

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang

Habil Muhammad Fadhli^{1✉}, Dori Mittra Candana², Nila Pratiwi³

¹²³Universitas Putra Indonesia □ YPTK □ Padang

habilfadhli903@gmail.com

Abstract

This study examines the influence of work environment, work discipline, and work motivation on employee performance, with job satisfaction as an intervening variable at the Department of Education and Culture of Padang City. The scope of the research focuses on internal organizational factors affecting employee performance within a government institution. The objective is to analyze both direct and indirect relationships among variables and to test the mediating role of job satisfaction. The research employed a quantitative method using Structural Equation Modelling (SEM) with SmartPLS. The population consisted of 40 permanent employees, and a saturated sampling technique was applied, meaning all members of the population were used as samples. Primary data were collected through questionnaires and interviews, while secondary data were obtained from literature studies. The findings reveal that the work environment has a significant effect on both job satisfaction and employee performance. Work discipline significantly affects performance but has no significant effect on job satisfaction. Work motivation shows no significant effect on either job satisfaction or performance. Job satisfaction significantly influences employee performance and mediates the relationship between the work environment and performance, but it does not mediate the effects of work discipline and motivation. The main conclusion emphasizes that improving the work environment is the most dominant factor in enhancing both job satisfaction and employee performance. Job satisfaction plays a crucial mediating role, while discipline and motivation tend to influence performance directly rather than through job satisfaction.

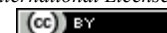
Keywords: Work Environment; Work Discipline; Work Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini membahas pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Ruang lingkup penelitian difokuskan pada faktor-faktor internal organisasi yang memengaruhi capaian kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintahan. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel, serta menguji peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan tersebut. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis SmartPLS. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai tetap berjumlah 40 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data yang digunakan berupa data primer melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari studi pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja maupun prestasi kerja. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, tetapi tidak memediasi pengaruh disiplin dan motivasi kerja. Kesimpulan utama penelitian ini menegaskan bahwa perbaikan lingkungan kerja menjadi faktor paling dominan dalam meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja pegawai. Kepuasan kerja berperan penting sebagai jembatan peningkatan kinerja, sementara disiplin dan motivasi lebih berpengaruh secara langsung tanpa melalui kepuasan kerja.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Prestasi Kerja Pegawai

JUBIKO is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.



1. Pendahuluan

a. Latar belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi,

terutama pada instansi pemerintahan yang berorientasi pada pelayanan publik. Kualitas kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, tingkat disiplin, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.

Prestasi kerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja yang kondusif akan menciptakan rasa nyaman dan aman bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Disiplin kerja juga menjadi aspek penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai. Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku.

Selain itu, motivasi kerja turut menentukan semangat pegawai dalam bekerja. Mangkunegara mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan organisasi. Namun demikian, faktor-faktor tersebut seringkali tidak langsung memengaruhi prestasi kerja, melainkan melalui kepuasan kerja yang dirasakan pegawai. Robbins menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan yang diyakini seharusnya diterima.

Fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang menunjukkan masih adanya pegawai dengan tingkat prestasi kerja yang belum optimal, yang diduga dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, kedisiplinan, serta motivasi kerja yang belum maksimal, sehingga berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

b. Tinjauan literatur singkat

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai. Disiplin kerja juga terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Namun, hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan dan prestasi kerja masih menunjukkan perbedaan hasil (research gap).

Penelitian ini mengacu pada teori-teori dari:

- Sedarmayanti (lingkungan kerja),
- Hasibuan (disiplin kerja),
- Mangkunegara (motivasi kerja),
- Robbins (kepuasan kerja),
- Sutrisno (prestasi kerja).

Kajian literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja sering ditempatkan sebagai variabel mediasi

(intervening) yang memperkuat hubungan antara variabel organisasi dan kinerja pegawai.

c. Alasan diadakan penelitian ini

Penelitian ini dilakukan karena adanya kesenjangan antara teori dan kondisi nyata di lapangan. Secara teoritis, lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi seharusnya mampu meningkatkan prestasi kerja. Namun pada kenyataannya, masih ditemukan pegawai dengan capaian kinerja yang belum optimal.

