



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 6829-6843

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Peran Motivasi: Dalam Memediasi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Nurimah Rismaya, Muhammad Suparmoko, Wahyu Wiguna
Magister Maanajemen, Pascasarjana Universitas Bina Bangsa
rismayanung@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Nikomas Gemilang. Disiplin kerja dan lingkungan kerja dipandang sebagai faktor penting yang memengaruhi motivasi, produktivitas, serta pencapaian kinerja organisasi. Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif melalui metode survei, menggunakan kuesioner skala Likert. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan departemen midsole PT. Nikomas Gemilang dengan jumlah responden sebanyak 150 orang yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Demikian pula, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi serta kinerja karyawan. Selanjutnya, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta memediasi secara signifikan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Kesimpulannya, peningkatan disiplin kerja dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja, baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi. Temuan ini memberikan implikasi bagi manajemen PT. Nikomas Gemilang untuk memperkuat kebijakan disiplin, menciptakan lingkungan kerja kondusif, serta mengembangkan program peningkatan motivasi agar kinerja karyawan semakin optimal.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PLS-SEM

1. Latar Belakang

Setiap bisnis didirikan dengan maksud tertentu yang ingin diraih. Pencapaian maksud tersebut sangat bergantung pada Peran sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam mengatur sekaligus menjalankan operasional perusahaan. Setiap perusahaan dibangun dengan visi untuk memenuhi kebutuhan manusia, dan dalam pelaksanaan misinya, seluruh aktivitas tetap bergantung pada pengelolaan oleh manusia. Meskipun teknologi terus berkembang, manusia tetap menjadi elemen kunci karena merekalah yang mengendalikan dan memanfaatkan teknologi tersebut. Berkat kemudahan yang dihadirkan teknologi, banyak pesaing baru telah memasuki pasar. Agar kompetitif, bisnis membutuhkan manajemen yang kuat yang dapat memotivasi karyawannya untuk melakukan yang terbaik. Teknologi yang unggul, fasilitas, dan infrastruktur yang memadai sangat penting bagi kesuksesan perusahaan, tetapi orang-orang yang mengawasi dan melaksanakan tugas-tugas ini juga sama pentingnya.

Manajemen Sumber daya manusia yang efektif merupakan komponen strategis dalam pelaksanaan aktivitas di perusahaan. Sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya, motivasi yang diberikan pimpinan dan disiplin kerja yang diterapkan dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, disiplin kerja menjadi suatu kegunaan pengelolaan asset pekerja yang berperan krusial dalam merealisasikan maksud perusahaan.

Menurut Sutrisno dalam (Tubagus Guruh 2022) Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin tugas tak Cuma berfaedah guna meraih maksud bisnis saja, melainkan guna pekerja, tertib tugas berperan dalam meningkatkan motivasi serta semangat dalam bekerja. Menurut Afandi dalam (Zulthansyah & Haryanti 2020) Disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat atau tidaknya pada peraturan. Menjaga dan meningkatkan kedisiplinan pekerja tidaklah perih gampang, karena adanya berbagai aspek dapat memengaruhinya. Salah satu penyebab utama terjadinya tindakan indisipliner adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Untuk mengatasi permasalahan ini, perusahaan dapat menyelenggarakan

program orientasi yang menjelaskan secara rinci aturan-aturan yang berlaku, termasuk prosedur yang harus diikuti serta konsekuensi yang akan diterima jika terjadi pelanggaran.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga merupakan suatu aspek yang berpengaruh terhadap performa pekerja. Kondisi tugas ialah seuruh aspek yang terdapat pada para petugas serta yang bisa berdampak pada pekerja saat melaksanakan kewajibannya sebagai pekerja (NitiseMITO, 2000:183). Kondisi tugas ialah suatu faktor penting yang dipertimbangkan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh lingkungan kerja yang bugar, tentram, dan damai. Kondisi tugas juga berperan pada membentuk hubungan kerja yang harmonis antara individu di dalamnya. Oleh karena itu, penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif, karena Kenyamanan suasana kerja dapat menumbuhkan perasaan betah dan menyenangkan bagi karyawan, sekaligus meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja, yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat tercipta apabila seluruh unsur di dalamnya diperhatikan, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik. Segala sesuatu di dalam dan di sekitar tempat kerja yang berpotensi berdampak pada pekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dianggap sebagai bagian dari lingkungan kerja fisik (2011:26) oleh Sedarmayanti. Lingkungan kerja non-fisik didefinisikan oleh NitiseMITO (2000:139) sebagai keseluruhan faktor yang mendorong kompromi dengan bos dan anak buah maupun antara teman tugas dengan status pekerjaan yang serupa dalam suatu organisasi. Baik aspek fisik maupun nonfisik dari lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja karyawan melalui interaksi langsung dengan aktivitas dan kenyamanan kerja.

Secara umum, kinerja diartikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan prosedur dan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, performa ialah keluaran yang bersumber tugas yang diraih berlandaskan patokan-patokan tugas, dan performa ialah keluaran tugas dengan mutu serta jumlah yang diraih individu pekerja pada melakukan pekerjaannya selaras pada kewajibannya yang diamanahkan padanya. Sedangkan Menurut Sedarmayanti (2010:176), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, Seluruh hasil yang diperoleh dapat diukur serta dibuktikan secara objektif.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh karyawan dengan membandingkan antara keluaran tugas yang sudah tercapai dengan capaian yang diputuskan sebelumnya serta dengan kriteria-kriteria yang telah ditetapkan Walston & Johnson (2022) menyatakan bahwa. Mangkunegara (2013:67) menjelaskan aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dapat bersumber dari faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Bisnis bisa menaikkan performa karyawannya jika petugas mempunyai inisiatif guna mematuhi dan menaati regulasi yang diterapkan. Selain itu, lingkungan organisasi turut berdampak signifikan pada performa pekerja. Kondisi tugas yang baik bisa memudahkan pekerja saat melaksanakan tugas, sebab dukungan dari lingkungan fisik yang memadai serta kenyamanan dari aspek non-fisik akan menciptakan suasana kerja yang positif.

