

## **Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur**

Dini Amalia<sup>1</sup>, Siti Awaliyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Y.A.I, Jakarta, Indonesia)

Email: [dini1710yai@gmail.com](mailto:dini1710yai@gmail.com), [sitiawaliyah864@gmail.com](mailto:sitiawaliyah864@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kecamatan Jatinegara Jakarta timur. Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 karyawan Kecamatan Jatinegara dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM), Variabel yang digunakan untuk penelitian adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. analisis pengumpulan data ini menggunakan metode kuantitatif. Uji yang digunakan adalah Uji model pengukuran (outer model) terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, yang selanjutnya uji model structural (inner model) dengan melihat nilai R-Square dan nilai F-Square yang dihasilkan, dan yang terakhir pengujian hipotesis dengan melihat nilai T-Statistik dan nilai P Value yang dihasilkan. Dengan menggunakan aplikasi Smart-PLS 4. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.*

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

### **ABSTRACT**

*This study aims to test whether work motivation, work discipline, and work environment affect employee performance in Jatinegara District, East Jakarta. In this study, primary data was used. The sample in this study is 80 employees of Jatinegara District using the slovin formula. This study uses the Structural Equation Model (SEM), the variables used for the research are work motivation, work discipline and work environment on employee performance. This data collection analysis uses quantitative methods. The test used is the measurement model test (outer model) consisting of a validity test and a reliability test, which is then a structural model test (inner model) by looking at the R-Square value and the F-Square value produced, and finally a hypothesis test by looking at the T-Statistical value and the P Value value produced. By using the Smart-PLS 4 application. Based on the results of this study, it is shown that work motivation, work discipline, and work environment have a positive and significant effect directly on employee performance.*

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

## 1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya, Sumber daya manusia mengacu pada manusia yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester adalah salah satu kantor pemerintahan yang terletak di Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur. Kantor ini memberikan pelayanan publik seperti layanan pendidikan, izin pengasuhan, surat pengantar untuk pembuatan surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), kartu identitas, akta perkawinan dan perceraian, akta kelahiran dan kematian, perubahan informasi kartu keluarga, tempat tinggal tetap dan surat asuransi, serta administrasi terkait lainnya. Disiplin kerja dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan dalam upaya meningkatkan kinerja para pegawai. Adapun tabel data penilaian kinerja karyawan pada kelurahan kampung melayu dan Kelurahan Balimester

Tabel 1.1 Data Kinerja Karyawan Kelurahan Kampung Melayu Periode 2020-2023

<u>Tahun</u>	<u>Target</u>	<u>Realisasi</u>
2020	100%	87,85%
2021	100%	85,75%
2022	100%	82,05%
2023	100%	81,75%

Sumber data diperoleh dari Kelurahan Kampung Melayu

Tabel 1.2 Data Kinerja Karyawan Kelurahan Balimester Periode 2020-2023.

<u>Tahun</u>	<u>Target</u>	<u>Realisasi</u>
2020	100%	78,78%
2021	100%	78,50%
2022	100%	77,63%
2023	100%	77,77%

Sumber data diperoleh dari Kelurahan Balimester

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa persentase hasil penilaian kualitas kerja karyawan selama 4 tahun terakhir belum sesuai dengan apa yang diharapkan yaitu mendapatkan predikat sangat baik 91%-100%. Kurang optimal nya kinerja dapat dilihat dari persentase yang mengalami penurunan secara bertahap dari tahun 2020 hingga tahun 2023 pada Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester. Meskipun secara keseluruhan masih dinilai baik, namun kecenderungan menurunnya tingkat kerja karyawan tentu adanya keterkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja agar dapat mencapai predikat sangat baik.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Jatinegara Kota Jakarta Timur**

## 2. LANDASAN TEORI

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen, Middle Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah Manajemen

Sumber Daya Manusia, dan *Applicated Theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. *Substantive Theory* dari variabel penelitian ini adalah Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja.

Menurut George R. Terry dalam (Syahputra & Aslami, 2023) berpendapat bahwa Manajemen adalah “suatu proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian untuk menentukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

### **Manajemen SDM**

Menurut (Mangkunegara, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai atau karyawan.

