

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TOKO BUNDA MOTOR KOTA PAYAKUMBUH

Mai Darmis¹, Selvi Yona Sari², Muhammad Pondrinal³

maidarmis02@gmail.com¹, selviyonasari@upiypk.ac.id², m.pondrinal01@gmail.com³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada toko bunda motor kota payakumbuh. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian menggunakan data primer (kuesioner) dari 50 responden karyawan Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh. Metode analisis yang digunakan adalah Structural Equation Modeling Analisis dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja, Tidak terdapat berpengaruh antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh. Beberapa hasil penelitian ini bertentangan dengan teori dan penelitian sebelumnya, karena berbeda fenomena dan objek yang diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on employee performance through work motivation as an intervening variable at the Bunda Motor shop in Payakumbuh City. The method used is quantitative. The study uses primary data (questionnaires) from 50 respondents of Bunda Motor Shop employees in Payakumbuh City. The analysis method used is Structural Equation Modeling Analysis with Partial Least Square (PLS) 3.0. The results of this study indicate that, Work Discipline affects Work Motivation, Work Environment affects Work Motivation, There is no effect between Work Discipline on Employee Performance, Work Environment affects Employee Performance, Work Motivation affects Employee Performance, Work Motivation mediates Work Discipline on Employee Performance, Work Motivation mediates Work Environment on Employee Performance at the Bunda Motor Shop in Payakumbuh City. Some of the results of this study contradict previous theories and research, because of different phenomena and objects studied.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.

PENDAHULUAN

Di era globalisasi bisnis yang semakin sengit sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan Perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai menurut (Sambul, 2021).

Kinerja Karyawan diartikan sebagai sekumpulan individu dalam sebuah organisasi yang telah memenuhi tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa setiap perusahaan memerlukan karyawan sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan mutu produk dan layanan yang ditawarkan. Oleh karena itu, Karyawan dianggap sebagai sumber daya yang sangat berharga bagi perusahaan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan demikian, ada beberapa aspek yang perlu diperhatikan ketika menilai kinerja karyawan, seperti jumlah dan kualitas kerja, pengembangan rencana aktivitas, serta pemahaman terhadap tugas yang diberikan. Tujuan utama dari pengukuran kinerja adalah untuk mendorong karyawan agar mencapai target dan mengikuti norma perilaku yang telah ditetapkan demi memperoleh hasil yang diinginkan, (Dinata, 2022).

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan memiliki arti yang sangat penting, karena jika kinerja tidak memadai untuk bersaing dengan Perusahaan lain. Sebaliknya, dengan kinerja karyawan yang unggul, perusahaan diharapkan dapat bersaing secara efektif di pasar. Untuk menghasilkan kinerja tinggi, diperlukan upaya maksimal dalam bekerja dan optimalisasi potensi sumber daya manusia karyawan guna mencapai tujuan organisasi, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan organisasi Menurut (Ardini & Pradana, 2021) dalam (Riau, 2024).

Penerapan disiplin dalam pekerjaan memiliki keuntungan dalam membimbing karyawan agar patuh dan taat pada peraturan serta kebijakan yang ditetapkan di perusahaan. Oleh karena itu, disiplin dalam pekerjaan sangat penting dan perlu ditegakkan di dalam lingkungan Perusahaan. Menurut (Samalua Waoma, 2021) dalam (Adinda et al., 2023). Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operasional utama dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin kuat disiplin kerja karyawan, semakin tinggi pula pencapaian kinerja mereka. Sebaliknya, tanpa penerapan disiplin kerja yang efektif, perusahaan akan menghadapi kesulitan dalam mencapai hasil kerja maksimal menurut (TYAS, 2022).

Tingkat disiplin seseorang mencerminkan sejauh mana ia bertanggung jawab terhadap tugas yang diembannya. Keadaan ini dapat mendorong semangat kerja dan memberikan keuntungan bagi organisasi dalam mencapai tujuan bersama, yang pada akhirnya mendukung kemajuan organisasi, karyawannya, dan masyarakat secara keseluruhan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesiapan individu untuk mematuhi segala peraturan di tempat kerja sesuai dengan norma sosial yang berlaku (Agustin et al., 2024). hasil analisis pengujian hipotesis penelitian menunjukkan hasil yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Dinata, 2022).

Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar tempat kerja, baik fisik maupun non-fisik, yang menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, dan nyaman untuk bekerja, serta berbagai aspek lainnya (Manado, 2023). Lingkungan kerja merujuk pada semua peralatan dan bahan yang digunakan, situasi di sekitar tempat kerja seseorang, pendekatan yang diterapkan dalam bekerja, serta prosedur kerja, baik secara individu maupun dalam kelompok. Menurut (Widyawati, 2021).

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama yang mendorong individu untuk berkontribusi secara maksimal terhadap kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya, dengan kesadaran bahwa pencapaian tujuan organisasi juga mencerminkan pencapaian tujuan pribadi anggota organisasi. Pemimpin dalam suatu organisasi memainkan peran krusial dalam mengembangkan dan mempertahankan motivasi kerja di kalangan karyawan seperti yang dinyatakan oleh (Arifin & Nurcaya, 2021).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengambil judul "PENGARUH DISIPLIN KERDA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TOKO BUNDA MOTOR KOTA PAYAKUMBUH”.

METODE PENELITIAN

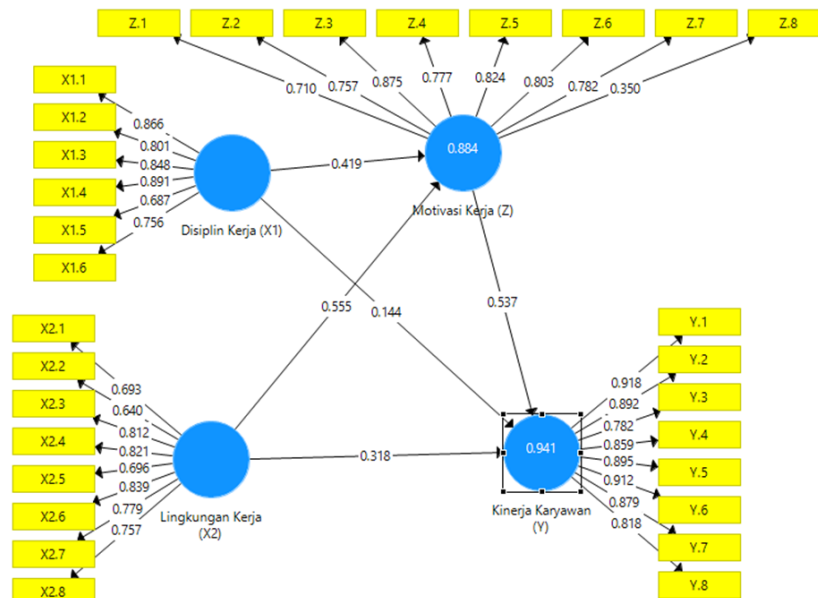
Variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan menjadi variabel independen (bebas), variabel dependen (terikat) dan variabel intervening. Variabel bebas (Independen) adalah Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2). Variabel Terikat (Dependent Variable) adalah Kinerja karyawan (Y). Dan variabel intervening (Variabel Perantara) adalah Motivasi kerja (Z).

Menurut (Sukmawati et al., 2023) Populasi penelitian mengacu pada semua unit analisis yang memiliki ciri- ciri identik atau mempunyai hubungan bermakna dengan isu penelitian. Populasi penelitian mengacu pada keseluruhan individu, objek, atau peristiwa yang menjadi fokus penyelidikan Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh sebanyak 50 orang. Karena populasi Karyawan pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh sebanyak 50 orang. Maka semua dari populasi dijadikan sampel yaitu 50 orang Karyawan pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Responden