Karyawan memegang peranan penting dalam setiap kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan itu, salah satu cara yang dapat ditempuh perusahaan adalah memotivasi para karyawan agar memberikan kinerja sebaik mungkin kepada perusahaan. Karyawan yang giat dalam melaksanakan pekerjaannya di dorongan dari motivasi yang tinggi (Ulfan et al., 2018). Karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, cenderung akan melakukan penarikan atau penghindaran diri dari situasi pekerjaan, baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Ketika seseorang termotivasi dia akan berusaha melakukan yang terbaik demi mencapai apa yang diinginkan. Tanpa insentif, pekerja tak dapat melakukan tanggung jawabnya dengan baik atau bisa jadi tidak bisa melebihi standar. (Astria, 2018).

Dengan meningkatkan disiplin kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas, karyawan cenderung mampu menunjukkan kinerja optimal, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Hal ini juga berlaku pada PT. Nikomas Gemilang yang terdapat di jalan raya Serang-Jakarta km.71 desa tambak Kecamatan Cikande Kabupaten –Serang merupakan sebuah perusahaan manufaktur yang memproduksi industri alas kaki. Yang memiliki ribuan karyawan ini Di tengah persaingan yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitasnya, termasuk kualitas sumber daya yang dimiliki Penetapan indikator kinerja utama di PT Nikomas Gemilang bertujuan untuk memperoleh informasi yang relevan guna mendukung manajemen kinerja yang efektif. Indikator tersebut berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran strategis, mendorong perbaikan berkelanjutan, serta memperkuat akuntabilitas kinerja. Evaluasi terhadap setiap indikator dilakukan secara berkala sebagai dasar pengukuran kinerja. Berikut ini merupakan data pencapaian produksi berdasarkan hasil produksi bulanan.

Tabel 1. Hasil Produksi Tahun 2024

Bulan	Target	Hasil Produksi	Presentase Target
Januari 2024	451,932	380,586	84%
Februari 2024	459,732	418,182	91%
Maret 2024	695,760	498,072	72%
April 2024	426,850	389,786	91%
Mei 2024	485,628	355,890	73%
Juni 2024	463,580	388,692	84%
Juli 2024	444,132	392,820	88%
Agustus 2024	516,360	390,600	76%
September 2024	464,412	464,412	100%
Oktober 2024	475,540	343,290	72%
November 2024	485,784	485,784	100%
Desember 2024	459,732	390,582	85%

Sumber: PPC midsole PT. Nikomas Gemilang, data primer diolah 2024

Dengan kriteria Presentase Target:

- Baik sekali : $\geq 95\%$
- Baik : 85% - 94 %
- Cukup baik : 75% - 84%
- Kurang : $< 75\%$.

Dari Hasil tabel produksi diatas terdapat hasil produksi yang tidak setabil dalam pencapaian target yang telah di tetapkan perusahaan,dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan rendah dan itu terjadi oleh beberapa faktor kemungkinan, seperti kedisiplinan, lingkungan kerja yang kurang baik, dan gaya kepemimpinan yang kurang baik serta kurang nya dorongan tugas, sehingga performa pekerja berdampak pada hasil produksi. terkait performa pekerja akan menjadi feedback bagi tahapan perencanaan berikutnya. Dengan hasil, kemajuan dan kendala yang dijumpai dalam pelaksanaan program dan kegiatan dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang. Di sisi lain, evaluasi kinerja adalah aktivitas pemberian nilai, apresiasi dan perbaikan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas di PT. Nikomas Gemilang. Dengan demikian, kinerja karyawan diperlukan agar upaya-upaya peningkatan kinerja tertata dengan baik dalam siklus tahapan kerja yang tidak terputus, sehingga terbangun komitmen organisasi yang berorientasi pada proses dan hasil yang optimal.

Dengan adanya target peningkatan produksi alas kaki dan sepatu, PT Nikomas Gemilang perlu meningkatkan kinerja serta kontribusi setiap karyawan. Upaya ini penting untuk mencapai target yang sudah diputuskan perusahaan. Makanya, penataan aset pekerja harus dilaksanakan secara optimal supaya setiap karyawan dapat memberikan kontribusi terbaik sesuai dengan talenta mereka. Tingginya perhatian perusahaan terhadap kinerja karyawan menuntut perhatian khusus terhadap aspek-aspek tersebut memengaruhi performa tersebut, terutama tertib tugas dan kondisi tugas karyawan.

Perkembangan industri manufaktur di Indonesia semakin pesat seiring dengan meningkatnya permintaan pasar global dan nasional. Salah satu perusahaan manufaktur yang memiliki peran strategis dalam industri alas kaki adalah PT. Nikomas Gemilang. Sebagai salah satu produsen sepatu terbesar di Indonesia, PT. Nikomas Gemilang mempekerjakan ribuan karyawan dan berkomitmen untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi yang memenuhi standar internasional. Untuk mempertahankan daya saing perusahaan di tengah persaingan yang semakin ketat, peningkatan kinerja karyawan menjadi aspek utama yang tidak bisa diabaikan.

Performa pekerja di PT. Nikomas Gemilang dilatar belakangi banyak aspek, baik sisi dalam ataupun sisi luar. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting yang sangat menentukan tingkat produktivitas dan efisiensi kerja. Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan, menjaga ketepatan waktu, dan melaksanakan tugas sesuai standar operasional yang telah ditetapkan. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait tingkat kedisiplinan, seperti keterlambatan, absensi, dan pelanggaran peraturan kerja yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja perusahaan.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, baik dari segi fisik (macam

sarana prasarana, kebersihan, dan keamanan) ataupun non-fisik (macam koneksi karyawan, komunikasi, serta dukungan dari atasan), akan meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja. Di PT. Nikomas Gemilang, upaya perbaikan fasilitas kerja dan peningkatan hubungan kerja antar karyawan terus dilakukan, namun tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal masih kerap dihadapi, terutama dengan jumlah karyawan yang besar dan keberagaman latar belakang budaya.

Meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, namun pengaruh tersebut seringkali tidak berjalan secara langsung, melainkan melalui dorongan tugas. Dorongan tugas menjadi aspek mediasi yang bisa memperkuat maupun melumpuhkan dampak disiplin dan kondisi tugas dengan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan berkomitmen untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sebaliknya, rendahnya motivasi kerja dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, meningkatnya tingkat kesalahan, dan bahkan absensi kerja. Berdasarkan fluktuasi data produksi dan temuan lapangan, peningkatan kinerja karyawan perlu dilakukan melalui pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Pendekatan ini dibagi ke dalam tiga pilar utama, yaitu: peningkatan kedisiplinan, perbaikan lingkungan kerja, dan penguatan motivasi kerja.