Selain itu, belum banyak penelitian yang menempatkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam konteks instansi pemerintahan, khususnya pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

Hal inilah yang menjadi dasar penting dilakukannya penelitian untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel tersebut.

d. Pertanyaan tujuan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
6. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
8. Menganalisis peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

2. Metodologi Penelitian

a. Metode Preparasi (Perancangan Penelitian)

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis Partial Least Square (SmartPLS).

- Jenis penelitian: Explanatory research (menjelaskan hubungan antarvariabel).

- Lokasi: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.
- Populasi: 40 pegawai tetap.
- Teknik sampling: Sampling jenuh (seluruh populasi dijadikan sampel).
- Jumlah responden: 40 orang (tanpa pengurangan/sampling ulang).
- Sumber data:
 - Data primer: kuesioner dan wawancara.
 - Data sekunder: literatur dan dokumen instansi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner tertutup menggunakan skala Likert 1□5: 1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Setiap variabel diukur melalui beberapa indikator yang diadopsi dari teori para ahli (Sedarmayanti, Hasibuan, Mangkunegara, Robbins, Sutrisno).

b. Teknik Karakterisasi (Pengolahan dan Analisis Data)

Karakterisasi data dilakukan dengan tahapan analisis SEM-PLS menggunakan SmartPLS, melalui dua model utama:

1) Outer Model (Model Pengukuran)

- Digunakan untuk menguji kualitas instrumen:
- Uji Validitas Konvergen: Loading factor $> 0,70$
- Uji Validitas Diskriminan: AVE $> 0,50$
- Uji Reliabilitas:
Composite Reliability $> 0,70$
Cronbach's Alpha $> 0,70$

Tahap ini memastikan setiap indikator benar-benar mengukur variabelnya.

2) Inner Model (Model Struktural)

Digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel:

- Uji R-Square (kekuatan model)

- Uji Path Coefficient (arah dan kekuatan pengaruh)
- Uji T-statistic & P-value melalui bootstrapping. Kriteria signifikan: $T > 1,96$ dan $P < 0,05$

c. Teknik Pengerjaan (Langkah Replikasi)

- Agar penelitian ini dapat direplikasi, langkah teknisnya adalah:
- Menyusun kuesioner berdasarkan indikator variabel dari teori ahli.
- Menyebarkan kuesioner ke seluruh 40 pegawai.
- Menginput data hasil kuesioner ke Microsoft Excel.
- Mengimpor data ke software SmartPLS.
- Mendesain model hubungan variabel sesuai kerangka pemikiran.
- Menjalankan:
 - Algorithm PLS (outer model)
 - Bootstrapping (inner model)
- Membaca hasil loading factor, AVE, CR, Alpha, R^2 , T-statistic, P-value.

Metode SEM-PLS ini merupakan metode yang sudah mapan dan dirujuk dari literatur metodologi penelitian kuantitatif.

Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Prestasi Kerja

Disiplin Kerja → Kepuasan Kerja → Prestasi Kerja

Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Prestasi Kerja

Serta pengaruh langsung ketiga variabel terhadap Prestasi Kerja

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Kriteria	Hasil	Standar	Keterangan
Loading Factor	$>0,70$	0,70	Valid
AVE	0,50	0,50	Valid
Composite Reliability	0,70	0,70	Reliabel

Cronbach's Alpha

0,70

0,70

Reliabel

Uji ini memastikan bahwa seluruh indikator valid dan reliabel dalam mengukur variabelnya. Seluruh indikator pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja memenuhi kriteria.

b. Hasil Uji Inner Model (Model Struktural)

Nilai R-Square

Tabel 4.19 Evaluasi Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,535	0,496
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0,614	0,570

Sumber : Hasil Uji Model SmartPLS, tahun 2026

Pada table diatas terlihat nilai r-square variabel prestasi kerja pegawai sebesar 0,614 atau sebesar 61,4%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 61,4% sisanya 38,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti budaya kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

Nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,535 atau sebesar 53,5%, maka kontribusi variabel variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 53,5% sisanya 46,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti seperti budaya kerja, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

c. Hasil Uji Hipotesis< (Path Coefficient □ Bootstrapping)