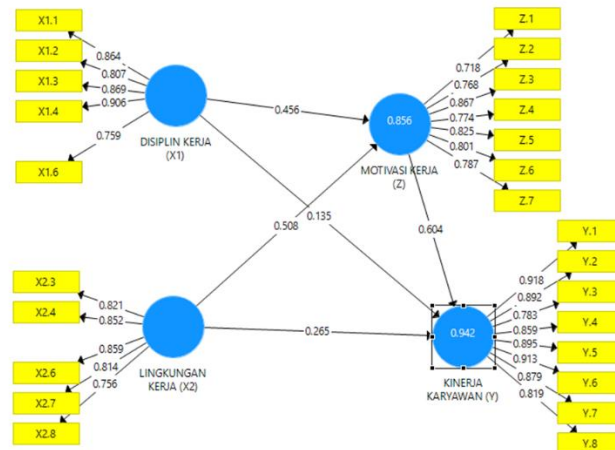
Jumlah responden 50 orang dengan rincian laki-laki sebanyak 32 orang (64%) merupakan jumlah responden yang paling banyak. Responden Wanita sebanyak 18 orang (36%). Usia responden terbanyak antara 25 tahun sebesar (70%). Sedangkan masa lama bekerja sebanyak antara 5 tahun. Pendidikan terakhir yang dimiliki responden terbanyak adalah S1.



Gambar 1 Hasil Outer Loading Sebelum Eliminasi

Sumber : hasil Uji Outer Loading, 2026

Pada gambar 1 terdapat beberapa nilai pernyataan dibawah 0,7 sehingga semua pernyataan yang tidak valid atau dibawah 0,7 dibuang, Dimana no pernyataan yang di eliminasi adalah (X1.5, X2.1, X2.2, X2.5, dan Z.8)



Gambar 2 Hasil Outer Loading Setelah Eliminasi

Sumber: Hasil Uji Outer Loading, 2026

Pada gambar 2 hasil uji outer loading setelah di eliminasi menyatakan bahwa data sudah valid dengan nilai convergent validity diatas 0,7

Tabel 1 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,758	Baik
Disiplin Kerja (X1)	0,710	Baik
Lingkungan Kerja (X2)	0,675	Baik
Motivasi Kerja (Z)	0,628	Baik

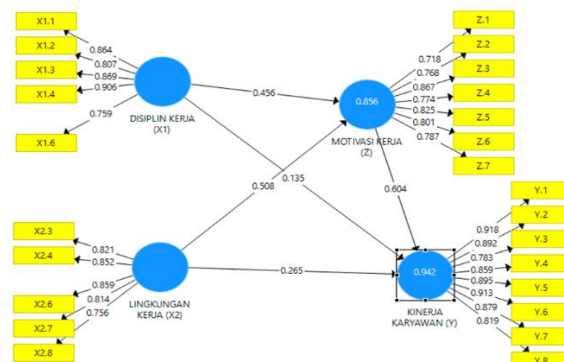
Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS (2026)

Tabel 2 Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0,897	0,924	Reliabel
Disiplin Kerja (X1)	0,954	0,962	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,879	0,912	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	0,901	0,922	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS (2026)

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan bahwa pada pernyataan dari masing-masing variabel semuanya dinyatakan reliabel, hal ini dikarenakan nilai Cronbach's Alpha > 0,7. . Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa Tingkat kehadalan data telah baik dan reliabel.



Gambar 3 Persamaan Inner Model

Sumber: Hasil Uji Outer Loading, 2026

Berdasarkan gambar diatas, model struktural inner model di atas dapat dibentuk

persamaan model sebagai berikut :

- a. Model persamaan I, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dengan model penelitian.

$$Z = 0,456 X1 + 0,508 X2$$

- b. Model persamaan II, merupakan Gambaran besarnya pengaruh konstruk Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Y = 0,135 X1 + (0,265) + 0,604$$

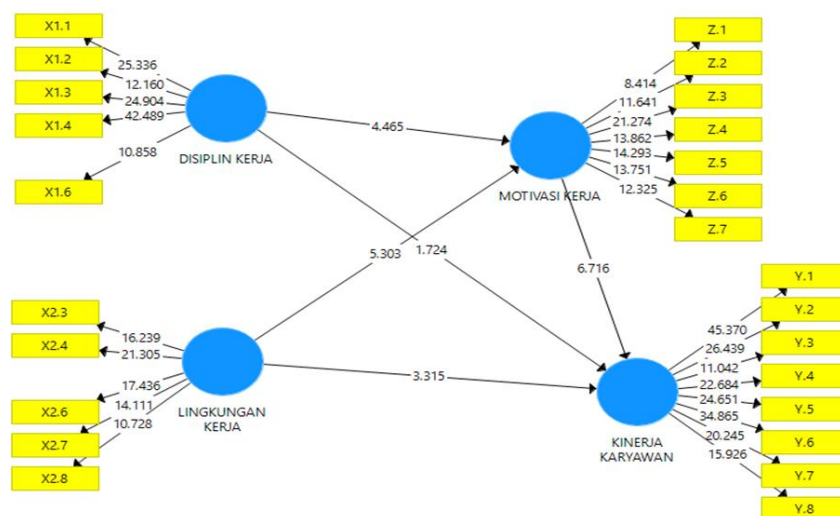
Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka di evaluasi melalui nilai R-Square, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 4.16