Penelitian mengenai disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja telah menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, masih terdapat beberapa kesenjangan yang perlu dieksplorasi lebih lanjut. Penelitian oleh (Faizal & Umam, 2018), dan (Putri & Syarif, 2024) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja namun belum mengeksplorasi variasi pengaruhnya berdasarkan sektor industri, interaksi dengan faktor lain seperti kepemimpinan, atau konteks sektor swasta. Dalam konteks kepemimpinan transformasional, penelitian (Nandini, 2020), (Faizal & Umam, 2018), dan (Azhari, 2019) menunjukkan hasil yang serupa. Namun, penelitian tersebut Perlu eksplorasi lebih dalam mengenai peran dorongan tugas sebagai aspek penengahan disiplin dengan kondisi tugas dengan performa secara simultan.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang difokuskan pada karyawan PT. Nikomas Gemilang, khususnya di departemen midsole. Responden penelitian berjumlah 150 orang yang ditentukan melalui teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Adapun datanya sebagai berikut:

Tabel 2. Populasi dan sampel

No	Nama departemen	Populasi	Sampel
1	MIDSOLE	240	150

Sumber: *HR. PT.Nikomas gemilang tahun 2025*

Secara spesifik, populasi penelitian ini meliputi:

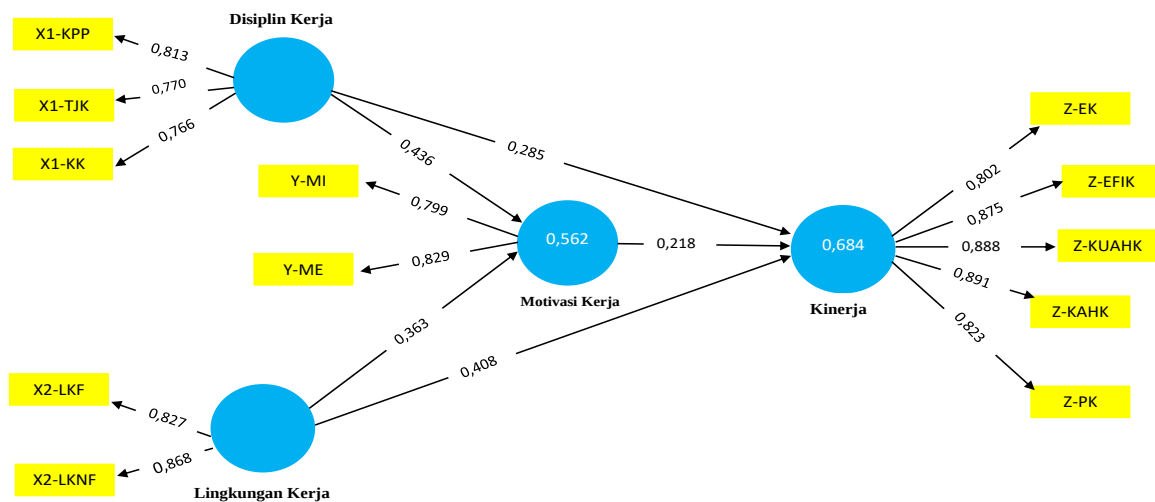
1. Pengawas GL: 2 orang
2. Pengawas Press: 1 orang
3. Pengawas HO Trimming: 1 orang
4. Operator Press: 108 orang
5. Operator HO Trimming: 128 orang

Untuk mengumpulkan data, peneliti menggunakan instrumen berupa kuesioner dengan skala Likert, sehingga responden dapat memberikan penilaian sesuai dengan tingkat persetujuan terhadap pernyataan yang diajukan. Selanjutnya, data yang telah diperoleh dianalisis menggunakan metode Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Teknik ini dipilih karena mampu menguji hubungan antarvariabel secara kompleks sekaligus mengevaluasi model pengukuran dan model struktural secara bersamaan. Proses analisis dilakukan dengan bantuan software SmartPLS 4 yang menyediakan berbagai fitur untuk mendukung pengolahan data statistik dalam penelitian berbasis model persamaan struktural.

3. Hasil dan Diskusi

a. Pengujian Persyaratan Analisis

1) Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Outer Model

Model luar, yang juga dikenal sebagai model pengukuran, merinci hubungan antara konstruk laten dan sub-indikatornya. Untuk menentukan validitas dan reliabilitas konstruk yang digunakan dalam penelitian ini, model pengukuran dievaluasi. Uji reliabilitas dan validitas, termasuk validitas konvergen dan diskriminan, merupakan bagian dari proses pengujian.

Gambar 1 diatas menyajikan visualisasi outer model yang menggambarkan hubungan antara variabel laten yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan beserta Sub Indikator-Sub Indikator pembentuknya pada PT. Nikomas gemilang. Gambar tersebut memperlihatkan bahwa setiap variabel laten diukur melalui sejumlah Sub Indikator yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya dalam analisis outer model. Nilai loading factor yang terlihat pada garis penghubung menggambarkan hubungan antara Sub Indikator dan variabel laten.

(a) Uji validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen

Konstruk	Indikator	Factor Loading	AVE	CR	Ket.
Kinerja karyawan (Z)	Z-EK	0,802	0,735	0,988	Valid
	Z-EFIK	0,875			
	Z-KUAHK	0,888			
	Z-KHK	0,891			
	Z-PK	0,823			
Disiplin Kerja (X1)	X1-KPP	0,813	0,614	0,979	Valid
	X1-TJK	0,770			
	X1-KK	0,766			
Lingkungan Kerja (X2)	X2-LKF	0,827	0,721	0,987	Valid
	X2-LKNF	0,868			
Motivasi Kerja (Y)	Y-MI	0,799	0,664	0,983	Valid
	Y-ME	0,829			

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas yang ditetapkan. Semua nilai factor loading berada di atas 0,70, nilai AVE melebihi 0,50, dan nilai Composite Reliability (CR) melampaui 0,70. Hal ini mengindikasikan bahwa Sub Indikator-Sub Indikator yang digunakan mampu mengukur konstruk laten dengan baik dan konsisten.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan (Fornell-Larcker Criterion)

Konstruk	X1	Z	X2	Y
Tertib Tugas (X1)	0,784			
Performa Tugas (Z)	0,750	0,857		
Kondisi Tugas (X2)	0,760	0,776	0,849	
Dorongan Tugas (Y)	0,712	0,704	0,694	0,815

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Tabel 4 menampilkan temuan uji Fornell-Larcker, yang menunjukkan bahwa korelasi dengan konstruk lain kurang signifikan dibandingkan akar kuadrat nilai AVE untuk setiap konstruk (nilai diagonal yang dicetak tebal). Bahwa konstruk-konstruk tersebut dapat dipisahkan secara eksperimental satu sama lain merupakan bukti validitas diskriminannya yang sangat baik.