Hubungan antar variabel	T-Statistic	P-Value	Hasil
Lingkungan kerja → Keputusan kerja	>1,96	< 0,05	Signifikan
Disiplin kerja → keputusan kerja	<1,96	>0,05	Tidak Signifikan
Motivasi kerja → keputusan	<1,96	>0,05	Tidak Signifikan

kerja

Lingkungan kerja → prestasi kerja

Disiplin kerja → prestasi kerja

Motivasi kerja → prestasi kerja

Keputusan kerja → prestasi kerja

d. Hasil Uji Mediasi (Intervening)

Jalur Mediasi	Hasil
Lingkungan kerja → keputusan kerja → prestasi kerja	Terbukti memediasi
Disiplin kerja → Keputusan kerja → Prestasi kerja	Tidak memediasi
Motivasi kerja → Kepuasan kerja → Prestasi kerja	Tidak memediasi

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja

Hasil menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan prestasi kerja. Ini menunjukkan bahwa kondisi fisik dan nonfisik tempat kerja menjadi faktor utama yang dirasakan langsung oleh pegawai dan berdampak pada kenyamanan serta kinerja mereka. Kepuasan kerja juga terbukti menjadi perantara pengaruh tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya, pegawai tetap dapat bekerja dengan baik karena aturan dan kedisiplinan, meskipun

hal tersebut tidak selalu meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan dan Prestasi Kerja

Motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan baik terhadap kepuasan maupun prestasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan internal belum menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada instansi ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Pegawai yang merasa puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Peran Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Kepuasan kerja hanya mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja, namun tidak pada disiplin dan motivasi. Hal ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh kondisi lingkungan dibandingkan faktor lainnya.

4. Kesimpulan

Penelitian ini membuktikan bahwa model yang dibangun memiliki kekuatan penjelas yang baik terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sekaligus prestasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja

Motivasi kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan baik terhadap kepuasan maupun prestasi kerja. Kepuasan kerja sendiri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja dan berperan sebagai variabel intervening pada hubungan antara lingkungan kerja dan prestasi kerja, tetapi tidak memediasi hubungan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan prestasi kerja.

Temuan ini menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja menjadi faktor paling dominan yang dirasakan langsung oleh pegawai dan berdampak pada kepuasan serta capaian kinerja. Disiplin kerja mendorong kinerja melalui kepatuhan terhadap aturan tanpa harus meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

Sementara itu, motivasi kerja belum menjadi pendorong utama dalam konteks organisasi yang diteliti. Implikasinya, upaya peningkatan kinerja pegawai pada instansi ini lebih efektif difokuskan pada perbaikan lingkungan kerja dan peningkatan kepuasan kerja. Secara aplikatif, pembenahan fasilitas kerja, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan kerja yang harmonis berpotensi memberikan dampak nyata pada peningkatan kinerja.

Secara konseptual, hasil ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja lebih sensitif terhadap faktor lingkungan dibandingkan faktor personal.

Saran

1. Instansi disarankan memprioritaskan perbaikan lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, sebagai strategi utama peningkatan kinerja pegawai.
2. Perlu penguatan sistem disiplin kerja yang konsisten karena terbukti berdampak langsung pada prestasi kerja.
3. Program peningkatan motivasi kerja perlu dievaluasi kembali agar lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pegawai.
4. Penelitian selanjutnya disarankan menambah jumlah sampel, memperluas lokasi penelitian pada instansi lain, serta mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompensasi agar model menjadi lebih komprehensif.

Daftar Rujukan

- [1] GhArikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- [2] Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- [3] Dessler, Gary. *Human Resource Management*. Pearson.
- [4] Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: UNDIP.
- [5] Ghozali, Imam. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: UNDIP.
- [6] Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- [7] Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo.
- [9] Luthans, Fred. *Organizational Behavior*. McGraw-Hill.
- [10] Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- [11] Mathis, Robert L. & Jackson, John H. *Human Resource Management*. South-Western.
- [12] Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- [13] Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- [14] Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. *Organizational Behavior*. Pearson.
- [15] Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- [16] Sedarmayanti. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju.
- [17] Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- [18] Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [19] Sugiyono. Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- [20] Sutrisno, Edy. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- [21] Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.