Tabel 3 Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan (Y)	0,942	0,938
Motivasi Kerja (Z)	0,856	0,850

Sumber : Hasil pengolahan data SmartPLS, (2026)

Pada tabel 4.16 terlihat nilai R-Square konstruk kinerja karyawan sebesar 0,942 atau sebesar 94,2%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk disiplin kerja dan konstruk lingkungan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Sisannya sebesar 5,8% dipengaruhi oleh variable luar penelitian ini, Sementara nilai R-Square untuk konstruk motivasi kerja sebesar 0.856 atau sebesar 85,6% yang mengabarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja karyawan dari konstruk disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Sisannya sebesar 14,4% dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.



Gambar 4 Structural\Inner Model

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2026

Tabel 4. Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Hubungan Langsung	Original Sample (O)	T Statistics	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) => Motivasi Kerja (Z)	0,456	4,472	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja (X2) => Motivasi Kerja (Z)	0,508	5,200	0,000	Diterima
Disiplin Kerja (X1) => Kinerja Karyawan (Y)	0,135	1,727	0,085	Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) => Kinerja Karyawan (Y)	0,265	3,219	0,001	Diterima
Motivasi Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,604	6,216	0,000	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, (2026)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4.13 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan pengaruh konstruk disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis :

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan original sampel 0,456 yang menunjukkan bahwa arah Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dengan nilai t-statistik atau t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 4,472 > 1,96 dan P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. Dengan original sampel 0,508 yang menunjukkan bahwa arah Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja adalah positif. Dengan nilai t-statistik atau t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 5,200 > 1,96 dan P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang tidak signifikan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan original sampel 0,135 yang menunjukkan bahwa arah Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dengan nilai t-statistik atau t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 1,727 > 1,96 dan P-Value 0,085 besar dari alpha 5% yaitu 0,085 > 0,05, sehingga hipotesis ditolak.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan original sampel 0,265 yang menunjukkan bahwa arah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dengan nilai t-statistik atau t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 3,219 > 1,96 dan P-Value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu 0,001 < 0,05, sehingga hipotesis diterima.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Dengan original sampel 0,604 yang menunjukkan bahwa arah Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Dengan nilai t-statistik atau t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Dimana nilai t- statistik > t-tabel 6,216 > 1,96 dan P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu 0,000 < 0,05, sehingga hipotesis diterima.

Tabel 5 Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (X1) => Motivasi Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,275	3,825	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) => Motivasi Kerja (Z) => Kinerja Karyawan (Y)	0,307	3,814	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS (2026)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 4.18 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung konstruk disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, dan konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening

Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan original sampel 0,275 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dengan nilai t-statistik < t-tabel atau $3,825 < 1,92$ dan P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 > 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening

Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (Z) mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). dengan original sampel 0,307 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja adalah positif. Dengan nilai t-statistik < t-tabel atau $3,814 < 1,92$ dan P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 > 0,05$, sehingga hipotesis diterima.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan sangat kuat dan positif. Disiplin kerja menunjukkan seberapa patuh karyawan terhadap aturan, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan kesadaran dalam menjalankan tugas. Jika disiplin kerja diterapkan dengan baik dan secara konsisten, karyawan akan memiliki pola kerja yang jelas, merasa diperlakukan dengan adil, dan mengetahui harapan dari organisasi, yang selanjutnya akan meningkatkan motivasi kerja mereka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2023) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Dimana makin meningkat Lingkungan kerja maka motivasi kerja juga meningkat. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun nonfisik, seperti kenyamanan tempat kerja, pencahayaan, kebersihan, keamanan, hubungan antar rekan kerja, serta dukungan dari atasan. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan merasa nyaman dan aman dalam menjalankan tugasnya.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prakoso et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, sejalan dengan penelitian dapat dijelaskan bahwa (Pratama, 2023) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi,