Tabel 5. Hasil Uji Cross Loading

Konstruk	Range Loading pada Konstruk Sendiri	Range Loading pada Konstruk Lain	Ket.
Kinerja kinerja (Z)	0,760-0,915	0,543-0,734	Valid
Disiplin Kerja (X1)	0,730-0,843	0,454-0,731	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	0,728-0,925	0,515-0,722	Valid
Motivasi Kerja (Y)	0,719-0,862	0,499-0,637	Valid

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 5, hasil uji cross loading menunjukkan bahwa seluruh Sub Indikator memiliki nilai loading yang sangat tinggi pada konstruk yang dimaksudkan untuk diukur dibandingkan dengan konstruk lainnya. Loading terendah pada konstruk sendiri adalah Indikator Y-MI (Motivasi internal) dengan nilai 0,719, sementara loading tertinggi pada konstruk lain hanya mencapai 0,734 pada Indikator X1-KPP (Ketaatan Pada Peraturan) terhadap Kinerja Karyawan. Selisih yang signifikan antara loading pada konstruk sendiri ($\geq 0,719$) dengan loading pada konstruk lain ($\leq 0,734$) membuktikan bahwa tidak terjadi masalah cross loading dan setiap Sub Indikator dapat membedakan konstruknya dari konstruk lain dengan sangat baik, sehingga memenuhi kriteria validitas diskriminan dengan nilai yang sangat memuaskan.

Tabel 6. Hasil Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Konstruk	X1	Z	X2
Disiplin Kerja (X1)			
Kinerja Karyawan (Z)	0,758		
Lingkungan Kerja (X2)	0,771	0,785	
Motivasi Kerja (Y)	0,724	0,714	0,703

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 6, hasil uji HTMT menunjukkan bahwa seluruh nilai HTMT berada di bawah ambang batas 0,90, dengan nilai tertinggi sebesar 0,785 antara disiplin tugas serta lingkungan tugas. Perihal tersebut mengindikasikan tidak ada persoalan validitas diskriminan antar konstruk, maka setiap konstruk dapat dianggap sebagai konsep yang unik dan berbeda satu sama lain.

(b) Uji Reliabilitas

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Ket.
Performa Karyawan (Z)	0,987	0,988	Reliabel
Disiplin tugas (X1)	0,978	0,979	Reliabel
Lingkungan Tugas(X2)	0,986	0,987	Reliabel
Dorongan tugas (Y)	0,982	0,983	Reliabel

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Berdasarkan Tabel 7, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang sangat baik. Nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,6, dengan nilai tertinggi pada semua konstruk (0,987). Nilai Composite Reliability (CR) juga menunjukkan hasil yang sangat baik, dengan semua konstruk

mempunyai besaran di atas 0,7. Hasil berikut membuat instrumen penelitian mempunyai pengulangan sisi dalam yang sangat tinggi dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang dimaksud.

b. Model Struktural (Inner Model)

1) Koefisien Jalur / Path Coefficients

Tabel 8. Hasil Koefisien Jalur (Path Coefficients)

Jalur	Original Sample	Sample Mean	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Keterangan
X1 → Z	0,285	0,288	0,074	3,863	0,000	Signifikan
X1 → Y	0,436	0,437	0,080	5,475	0,000	Signifikan
X2 → Z	0,408	0,405	0,084	4,829	0,000	Signifikan
X2 → Y	0,363	0,358	0,087	4,177	0,000	Signifikan
Y → Z	0,218	0,215	0,086	2,527	0,012	Signifikan

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Keterangan: X1 = Disiplin Kerja, X2 = Lingkungan Kerja,
Y = Motivasi Kerja, Z = Kinerja Karyawan

Berlandaskan Tabel 8, keluaran penyelidikan koefisien jalur menunjukkan bahwa semua hubungan antar konstruk dalam model penelitian adalah signifikan (p value < 0.05). Hubungan terkuat terdapat antara Disiplin Tugas dengan Dorongan tugas dengan koefisien jalur 0,436, diikuti oleh Kondisi Tugas dengan Performa Pekerja dengan koefisien jalur 0,408, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan koefisien jalur 0,363, Disiplin Kerja dengan Performa Pekerja dengan koefisien jalur 0,285, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien jalur 0,218. Semua besaran t -statistics berada di atas 1,96 sehingga dapat mengkonfirmasi signifikansi hubungan pada tingkat kepercayaan 95%.

2) R-Squared (R²)

Tabel 9. Hasil R-Squared (R²)

Konstruk Endogen	R-Square	R-Square Adjusted	Kategori
Performa pekerja (Z)	0,684	0,677	Moderat/Sedang
Motivasi kerja (Y)	0,562	0,556	Moderat/Sedang

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis R-Squared yang disajikan dalam Tabel 9, model penelitian menunjukkan kemampuan prediksi yang sangat baik untuk kedua konstruk endogen. Variabel Kinerja Karyawan menunjukkan nilai Rsquare sebesar 0,684, yang berarti bahwa model yang dianalisis dapat menjelaskan 68,4% variasi yang dikontribusikan oleh variabel eksogen, sementara sekitar 31,6% variasi yang tidak diamati dikontribusikan oleh faktor lainnya (variabel epsilon (ϵ)). Sementara itu, konstruk Motivasi Kerja menghasilkan nilai R-Square sebesar 0,562 yang berarti bahwa model yang dianalisis dapat menjelaskan 56,2% variasi yang dikontribusikan oleh variabel eksogen, sementara sekitar 43,8% variasi yang tidak diamati dikontribusikan oleh faktor lainnya (variabel epsilon (ϵ)). Kedua nilai ini menunjukkan bahwa model struktural memiliki kemampuan yang sangat memadai dalam memprediksi variabilitas konstruk endogen, dengan Kinerja Karyawan memperoleh tingkat penjelasan yang lebih tinggi dibandingkan Motivasi Kerja. Nilai R-Square adjusted yang konsisten (0,677 dan 0,556) mengkonfirmasi stabilitas model dan menguatkan validitas temuan penelitian ini.