Menurut (Hasibuan, 2020) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Sedangkan menurut (Edy Sutrisno, 2009) menyimpulkan bahwa, “Manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu”.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (Khaeruman, 2021) menyatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan

atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan cara menilai perbandingan hasil kerja nyata dengan standar kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh setiap karyawan.

Menurut (Kasmir, 2017) menyatakan “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut (Mangkunegara, 2017) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Ansory & Indrasari, 2018) motivasi berasal dari bahasa Latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak dan bahasa Inggrisnya *To Move*. Motivasi adalah sebuah dorongan atau alasan yang mendasari semangat dalam melakukan sesuatu. Motivasi adalah hal-hal yang menimbulkan dorongan, dan motivasi kerja yang merupakan pendorong semangat sehingga menimbulkan suatu dorongan. Pemberian motivasi ini diharapkan setiap individu atau karyawan bisa bekerja keras dan antusias untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Sutrisno (Nurzanah et al., 2021) “motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Sedangkan Menurut Kasmir (Nurzanah et al., 2021) “motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki

dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik”.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak, orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan Emron (Khaeruman, 2021).

### Disiplin Kerja

Menurut (Hasibuan, 2020) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa "Discipline is management action to enforce organization standards". Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Handoko (Sinambela, 2021) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

### Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemo (Hidayat, 2022) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja adalah suatu yang berada disekitar karyawan dan berpengaruh dalam menjalankan tugas yang diamanahkan kepadanya misalnya ruangan yang ber AC, pencahayaan yang memadai dan sebagainya, (Masram et al., 2023)

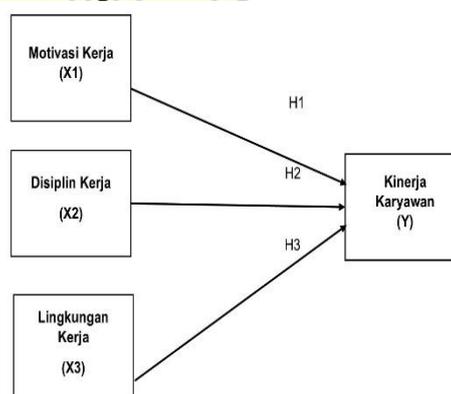
Menurut Simanjuntak (Darmadi, 2020) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai

pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok”.

Menurut Sedarmayati (Yoyo Sudaryo, 2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, kondisi sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan tata cara kerjanya baik individu maupun kelompok.

Menurut Sutrisno (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

### Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### Keterangan

H1 : Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur

H2 : Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur

### 3. METODOLOGI

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh (Swesti Mahardini dkk., 2023) Metode Penelitian yakni bagian yang menguraikan metode apa yang digunakan dalam penelitian, sehingga penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk menguji dan membuktikan hipotesis yang telah dibuat melalui berbagai pengujian dan penggarapan data. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran dari variabel independen (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat) dan untuk menguji sebuah hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Populasi

Menurut (Sugiyono, 2023) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan pendapat tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester yang berjumlah 100 orang.

#### Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu dimana setiap anggota karyawan pada Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester Jakarta

Timur dipilih menjadi anggota sampel. Sampel dalam penelitian ini merujuk pada rumus slovin, jadi untuk sampel 80 karyawan.

#### Rancangan Analisis

Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu data kuantitatif dari data kuesioner menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk mengolah datanya. Menurut (Ghozali, 2021) Metode Partial Least Square (PLS) ialah model persamaan struktural yang berbasis pembeda, dapat menggambarkan variabel laten dan diukur menggunakan indikator-indikator yang bertujuan untuk mengembangkan atau membangun teori. Pada penelitian ini peneliti menggunakan aplikasi Smart PLS 4.0

Smart PLS menggunakan metode bootstrapping atau penggandaan secara acak. Dalam analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (outer model) dan model structural (inner model).

##### 1) Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2023) Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Pada penelitian ini hanya digunakan untuk mendeskripsikan jumlah responden berdasarkan karakteristik yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, masa kerja dan deskripsi frekuensi variabel.

