, penelitian (Sudarmanto, 2022) juga menunjukkan terdapat hubungan signifikan antara lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja. Namun hasil penelitian yang dinyatakan oleh (Nabilla, 2014, Soetopo, 2019 dan Sabilalo, 2020) justru menyatakan sebaliknya, yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan pada motivasi kerja.

Hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik (pencapaian, kebersihan, ventilasi dan peralatan), maka motivasi kerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa kenyamanan fisik, relasi sosial yang harmonis, serta dukungan psikologis dari lingkungan sekitar memberikan dorongan positif bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan penuh semangat. Oleh karena itu, manajemen organisasi disarankan untuk terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif sebagai strategi peningkatan motivasi kerja pegawai. Kenyamanan dari lingkungan fisik sekitar memberikan dorongan positif bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan penuh semangat. Oleh karena itu, manajemen organisasi diharapkan untuk terus menciptakan dan mempertahankan

lingkungan kerja fisik yang kondusif sebagai strategi peningkatan motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi menunjukkan arah yang positif, dan nilai signifikansi (*p-value*) lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Nur Fatika Sari, 2022, Ratna Firda, 2019, Zalnika, 2018, dan Jufrizen, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara signifikan dan positif memengaruhi kinerja ASN. Artinya, disiplin menjadi faktor utama yang berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini mengimplikasikan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki kontribusi langsung terhadap kinerja pegawai melalui beberapa indikator. Dari segi ketepatan waktu, pegawai yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugas tepat waktu dan mengikuti prosedur sesuai yang telah ditetapkan, cenderung menyelesaikan pekerjaan secara efisien. Disiplin dalam konteks penelitian ini artinya pegawai memiliki kebiasaan yang teratur, yang tentu berkontribusi pada standard kualitas pekerjaan yang diharapkan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh (Lestari, 2020 dan Miftahul Khoiriyatul Jannah, 2019) yang mengidentifikasi adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja. (Linda Dwi Anggun Mardika Wati, 2019) melalui studi yang dilakukan juga menemukan signifikansi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh riset yang memanfaatkan *Structural Equation Model* berbasis *Partial Least Square* oleh (Trihudyatmanto, 2020, Em Yusuf Iis, 2022 dan Wahyudi, 2022), yang secara konsisten membuktikan bahwa lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai. Akan tetapi berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sabibalo, 2020 dan Deviyana, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa dengan memiliki lingkungan kerja fisik baik dan nyaman, hal ini tentu dapat membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan aman, tenang dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga mempercepat laju produktivitas pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ruang kerja yang nyaman dengan pencahayaan yang cukup, kursi dan meja

yang ergonomis dan suhu ruangan yang ideal dapat mengurangi rasa jenuh sehingga dapat membantu meningkatkan produktivitas pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji hipotesis yang telah dilakukan, diperoleh hasil bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rizky Iman Perdana, 2024, Irsandi, 2023, Deviyana, 2023, Asfar dan Anggraeni, 2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rizki Annisa, 2019, Sabibalo, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian serupa juga disampaikan oleh (Hasnawati, 2023), yang melalui analisis *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square*, menyimpulkan bahwa motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Kelik Purwanto (2020) turut memperkuat bukti bahwa motivasi kerja berkontribusi secara positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Selain itu, studi yang dilakukan oleh (Rizka Pertiwi, 2021, Wahyudi, 2022, Trihudyatmanto, 2020) dan Hasnawati, 2023) dengan menggunakan model SEM, konsisten menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pada konteks tertentu, motivasi kerja serta merta tidak selalu menjadi faktor penentu utama yang memengaruhi kinerja pegawai Setdakab Aceh Timur. Artinya sistem pengukuran kinerja yang diterapkan dalam instansi lebih berfokus pada hasil yang dapat diukur secara objektif, seperti kuantitas atau output serta tingkat kualitas pekerjaan yang dihasilkan dibandingkan dengan motivasi. Selain itu, perbedaan kepribadian setiap individu tentu juga memengaruhi hubungan antara motivasi dan kinerja. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi mungkin tetap berkinerja dengan baik meskipun memiliki motivasi yang bersifat fluktuatif. Begitu pula pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah atau mungkin tidak mampu berkontribusi kinerja secara baik meskipun dalam keadaan memiliki tingkat motivasi yang tinggi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian jalur tidak langsung (*indirect effect*), ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan melibatkan motivasi kerja sebagai pemediasi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Irsandi, 2023, Rizky Iman Perdana, 2024, Ulfa dan Azzuhri, 2017) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Deviyana, 2023) yang menunjukkan bahwa motivasi justru memperlemah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2023, Jufrizen, 2021

dan F. P. Hadi 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki peran yang signifikan dalam memediasi dan menjelaskan di balik hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Ketidaksignifikanan pengaruh tidak langsung ini menunjukkan bahwa peran motivasi kerja sebagai mediator tidak cukup kuat dalam menjembatani hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Faktor lain yang menerangkan mengapa motivasi kerja tidak memediasi hubungan ini adalah bahwa antara motivasi kerja dan perilaku disiplin kerja tidak selalu berkorelasi secara konsisten. Pegawai yang memiliki tingkat motivasi yang tinggi berpotensi memiliki tingkat kelemahan dalam hal kedisiplinan, seperti ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja yang berpicu mempengaruhi kinerja secara negatif.