3) Effect Size (f²)

Tabel 10. Hasil Effect Size (f²)

Jalur	f-Square	Kategori Effect Size
X1 → Z	0,092	efek kecil / <i>small effect</i>
Y → Z	0,066	efek kecil / <i>small effect</i>
X1 → Y	0,183	efek sedang / <i>medium effect</i>
X2 → Z	0,197	efek sedang / <i>medium effect</i>
X2 → Y	0,127	efek sedang / <i>medium effect</i>

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Keterangan: X1 = Disiplin Kerja, X2 = Lingkungan Kerja,
Y = Motivasi Kerja, Z = Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis effect size (f^2) yang disajikan dalam Tabel 10, dapat diidentifikasi tingkat kekuatan pengaruh setiap jalur dalam model struktural penelitian. Jalur langsung dari Tertin Tugas dengan Performa pekerja mengindikasikan besaran f^2 sejumlah 0,092 dan jalur dorongan tugas dengan performa pekerja mempunyai besaran f^2 sejumlah 0,066, keduanya termasuk dalam kategori efek kecil (small effect) karena $f^2 \geq 0,02$ untuk efek kecil. Sebaliknya, jalur yang melibatkan Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang lebih substantif, dimana jalur Tertib Tugas dengan dorongan tugas mempunyai f^2 sebanyak 0,183, jalur Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan f^2 sebesar 0,197, dan jalur Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja dengan f^2 sebesar 0,127, semuanya berada dalam kategori efek sedang (medium effect) dengan kriteria $f^2 \geq 0,15$.

4) Predictive Relevance (Q^2)

Tabel 11. Hasil Predictive Relevance (Q^2)

Konstruk Endogen	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Keterangan
Kinerja Karyawan (Z)	4500,000	2291,865	0,491	Relevansi Prediktif Baik
Motivasi kerja(Y)	4500,000	2904,655	0,355	Relevansi Prediktif Baik

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Berdasarkan hasil analisis predictive relevance (Q^2) yang disajikan dalam Tabel 11, menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik. Nilai Q^2 untuk Kinerja Karyawan sebesar 0,491 dan untuk Motivasi Kerja sebesar 0,355, keduanya berada di atas 0, mengindikasikan bahwa model memiliki predictive relevance yang baik. Nilai Q^2 yang positif menunjukkan bahwa model dapat memprediksi data yang tidak diamati dengan akurasi yang lebih baik daripada model yang hanya menggunakan nilai rata-rata.

5) Pengujian Hipotesis

Pengetesan asumsi pada riset berikut menggunakan pendekatan bootstrapping dengan 5000 sub-sampel untuk memperoleh nilai t-statistics dan pvalue yang akurat. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis didasarkan pada tiga aspek utama. Pertama, signifikansi statistik menunjukkan hipotesis diterima jika nilai t-statistics $> 1,96$ (untuk tingkat kepercayaan 95%) dan p-value $< 0,05$.

Kedua, koefisien jalur harus memiliki arah yang sesuai dengan prediksi teoritis (positif atau negatif). Ketiga, kekuatan hubungan antar konstruk dinilai berdasarkan besaran nilai koefisien jalur, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan pengaruh yang lebih kuat. Dengan ketiga kriteria ini, validitas dan reliabilitas hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara statistik. Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM yang telah dilakukan, Tabel 4.15 berikut adalah ringkasan pengujian hipotesis langsung dalam penelitian ini.

Tabel 12. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keputusan
H1	$X1 \rightarrow Z$	0,285	3,863	0,000	Diterima
H2	$X2 \rightarrow Z$	0,408	4,829	0,000	Diterima
H3	$X1 \rightarrow Y$	0,436	5,475	0,000	Diterima
H4	$X2 \rightarrow Y$	0,363	4,177	0,000	Diterima
H5	$Y \rightarrow Z$	0,218	2,527	0,012	Diterima

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Keterangan: X1 = Disiplin Kerja, X2 = Lingkungan Kerja,
Y = Motivasi Kerja, Z = Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 12, seluruh hipotesis langsung dalam penelitian ini diterima (H_1 diterima) karena memenuhi kriteria signifikansi statistik dengan nilai t-statistics $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hipotesis 1 (H_1): Disiplin kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan Hipotesis pertama yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung Disiplin Kerja(X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Z)" diterima dengan koefisien jalur $\beta_1 = 0,285$ (t-statistics = 3,863; p-value = 0,000). Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nikomas gemilang.

Hipotesis 2 (H_2): Lingkungan Kerja $\rightarrow$ Kinerja Karyawan Hipotesis kedua yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Z)" diterima dengan koefisien jalur $\beta_2 = 0,408$ (t-statistics = 4,829; p-value = 0,000). Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_2 diterima,

berarti kondisi tugas mempunyai dampak baik dan signifikan dengan performa pekerja.

Hipotesis 3 (H1): Disiplin Kerja → Motivasi Kerja Hipotesis ketiga yang menjelaskan "adanya dampak baik signifikan secara langsung Tertib Tugas (X1) dengan Dorongan Tugas (Y)" diterima dengan koefisien jalur $\beta_3 = 0,436$ (t-statistics = 5,475; p-value = 0,000). Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 4 (H1): Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja Hipotesis keempat yang menyatakan "Terdapat pengaruh positif signifikan secara langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Y)" diterima dengan koefisien jalur $\beta_4 = 0,363$ (t-statistics = 4,177; p-value = 0,000). Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Hipotesis 5 (H1): Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan Hipotesis kelima yang menyatakan "Terdapat pengaruh signifikan positif secara langsung Motivasi Kerja (Y) terhadap Kinerja Karyawan (Z)" diterima dengan koefisien jalur $\beta_5 = 0,218$ (t-statistics = 2,527; p-value = 0,012). Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti Dorongan Tugas berdampak baik dan signifikan dengan Performa Pekerja.

Selain pengujian hipotesis langsung, penelitian ini juga menguji hipotesis tidak langsung yang melibatkan peran mediasi variabel Motivasi Kerja (Y) dalam hubungan antara variabel eksogen dengan Kinerja karyawan (Z). Pengujian mediasi dilakukan dengan menganalisis koefisien jalur tidak langsung (indirect effect) menggunakan prosedur bootstrapping.