##### 2) Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Uji outer model bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

Pengukuran menggunakan validitas dengan kriteria loading faktor, nilai loading faktor yang diinginkan ( $>0.7$ ). Uji validitas dan realibilitas konstruk dengan nilai kriteria AVE  $>0.5$ . Kemudian uji validitas diskriminan dengan kriteria cross loading. Nilai yang diinginkan bahwa setiap indikator memiliki loading lebih tinggi untuk variable yang diukur dibandingkan dengan nilai loading ke variable yang lain dan terakhir uji realibilitas dengan melihat nilai Cronbach alpha dan Composite Realibility dengan kriteria nilai  $>0,7$  (Ghozali, 2021)

### 3) Uji model structural (Inner model)

Uji model structural atau inner model bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel laten. Terdiri dari Nilai R - Square, memiliki nilai sebesar 0,67 dikatakan (kuat), 0,33 dikatakan (moderat) dan 0,19 dikatakan (lemah). Dan untuk F- Square model digunakan untuk mengetahui besarnya effect size variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai F-Square sama dengan kategori nilai 0,35 (kuat), 0,15 (moderat) dan 0,02 (lemah) (Ghozali, 2021)

### 4) Pengujian hipotesis

Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai T-Statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila nilai p value dari pengaruh tersebut  $<0,05$  dan nilai T-Statistik  $>1,96$  berarti hipotesis dapat diterima dan pengaruh antar variabelnya signifikan. Sebaliknya apabila nilai p value  $> 0,05$  dengan T-Statistik  $< 1,96$  maka hipotesis ditolak (Naldi et al., 2020)

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

Hasil analisis data yang disajikan secara deskriptif pada penelitian ini yaitu

analisis karakteristik. Analisis karakteristik dalam penelitian ini meliputi : Jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut Penjelasan dari analisis karakteristik pada penelitian ini.

### 1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	64	80%
Perempuan	16	20%
Total	80	100%

Sumber : Data Primer Google Form 2024

### 2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase (%)
20 – 25	10	12,5 %
26 – 30	10	12,5%
31 – 35	5	6,3%
36 – 40	12	15%
>40	43	53,8 %
Jumlah	80	100%

Sumber : Data Primer Google Form 2024

3) Karakteristik Berdasarkan Pendidikan  
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
SMA/SMK	66	82,5%
D2/D3	4	5%
Sarjana	10	12,5%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Google Form 2024

4) Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja  
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
<5 tahun	34	42,5%
5 -10 tahun	32	40%
11-15 tahun	2	2,5%
>15 tahun	12	15%
<b>Jumlah</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Google Form 2024

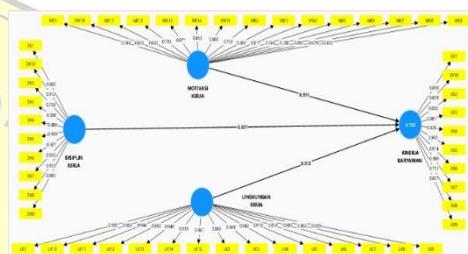
Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Hasil yang ditunjukkan pada uji validitas ini adalah outer loading, validitas dan reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan.

1) Outer Loading

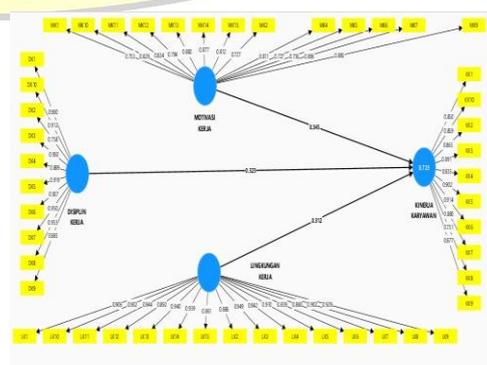
Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus > 0,7 agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus dari model. Dalam penelitian ini analisis Outer Loadingnya dijelaskan dalam bentuk gambar dan tabel.



Gambar 2, Hasil penghitungan Uji Validitas

Dari hasil analisis yang terlihat pada gambar diatas menunjukkan bahwa sebanyak 50 item dari keseluruhan variabel, sebanyak 48 item yang memiliki nilai > 0,7 dan sebanyak 2 item yang mempunyai nilai <0,7.

Setelah semua kode item dari masing-masing variabel dihapus. Berikut ini adalah hasil dari pengujian ulang setelah beberapa indikator yang dibawah 0,7 dihapus.