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan telah memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup baik, hal tersebut belum tentu secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, serta dukungan manajemen. Disiplin kerja lebih berperan sebagai faktor pendukung yang dapat meningkatkan kinerja apabila diiringi dengan motivasi kerja yang tinggi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rahardjo2, 2021) dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian dari (Muna, 2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung aktivitas kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang baik cenderung lebih fokus, produktif, serta memiliki semangat kerja yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan mencapai target perusahaan. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis juga mendorong kerja sama tim yang lebih baik, sehingga berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan.

Hasil penelitian dalam jurnal (Agustin et al., 2024) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh (Iqbal Fyan Lizardy, 2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Karyawan yang termotivasi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, mencapai target yang telah ditetapkan, serta memberikan pelayanan yang optimal kepada konsumen. Motivasi juga

mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, kreatif, dan bertanggung jawab.

Dengan demikian, motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan diri, serta penciptaan suasana kerja yang mendukung, agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Basyid, 2024) menyebut motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Sari & Sari, n.d.) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai.

6. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang diterapkan dengan baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan merasa lebih bertanggung jawab, terarah, dan memahami standar kerja yang harus dicapai, sehingga memunculkan dorongan untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja inilah yang kemudian berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Jufrizen & Hadi, 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2023) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan.

7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada tabel pengaruh langsung dinyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di lingkungannya akan memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Motivasi kerja tersebut kemudian mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Bukhori & Dewi, 2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, dan hasil penelitian dari (Andriyani et al., 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

KESIMPULAN

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh.
3. Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh.

5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh.
6. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai variable intervening pada Toko Bunda Motor Kota Payakumbuh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., Agung, S., Manajemen, P. S., Bisnis, E., & Khaldun, U. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 1, 134–143.
- Agustin, P., Rohaeni, H., Maulia, I. R., & Raya, J. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan “X” Kota Bekasi. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 913–927.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Aquavue Vision International. *JEBI| Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1), 24–32.
- Arifin, A., & Nurcaya, N. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 1, 728–738. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.260>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 7(1), 39–43.
- Bukhori, M., & Dewi, E. K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sumber*, 3(77), 26.
- Dinata, Y. P. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Di cv Insan Pratama Surabaya . *INSAN PRATAMA SURABAYA* Yudha Putra Dinata Universitas Wijaya Kusuma Informasi Artikel Abstrak *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)*. Yudha Putra Dinata, 6(7), 420–430.
- Iqbal Fyan Lizardy. (2023). (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Timur) Iqbal Fyan Lizardy Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Jufrizen, J. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Manado, R. R. I. (2023). ISSN 2303-1174 A M.C.Mamesah., L. Kawet., V.P.K. Lengkong. Pengaruh Lingkungan Kerj..... 4(3), 600–611.
- Muna, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera) *Nailul*. 5(2), 1119–1130.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 14(2).
- Pratama, M. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya Pontjo Bambang Mahargiono Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Rahardjo2, W. A. O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja). 9(2).
- Riau, U. M. (2024). *Jurnal Inovasi Bisnis Manajemen dan Akuntansi*. 2, 121–131.
- Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan *Permata Finance Tomohon*. 2(7), 556–560.

- Sari, M. W., & Sari, S. (n.d.). The Effect of Work Facilities and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the Department of Education and Culture of South Coastal Regency. 5(5), 396–412. <https://doi.org/10.47153/sss55.20792025>
- Sukmawati, U. S., Katsirin, K., Chotimah, C., & Suherman, E. (2023). Konsep Dasar dalam Merancang Penelitian Studi Islam (Memahami Objek Penelitian). 1(1), 11–19.
- TYAS, R. D. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap) SKRIPSI Diajukan untuk Menempuh Ujian Skripsi Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya RIMA DWINING. 1, 1–132.
- Widyawati, E. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di dinas kelautan dan perikanan provinsi jawa timur. *Soetomo Business Review*, 2, 1–7. <https://ejournal.unitomo.ac.id/index.php/sbr/article/view/3512>.