Tabel 13. Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung (Mediasi)

Hipotesis	Jalur	Koefisien Jalur	T Statistics	P Values	Keputusan
H6	$X1 \rightarrow Y \rightarrow Z$	0,095	2,268	0,023	Diterima
H7	$X2 \rightarrow Y \rightarrow Z$	0,079	2,056	0,040	Diterima

Sumber: Data SmartPLS 4.0, diolah Penulis (2025)

Keterangan: X1 = Tertib Kerja, X2 = Kondisi Tugas,
Y = Motivasi Kerja, Z = Performa Pekerja

Berdasarkan Tabel 13, seluruh hipotesis tidak langsung dalam penelitian ini diterima (H_1 diterima) karena memenuhi kriteria signifikansi statistik dengan nilai t-statistics > 1,96 dan p-value < 0,05, sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hipotesis 6 (H1): Tertib Tugas → Dorongan Tugas → Performa pekerja Hipotesis keenam yang menyatakan "Terdapat pengaruh signifikan positif secara tidak langsung Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel mediasi" diterima dengan koefisien jalur tidak langsung $\gamma_6 = 0,095$ (t-statistics = 2,268; p-value = 0,023). Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara Disiplin Kerja dan kinerja Karyawan. Koefisien mediasi ($\gamma_6 = 0,095$) diperoleh dari perkalian koefisien jalur $X1 \rightarrow Y$ (0,436) dengan koefisien jalur $Y \rightarrow Z$ (0,218), yaitu $0,436 \times 0,218 = 0,095$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dapat meningkatkan kinerja Karyawan tidak hanya secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja.

Hipotesis 7 (H1): Kondisi Tugas → Dorongan Tugas → Performa pekerja Hipotesis ketujuh yang menyatakan "Terdapat pengaruh signifikan positif secara tidak langsung Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Y) sebagai variabel mediasi" diterima dengan koefisien jalur tidak langsung $\gamma_7 = 0,079$ (t-statistics = 2,056; p-value = 0,040). Hasil ini menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima, berarti motivasi kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja Karyawan. Koefisien mediasi ($\gamma_7 = 0,079$) diperoleh dari perkalian koefisien jalur $X2 \rightarrow Y$ (0,363) dengan koefisien jalur $Y \rightarrow Z$ (0,218), yaitu $0,363 \times 0,218 = 0,079$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja Karyawan baik secara langsung maupun melalui peningkatan motivasi kerja.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa seluruh tujuh hipotesis dalam penelitian ini diterima (H_1 diterima) dan semua hipotesis nol ditolak (H_0 ditolak). Temuan dari hasil uji hipotesis penelitian ini adalah:

Hipotesis Pengaruh Langsung.

- Pengaruh Terkuat. Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja ($\beta_3 = 0,436$) menunjukkan pengaruh langsung terkuat dalam model, mengkonfirmasi peran sentral motivasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.
- Pengaruh Seimbang. Lingkungan Kerja ($\beta_2 = 0,408$) memiliki pengaruh yang relatif seimbang terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa faktor ini sama-sama penting dalam kinerja karyawan.
- Pengaruh Langsung yang Moderat. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ($\beta_5 = 0,218$) memiliki pengaruh langsung yang signifikan namun moderat terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi).

- Dorongan Tugas bisa menegahi hubungan Tertib tugas dengan Performa Pekerja ($\gamma_6 = 0,095$; $p < 0,023$).
- Dorongan Tugas bisa menegahi hubungan Kodnisi tugas dengan Performa Pekerja ($\gamma_7 = 0,079$; $p < 0,040$).

Hipotesis statistika yang telah diuji menggunakan data primer dari responden karyawan PT Nikomas Gemilang, Kab. Serang melalui instrumen kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya ini memberikan jawaban empiris yang komprehensif terhadap rumusan masalah penelitian dan menjadi dasar kuat untuk penarikan kesimpulan serta rekomendasi dalam penelitian ini. Temuan ini tidak hanya memperkuat kerangka teoritis yang dibangun, tetapi juga mengonfirmasi pentingnya integrasi antara Tertib Tugas, kondisi tugas, dan dorongan tugas dalam meningkatkan kinerja karyawan pada organisasi.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien jalur $\beta_1 = 0,285$ (t-statistics = 3,863; p-value = 0,000). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa H_1 diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki dampak langsung pada mendongkrak performa pekerja di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan karyawan untuk menaati seluruh peraturan perusahaan dan norma yang berlaku, yang pada akhirnya mendorong tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini menguatkan teori bahwa disiplin kerja adalah faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

Namun, terdapat pula pandangan berbeda yang menekankan bahwa disiplin bukan hanya lahir dari kesadaran internal karyawan, melainkan merupakan bentuk kontrol eksternal yang dijalankan oleh manajemen. Handoko (2021) memaparkan bahwa tertib tugas ialah kegiatan pengelolaan guna memastikan patokan organisasional dapat dijalankan, sehingga sifatnya lebih sebagai alat pengawasan daripada kesadaran individu. Senada dengan itu, Rivai (2020) menegaskan bahwa disiplin kerja merupakan instrumen yang digunakan manajer untuk memengaruhi perilaku karyawan agar sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa meskipun sebagian ahli melihat disiplin sebagai sikap sukarela karyawan, sebagian lainnya menekankan peran manajemen sebagai pengendali yang memastikan kepatuhan terhadap aturan organisasi.

Koefisien jalur sebesar 0,285 menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya signifikan, disiplin kerja memberikan kontribusi yang moderat terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat memperkuat pengaruh disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang

Keluaran tes asumsi kedua mengindikasikan bahwa Kondisi kerja berdampak baik serta signifikan dengan performa pekerja dengan koefisien jalur $\beta_2 = 0,408$ (t-statistics = 4,829; p-value = 0,000). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa H_2 diterima, yang berarti lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak langsung pada mendongkrak performa pekerja di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins (2020) mendefinisikan lingkungan sebagai organisasi atau faktor luar yang memiliki kapasitas untuk memengaruhi kinerja organisasi. Dengan demikian, temuan penelitian ini

menguatkan teori bahwa lingkungan kerja adalah faktor penting yang secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

Namun, pandangan ini berbeda dengan beberapa ahli lain yang menekankan bahwa lingkungan tidak hanya dipahami sebagai faktor eksternal, tetapi juga mencakup kondisi internal yang langsung memengaruhi karyawan dalam bekerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat, bahan, kondisi sekitar, metode, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2015), semua hal di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan membentuk lingkungan kerja mereka.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Pertama, ketersediaan fasilitas fisik yang memadai, seperti lingkungan kerja yang aman dan nyaman serta peralatan kerja yang modern, memungkinkan karyawan bekerja dengan lebih cepat, aman, dan menghasilkan output berkualitas. Kedua, lingkungan kerja yang kondusif dari aspek non-fisik, seperti hubungan interpersonal yang harmonis, budaya kerja yang positif, dan dukungan organisasi, mampu menciptakan suasana kerja yang memotivasi dan mendukung peningkatan produktivitas karyawan dalam mencapai target.