Gambar 3. Hasil hitung ulang uji validitas

Setelah indikator yang mempunyai nilai  $<0,7$  dihapus sebanyak 2 item, gambar diatas menunjukkan bahwa semua indikator diatas mempunyai nilai  $> 0,7$ . Maka dapat dikatakan semua indikator yang ada pada gambar diatas bisa dikatakan valid.

## 2) Validitas dan Realibilitas Konstruk

Hasil dari uji ini dapat terlihat dari AVE (Average Variance Extracted). Dengan standart perhitungan nilai harus lebih besar dari 0,5.

Tabel 5. Uji Validitas - Construct Reliability and Validity

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,817
Kinerja Karyawan	0,745
Lingkungan Kerja	0,825
Motivasi Kerja	0,666

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan pada tabel diatas, hasil yang didapat bisa diketahui bahwa disiplin kerja mempunyai nilai 0,817, Kinerja Karyawan mempunyai nilai 0,745, Lingkungan Kerja mempunyai nilai 0,825, dan Motivasi Kerja mempunyai nilai 0,666. Berdasarkan dari hasil AVE diatas dapat kita simpulkan bahwa keempat konstruk variabel laten memiliki hasil  $>0,5$ , maka dapat dikatakan memiliki validitas yang baik.

## 3) Validitas Diskriminan

Dapat diuji dengan tabel Cross Loading, ini digunakan untuk menguji validitas diskriminan pada indikator dengan variabel latennya  $>$  dibandingkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten lainnya. menunjukkan bahwa nilai korelasi masing-masing variabel lebih tinggi dari pada variabel lainnya. Dengan itu semua variabel laten

sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator pada blok indikator variabel tersebut lebih tinggi dari indikator di blok lainnya.

## b. Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan pada Cronbach's Alpha dan Composite Reliability dengan kriterianya masing-masing. Agar dapat dikatakan valid dan aman, Cronbach's Alpha dan Composite Reliability harus memiliki nilai  $>0,7$ .

Tabel 6. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliability	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,975	0,978	0,978	0,817
Kinerja Karyawan	0,962	0,964	0,967	0,745
Lingkungan Kerja	0,985	0,986	0,986	0,825
Motivasi Kerja	0,958	0,961	0,963	0,666

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Hasil dari tabel diatas, dapat disimpulkan pada Uji Reliability Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang dimiliki pada penelitian ini bernilai  $>0,7$  yaitu pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,975 dan Composite Reliability 0,978. Untuk variabel Kinerja karyawan memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,962 dan nilai Composite Reliability 0,967. Untuk variabel Lingkungan kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,985 dan Composite Reliability 0,986. Dan terakhir untuk variabel Motivasi Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,952 dan Composite Reliability 0,963. Hal ini dapat dikatakan reliabel dan aman serta

tidak memiliki permasalahan pada setiap variabel.

**c. Uji Model Struktural atau Inner Model**

Model structural atau inner model yang memiliki hubungan antara sesama variabel laten yang terdiri dari R-Square dan F-Square.

1) R-square ( $R^2$ )

R-Square memiliki kriteria sebesar 0,67 (Kuat), 0,33 (Moderat) dan 0,19 (Lemah). Pada penelitian ini nilai R-Square dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 7, Inner Model R-square**

	R-Square	R-Square Adjective
Kinerja Karyawan	0,723	0,712

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Hasil pada tabel diatas, untuk nilai R-Square terlihat yang muncul hanya di variabel yang mendapatkan pengaruh yaitu kinerja karyawan dengan nilai 0,723. Artinya bahwa kemampuan variabel-variabel bebas, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja didalam menjelaskan variabel kinerja karyawan adalah 72,3%. Sisa dari variabel tersebut 27,7% pengaruh yang dijelaskan oleh variabel-variabel lain diluar pembahasan dalam penelitian ini. Diantaranya kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, kompetensi, komitmen, kerjasama dan lainnya. Besar dari nilai R-Square yang dihasilkan dalam penelitian ini termasuk dalam kriteria lebih dari kuat karena mempunyai nilai lebih dari 0,67.