Sebaliknya, pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik meskipun tingkat motivasi tidak konsisten. Hasil penelitian ini secara dominan menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai bersifat langsung dan sama sekali tidak dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja. Meskipun motivasi kerja juga penting, namun hal tersebut tidak terlalu berpengaruh secara signifikan untuk memoderasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian jalur tidak langsung (*indirect effect*), ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Andriyani, 2020, Irsandi, 2023 dan Deviyana (2023) yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, justru variabel motivasi memperlemah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2021, Sudarmanto, 2022 dan Pratama, 2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berhasil memoderasi secara positif dan signifikan di balik hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik yang mendukung merupakan komponen penting dalam mendukung produktivitas kerja, namun dalam konteks instansi yang diteliti, lingkungan kerja fisik tersebut secara signifikan tidak mampu mendorong peningkatan motivasi kerja pegawai. Akibatnya, motivasi kerja yang dianggap mampu menjembatani lingkungan kerja fisik dan peningkatan kinerja pegawai, justru tidak terbentuk secara kuat. Meskipun motivasi kerja merupakan elemen penting, namun tidak cukup kuat dalam menjelaskan perannya dalam mempengaruhi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam konteks penelitian ini jelas menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik yang

mendukung lebih memiliki pengaruh secara langsung dan substansial terhadap kinerja pegawai tanpa harus memperhatikan kondisi motivasi pegawai. Singkatnya, lingkungan kerja fisik yang baik seperti kebersihan ruang kerja, peralatan yang lengkap, dan pencahayaan serta suhu yang ideal dapat meningkatkan produktivitas kinerja pegawai secara langsung tanpa harus melibatkan bentuk motivasi pegawai tersebut. Kondisi dan perbedaan motivasi tidak memperlihatkan dampak yang signifikan terhadap kinerja, begitu pula dengan pegawai yang memiliki tingkat motivasi rendah tetap dapat bekerja dengan optimal apabila lingkungan kerja fisik sudah sangat mendukung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian yang telah dilakukan peneliti untuk membuktikan kebenaran hipotesis pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: (1). Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja di ruang lingkup kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. (2). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. (3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. (4). Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. (5). Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. (6). Motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur. (7). Motivasi kerja tidak dapat memoderasi pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di lingkungan kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sabilalo, M., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. Journal of Management & Business Vol. 3. 151-19.
- Adha, Risky Nur. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol.4 No.1.
- Adnan. (2024). *Pengaruh Insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Kantor Inspektoral Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi Vol. 6, No. 1.

- Agus Dwi Cahya, et al. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta)*. *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16-26. <http://itbsemarang.ac.id/jbe/index.php/jbe33/article/view/91>
- Agustina, S., & M, Trihudiyatmanto. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi pada Perangkat Desa di Kecamatan Punggelan Kabupaten Banjarnegara*. *Journal of Economic, Business and Engineering*, 2(1), 116-119.
- Anatabinta, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang*. *Jurnal Bina Bangsa*. 13(1), 17-29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Andriyani, N. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavue Vision International*. (JEBI) *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, Volume 15 No. 1 Juni 2020, 15, 24-32.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2018). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1).
- Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat*. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 9. No. 2
- Ayer Johannes Eliezer, Lyndon R.J., Pangemanan Yolanda P.I Rori. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*. *Jurnal Agri-Sosial Unsrat*. Vol.12 N0.3A.
- Bukhari, B., & Pasaribu, S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89-103. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3365>
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Akademia*, 16(2), 171-177.
- C. Catur Widayati, Magito dan Agung Soihin dan Rani Triana. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*. E-ISSN: 2747-0199. P-ISSN: 2747-0180. Volume 1, Issue 1, November 2020. Universitas Mercu Buana.