Koefisien jalur sebesar 0,408 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi yang signifikan dan seimbang terhadap kinerja karyawan. memiliki pengaruh yang relatif seimbang terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa faktor ini sama-sama penting dalam performa pekerja.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Motivasi kerja di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang

Hasil pengujian hipotesis ketiga mengindikasikan bahwa tertib tugas berpengaruh baik dan signifikan dengan dorongan tugas pada koefisien jalur $\beta_3 = 0,436$ (t -statistics = 5,475; p -value = 0,000), Temuan ini mengkonfirmasi bahwa H_3 diterima, yang berarti disiplin kerja memiliki dampak yang kuat dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Wulandari et al., (2020). kedisiplinan dalam bekerja merupakan peran penting dalam mencapai produktivitas kerja karyawan karena dengan mentaati semua peraturan perusahaan, pemanfaatan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam bekerja, dan tingkat absensi.

Namun, pandangan ini tidak sepenuhnya disepakati oleh beberapa ahli lain yang melihat bahwa produktivitas tidak hanya ditentukan oleh faktor disiplin kerja. Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, sarana prasarana, serta kondisi lingkungan kerja. Sejalan dengan itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia, seperti pengetahuan, keterampilan, sikap mental, dan motivasi, juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja dapat dijelaskan melalui beberapa mekanisme. Karyawan yang terbiasa disiplin akan memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap pekerjaannya. Hal ini menumbuhkan rasa percaya diri dan kebanggaan, yang pada akhirnya memicu motivasi intrinsik.

Koefisien jalur sebesar 0,436 mengindikasikan tertib tugas mempunyai dampak yang cukup kuat dengan dorongan tugas. Besaran ini merupakan salah satu yang tertinggi dalam model penelitian ini, mengindikasikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam memotivasi kerja di PT. Nikomas gemilang. Kab serang.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, (2020) yang menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan dipengaruhi disiplin kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang

Hasil pengujian hipotesis keempat mengindikasikan bahwa kondisi tugas berdampak baik dan signifikan dengan dorongan tugas dengan koefisien jalur $\beta_4 = 0,363$ (t -statistics = 4,177; p -value = 0,000). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa H_4 diterima, yang berarti lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak yang kuat dalam meningkatkan motivasi kerja di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang.

Hasil ini mendukung Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (1954) dalam Acquah et al. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang memenuhi berbagai tingkatan kebutuhan karyawan, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri, akan meningkatkan motivasi kerja. Dalam PT. Nikomas Gemilang, lingkungan kerja yang kondusif meliputi fasilitas fisik yang memadai (kebutuhan fisiologis), keamanan kerja dan jaminan sosial (kebutuhan keamanan), hubungan kerja yang harmonis (kebutuhan sosial), pengakuan atas prestasi (kebutuhan penghargaan), dan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri (aktualisasi diri).

Namun, pandangan ini tidak sepenuhnya diterima oleh beberapa teori lain. Herzberg (1959) melalui Two-Factor Theory berpendapat bahwa pemenuhan kebutuhan dasar atau faktor higienis, seperti kondisi lingkungan kerja, gaji, dan keamanan, hanya berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak secara langsung meningkatkan motivasi. Lebih lanjut, Alderfer (1969) melalui ERG Theory menegaskan bahwa kebutuhan tidak bersifat hierarkis seperti yang dikemukakan Maslow, karena seseorang dapat mengejar kebutuhan pertumbuhan meskipun kebutuhan dasar belum sepenuhnya terpenuhi.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dapat dipahami melalui beberapa aspek. Pertama, lingkungan fisik yang nyaman disertai fasilitas kerja yang memadai mampu meminimalkan hambatan teknis, sehingga karyawan dapat lebih fokus pada pencapaian target kinerja. Kedua, iklim organisasi yang kondusif ditandai oleh hubungan interpersonal yang harmonis, komunikasi yang efektif, serta dukungan sosial dari rekan kerja menciptakan rasa nyaman dan keamanan psikologis yang mendorong peningkatan motivasi kerja.

Koefisien jalur sebesar 0,363 menunjukkan bahwa kyang ondisi tugas mempunyai dampak cukup kuat dengan motivasi kerja,. Temuan ini mengindikasikan bahwa pekerja di PT. Nikomas Gemilang sangat sensitif terhadap kondisi lingkungan kerja, dan perbaikan lingkungan kerja dapat menghibahkan pengaruh yang signifikan dengan dorongan tugas.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, (2020) yang mengindikasikan bahwa kondisi tugas berdmapak positif signifikan dengan performa pekerja serta kinerja karyawan dipengaruhi tertib tugas, kondisi tugas yang kondusif tidak hanya berdampak pada motivasi individual pegawai, tetapi juga pada iklim kerja organisasi secara keseluruhan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang

Keluaran tes asumsi kelima mengindikasikan bahwa dorongan tugas berdampak baik dan signifikan dengan performa pekerja dengan koefisien jalur $\beta_s = 0,218$ (t -statistics = 2,527; p -value = 0,012). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa H_5 diterima, yang berarti motivasi kerja memiliki dampak yang kuat pada kenaikan performa pekerja di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang.

Hasil ini mendukung teori Bakker & Demerouti (2014) dalam Wang et al. (2024) yang menyatakan bahwa motivasi kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, secara langsung memengaruhi engagement dan kinerja karyawan. Dalam PT. Nikomas Gemilang, Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih besar terhadap pencapaian target kinerja, lebih proaktif dalam mencari solusi atas kendala yang dihadapi, dan lebih inovatif dalam mengembangkan strategi pencapaian target.

Namun, pandangan ini berbeda dengan beberapa teori lain yang menekankan bahwa hubungan motivasi dengan kinerja tidak selalu bersifat langsung. Vroom (1964) melalui Expectancy Theory menjelaskan bahwa motivasi akan memengaruhi kinerja apabila karyawan meyakini adanya hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan yang diperoleh, sehingga faktor harapan dan persepsi menjadi penentu penting. Hal serupa ditegaskan oleh Porter dan Lawler (1968) yang menyatakan bahwa kinerja tidak hanya ditentukan oleh motivasi, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan individu serta persepsi terhadap perannya.