**2) F-Suare**

Nilai F-Square model digunakan untuk mengetahui besarnya effect size variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai F-Square sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh besar (kuat), apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (lemah)

**Tabel 8. Inner Model F-Square**

F-Square	Kinerja Karyawan
Kinerja Karyawan	
Disiplin Kerja	0,198
Lingkungan Kerja	0,193
Motivasi Kerja	0,185

Berdasarkan tabel F-Square diatas, menunjukkan hasil dari variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh 0,198 >0,15. Selanjutnya untuk variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh 0,193 >0,15. Dan untuk variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh 0,185 >0,15.

**d. Pengujian Hipotesis**

Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai T-statistik atau T-Tabel yang digunakan adalah >1,96. Sehingga kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah apabila nilai P Value dari pengaruh tersebut < 0,05 dan nilai T-statistik >1,96 berarti hipotesis dapat diterima dan pengaruh antar variabel nya signifikan. Sebaliknya apabila nilai P Value > 0,05 dengan T-statistik < 1,96 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 11, Hasil Path Coefficients**

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standard Deviasi (STDEV)	T-Statistik ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja -> Kinerja Karyawan	0,323	0,322	0,123	2,632	0,009
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,312	0,299	0,137	2,270	0,023
Motivasi Kerja -> Kinerja Karyawan	0,345	0,338	0,134	2,569	0,010

Sumber : Data diolah SmartPLS 2024

Berdasarkan hasil hipotesis penelitian pada tabel 4.16 menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan nilai T-Statistik 2,569. Dari hasil tersebut dapat dinyatakan T-Statistik signifikan karena  $>1,96$  T-tabel dengan P Value  $<0,05$  sehingga hipotesis pertama diterima. Hal tersebut membuktikan motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil menunjukkan nilai T-Statistik sebesar 2,632, dari hasil tersebut dinyatakan T-Statistik signifikan karena  $>1,96$  T-tabel dengan P Value  $<0,05$  sehingga hipotesis kedua diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai T-Statistik 2,270, dari hasil tersebut dinyatakan T-Statistik signifikan karena  $>1,96$  T-tabel dengan P Value  $<0,05$  sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut membuktikan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

#### e. Analisis dan Pembahasan

- 1) Pengaruh motivasi Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P Value 0,010 dan hasil tersebut  $<0,05$ . Dan nilai T-Statistiknya 2,569, dari hasil tersebut  $>1,96$  T-tabel. Untuk hasil bootstrapping nilai yang tertinggi untuk variabel motivasi kerja sebesar 18,777 dengan kode item MK 7 “Keselamatan kerja dan kesejahteraan di perusahaan ini sudah diperhatikan dengan baik”. Sedangkan hasil bootstrapping nilai terendah untuk variabel motivasi kerja sebesar 5,756 dengan kode item MK 5 “Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur dibagian Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester. Artinya bahwa semakin banyak motivasi kerja yang diberikan di sebuah perusahaan maka akan semakin bersemangat pula para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Anggriani Utina dkk (2023) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P Value 0,009 dan hasil tersebut  $< 0,05$ . Dan nilai T-Statistiknya 2,632, dari hasil tersebut  $> 1,96$  T-tabel. Untuk hasil bootstrapping nilai yang tertinggi untuk variabel disiplin kerja sebesar 37,967 dengan kode item DK 8 “Saya mampu bertanggung jawab pada hasil kerja”. Sedangkan hasil bootstrapping nilai terendah untuk variabel disiplin kerja sebesar 12,217 dengan kode item DK 9 “Saya siap menerima sanksi atas kesalahan yang saya perbuat”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur dibagian Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan di sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Anggriani Utina dkk (2023) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai P Value 0,023 dan hasil tersebut  $< 0,05$ . Dan nilai T-Statistiknya 2,270, dari hasil tersebut  $> 1,96$  T-tabel. Untuk hasil bootstrapping nilai yang tertinggi untuk variabel lingkungan kerja sebesar 40,038 dengan kode item LK 3 “Menurut saya sirkulasi di ruang kerja saya berfungsi dengan baik”. Sedangkan hasil bootstrapping nilai terendah untuk variabel lingkungan kerja sebesar 13,273 dengan kode item LK 2 “Saya merasa dengan adanya pencahayaan yang banyak dapat memudahkan saya dalam melakukan pekerjaan”. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jatinegara Jakarta Timur dibagian Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester. Artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang diteliti oleh Darmadi (2020) yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## 5. KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kecamatan Jatinegara di bagian Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester. Setelah melalui proses penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian sebagai berikut :