- Creswell, John W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. In SAGE Publications, Inc. (Fifth Edit). London EC1Y 1SP: SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4324/9780429469237-3>
- Darmawan, E. (2019). *Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Rotasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Serang Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi*. *Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15 (1), 83-93.
- Dedi Wahyudi. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Kampar*. 5(1), 887-898.
- Deviyana, et.al. (2023). *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*. *Journal of Business & Management e-ISSN Vol. 1 No. 1, January 2023*.
- Dewi, Riza Amelia. (2020). [tesis] *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja pegawai Pada Industri Rumah Batik Tatzaka Di Kabupaten Banyuwangi*. *Fakultas Ekonomi Universitas Jember*. Tesis.
- Dewi, S. A., & Trihudyatmanto, M. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. *Journal of Economic, Business and Engineering (JEBE)*, 2(1), 113-122.
- Dumilah, R. (2023). *Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kinerja Karyawan Di Lingkungan Pelayanan Agama Kantor Kota Tangerang Selatan*. *Jurnal Internasional Ekonomi, Pendidikan Dan Kewirausahaan*. <https://doi.org/10.53067/Ije3.V3i1>
- Em Yusuf Iis, W. (2021). *The Effect of Empowerment, Work Environment, and Career Development on Employees Performance with Work Motivation as The Intervening Variable in The Government of Aceh - Indonesia*. *Quantitative Economics and Management Studies (QEMS)*, 2, 376-386. doi://doi.org/10.35877/454RI.qems383.
- Fatihudin, D., & Firmansyah, M. A. (2018). *The Effect of Work Environment on Employee Performance Through The Job Satisfaction in Drink Water Company Pandaan Indonesia*. *International Journal of Management And Economics Invention*, 4(11), 1982-1988.
- Hafidzi, A. H. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. doi: 10.32528/ipteks.v4i1.2109
- Hair. (2011). *Multivariate Data Analysis: with Reading. Fourth Edition*. New Jersey: Prentice Hall.
- Irfan, A. A., & Mahargiono, M. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*.

- Irsandi, et.al. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Bagian Distribusi Melalui Motivasi Kerja Pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu*. Jurnal Cendekia Akademika Indonesia 2 (3): 306 – 317.
- Istifadah, Anissaul dan Santoso. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. Livia Mandiri Sejati Banyuwangi*. International Journal of Social Science and Business, Vol.3. No.3. hal. 259-263.
- Istiqomah, S.N., & Suhartini, S. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Siasat Bisnis, 19(1), 89-97.
- Jannah, Miftahul Khoiriyatul. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Supervisor dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV. Kairos Sukses Sejati, Yogyakarta)*. Jurnal Ilmu Manajemen Vol, 16 No.1
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Sains Manajemen, 7(1), 35-54
- Khofifatul Jannah. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Pemediasi (Studi pada PT. Bromo Steel Indonesia)*
- Kiki Lestari, Agung Budiarmo. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Sari warna Asli Unit V Kudus (Studi Kasus Pada pegawai Bagian Produksi)*. Diponegoro Journal of Social and Politic (hal 1-6)
- Kumajas, Anggy Henly, Victor P. K. Lengkong, dan Rudy S. Wenas. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) kantor Wilayah Suluttenggo*. Jurnal EMBA, Vol.4 No.4, pp. 1200-1208.
- Kurnia Putri. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada PT. PLN (Persero) Unit Layanan Pelanggan Selatpanjang*. Repository UIN SUSKA RIAU
- Linda Dwi Anggun Mardika Wati, S. W. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Madiun Garment*. Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi, hal: 1-13.
- Mirawati, R., Ihsani, N., Gunawan, N. F., Putri, N., & Teresya, R. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja)*. Jurnal Ilmu Multidisiplin, 1. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i3>
- Nirvandhi, N. S., Setyariningsih, E., & Dwihandoko, T. H. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik*. Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan, 1(5), 226-241. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.209>

- Nurhuda, Amy; Sardjono, Sigit; Purnamasari, W. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl Raya Bypass Krian Km 33 Balongbendo Krian*. Jurnal Ecopreneur.12 Vol 1 No. 1 (2018).
- Nurohman, Dimas Herlangga. (2024). [tesis] *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Kerja pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survei Pada UPTD Puskesmas Cipicung dan Luragung Kab. Kuningan)*. Universitas Kuningan.
- Perdana, Rizky Iman. (2024). *Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Aceh Timur*. Tesis. Lhokseumawe: Universitas Malikussaleh.
- Pertiwi, Rizka. (2021). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Sebagai Variable Moderasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Maros*. Tesis. Makassar: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia.
- Ramadhan, A. S., & Fitriansyah, F. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Kantor Pos Samarinda)*. Borneo Studies and Research, 4(1), 94-103.
- Ratna Firda. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Jemur Andayani*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen: Volume 8, Nomor 4.
- Riantiana Pardede dan Putu Hari Kurniawan. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT OSI Electronics*. Jurnal Rekamane-ISSN: 2598:8107 p-ISSN: 2620-9500 Vol. 4 No. 2, Halaman 303-315
- Setiawan, B. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Operator Spbu Bekasi PT. Pertamina Retail*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana 9(1)
- Shofyan Hadi, Noer Aisyah Barlian, Fauzan Muttaqien. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang*. Jobman: Journal of Organization and Business Management, E-ISSN: 2715-557
- Sudarmanto, Yoyok. (2022). [tesis] *Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Terhadap Kinerja pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Instansi Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi*. Universitas Muhammadiyah Jember.

- Syahida, N. and Suryani, N., (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa*. Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi. Vol. 7, No. 2, pp. 610-623.
- Ulfa, M. dan A. Misbahudin. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Jatim Selatan Malang*. Jurnal Manajemen. 2 (4). 50-65.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup, Y. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kantor dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).
- Wahyuni, A., & Budiono, B. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10 (3)
- Yusuf Iis, Em *et al.* (2022). *The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at the Office of Agriculture and Livestock in Aceh*. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS) 2(2): 227-36.