1) Berdasarkan hasil uji hipotesis variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jatinegara di bagian Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester. Memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,569 >1,96 T-tabel. Sedangkan P Value memiliki nilai 0,010 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin banyak motivasi kerja yang diberikan di sebuah perusahaan maka akan semakin bersemangat pula para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2) Variabel Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jatinegara di bagian Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester. Memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,632 >1,96. Sedangkan P Value memiliki nilai 0,009 < 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang diterapkan di sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

3) Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Jatinegara di bagian Kelurahan Kampung Melayu dan Kelurahan Balimester. Memiliki nilai T-Statistik sebesar 2,270 >1,96. Sedangkan P Value memiliki nilai 0,023 < 0,05. Dari hasil tersebut

dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa dibentuknya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan dapat mencapai tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media.
- Anggriani Utina, D., Hatidja, S., & Mariana, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I Kabupaten Gowa. *Journal of Management & Business*, 6(1), 364–374. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i1.4496>
- Ansory & Indrasari. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan-1 (ed.)). Indomedia Pustaka.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/5140/4070>
- Dhimas Rakha Adhitiya Pambudi, Bambang Suwarsono, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen dan Bisnis*, 1(4), 63–71. <https://doi.org/10.55606/jekombi>

- [s.v1i4.608](#)  
Edy Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan-1). Kencana.
- Ghozali, L. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program BIM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan-9). PT Bumi Aksara.
- Hidayat, R. S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(8), 1–18. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4792/4793>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Cetakan-3). PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus* (Cetakan Ke). CV. AA RIZKY.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan Ke). PT Remaja Rosdakarya.
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Masram, M., Mu'ah, M., Ismiarsih, P., Musarofah, S., & Sayyid, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Karyawan PT. BITNIAGA CIPTA GEMILANG. *Jesya*, 6(2), 1317–1326. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/1074>
- Meinitasari, N., & Chaerudin. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Karya Putra Grafika). *Manajemen Dewantara*, 7(1), 15–31. <https://doi.org/10.26460/md.v7i1.13546>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Jaras/article/download/12371/7395>
- Naldi, S., Evi, D., Tasri, S., & Heliyani, ). (2020). Pengaruh Insentif, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Taklimiyah Awaliyah di Kota Bukittinggi. *Juim*, 2(2), 85–95. <https://jurnal.ugp.ac.id/index.php/JUIIM>
- Ni Putu Widya Ariyanti, Wayan Sukadana, W. S. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 3(1), 229–239. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4328>
- Nurzanah, N., Alimuddin, M. I., Asad, A., & Nur, R. (2021). 197-Article Text-1224-2-10-20221003. 3(2), 247–265. <https://doi.org/10.53654/mv.v3i2.197>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://ejournal.stei.ac.id/index.php/JAM/article/view/375/230>
- Putri Nugraha F, P. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada Divisi Keuangan Pt Gracia Pharmindo. *e-Proceeding of Management*, 8(4), 3640–3648. <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/15353/15076>
- Robbins. (2016). *Perilaku Organisasi* (13 ed.). Salemba Empat.
- RR DIMAS VERONICA PRIHARTI, & Rika, M. (2022). Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 9(3), 45–59. <https://journals.stieyai.ac.id/index.php/JUMPA/article/download/481/387>
- Sedarmayati. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan-9). Fefika Aditama.
- Sinambela. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja)* (5 (ed.)). PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Cetakan-5). Alfabeta.
- Swesti Mahardini, Ida Mudafia, I., & Apricuanasyah, R. (2023). Kualitas Produk, Harga, dan Kualitas Layanan Terhadap Keputusan Pembelian Tokopedia di Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(2), 1–10. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v10i2.538>
- Syahputra, D. R., & Aslami, N. (2023). Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry. *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)*, 1(3), 51–56.
- Yani, N. N., & Andani, K. W. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 6(1), 154–160. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/4866>
- Yoyo Sudaryo, et al. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. CV ANDI OFSET.