Dampak Dorongan tugas dengan performa pekerja bisa ditunjukkan melalui sejumlah mekanisme. Pertama, motivasi intrinsik mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh dedikasi dan antusiasme, sehingga kualitas hasil target produksi kepada sangat baik. Kedua, motivasi ekstrinsik, seperti insentif kinerja atau pengakuan prestasi, mendorong karyawan untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Ketiga, karyawan yang termotivasi cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam mengatasi tantangan dalam proses produksi, seperti lebih mengutamakan kualitas dan hasil produksi.

Koefisien jalur sebesar 0,218 merupakan yang terendah dalam model riset berikut, mengkonfirmasi bahwa dorongan tugas adalah faktor yang berdampak dengan performa pekerja namun moderat terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini mengimplikasikan pentingnya PT. Nikomas Gemilang untuk fokus pada peningkatan motivasi kerja karyawan melalui berbagai strategi, seperti sistem reward dan punishment yang jelas, program pengembangan karir, pelatihan dan pengembangan kompetensi, serta penciptaan budaya kerja yang mendorong inovasi dan kreativitas.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan koefisien jalur tidak langsung $\gamma_6 = 0,095$ (t-statistics = 2,268; p-value = 0,023). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa H_6 diterima, yang berarti dorongan tugas bisa menengahi secara signifikan kaitan antara disiplin dan performa pekerja di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang.

Mekanisme mediasi ini dapat dijelaskan melalui beberapa tahap. Pertama, Memberikan kejelasan ekspektasi (goal clarity) sehingga karyawan memahami target dan perannya. Kedua, Menumbuhkan **rasa pencapaian** karena keberhasilan memenuhi aturan dan target kerja memberikan kepuasan psikologis. Ketiga, Menciptakan lingkungan kerja yang teratur sehingga meminimalkan hambatan dan meningkatkan semangat bekerja.

Koefisien mediasi sebesar 0,095 menunjukkan bahwa jalur tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan, bahkan sedikit lebih tinggi jika dibandingkan mediasi Lingkungan kerja (0,075), pengaruh tidak langsung melalui mediasi (0,095) menunjukkan bahwa sebagian besar dampak tertib tugas dengan performa pekerja memang dimediasi oleh dorongan tugas.

Temuan riset berikut konsisten dengan hasil riset Ajabar & Resi Mariana. (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, temuan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa pendapat ahli yang menekankan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui motivasi. Siagian (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan keteraturan dan kepatuhan dalam bekerja, sehingga secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Senada dengan itu, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh disiplin, kemampuan, dan motivasi yang dapat berdiri sendiri, sehingga motivasi tidak selalu berperan sebagai mediator.

Dalam PT Nikomas Gemilang, temuan ini mengimplikasikan bahwa untuk memaksimalkan dampak dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pimpinan perlu mendorong gairah bekerja karyawan agar mereka mau menggerakkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki supaya bisa meningkatkan motivasi kerja secara efektif.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dengan koefisien jalur tidak langsung $\gamma_7 = 0,079$ (t-statistics = 2,056; p-value = 0,040). Temuan ini mengkonfirmasi bahwa H_7 diterima, yang berarti dorongan tugas bisa menengahi secara signifikan kaitan antara kondisi tugas dan performa karyawan di PT Nikomas Gemilang Kab. Serang.

Hasil ini mendukung Teori Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang dapat memberikan rasa aman dan nyaman terhadap karyawan dan memberikan pengaruh positif terhadap motivasi kerja, yang kemudian berdampak pada kinerja karyawan.

Namun, pandangan ini tidak sepenuhnya sejalan dengan beberapa teori lain yang menekankan bahwa lingkungan kerja bukanlah faktor Tunggal determinan motivasi maupun performa. Robbins & Judge (2017) berpendapat bahwa faktor individual seperti kemampuan, keterampilan, dan motivasi pribadi lebih dominan dalam menentukan kinerja dibandingkan kondisi lingkungan kerja. Dalam PT Nikomas Gemilang, kondisi tugas yang kondusif

menciptakan kondisi yang mendukung peningkatan motivasi kerja, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan.

Mekanisme mediasi ini dapat dijelaskan melalui beberapa tahap. Pertama, lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun non-fisik, meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan, yang kemudian meningkatkan motivasi kerja. Kedua, peningkatan motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktif dan efektif dalam mencapai target. Ketiga, kombinasi antara pengaruh langsung kondisi tugas dan dampak tidak langsung dengan dorongan tugas menghasilkan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja karyawan.

Koefisien mediasi sebesar 0,079 menunjukkan bahwa jalur tidak langsung kondisi tugas dengan performa pekerja dengan motivasi kerja memberikan kontribusi yang signifikan. Jika dibandingkan dengan pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (0,095). Jika dibandingkan dengan dampak langsung kondisi tugas dengan performa karyawan (0,408), dampak tidak langsung melalui mediasi (0,079) menunjukkan bahwa hampir seluruh dampak kondisi tugas dengan performa karyawan dimediasi oleh motivasi kerja.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Sunyoto, Danang. (2015) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam PT Nikomas Gemilang, temuan ini mengimplikasikan bahwa Lingkungan Kerja merupakan keadaan atau suasana yang terdapat pada tempat kerja karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada karyawan PT. Nikomas Gemilang bagian departemen midsole, diperoleh beberapa temuan penting terkait pengaruh disiplin kerja, kondisi tugas, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Pertama, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,285 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin mampu menyelesaikan tugas sesuai target dan memiliki produktivitas lebih tinggi. Kedua, kondisi tugas juga berdampak positif dan signifikan dengan koefisien jalur 0,408 terhadap kinerja, yang berarti lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan fokus, mengurangi stres, serta mendorong pencapaian target kinerja. Selanjutnya, disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dengan koefisien jalur 0,436. Hal ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap jam kerja, ketepatan penyelesaian tugas, dan ketaatan prosedur dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kondisi tugas pun memberikan dampak positif terhadap motivasi dengan koefisien jalur 0,363, dimana lingkungan kerja yang aman, sarana prasarana yang memadai, dan hubungan interpersonal yang harmonis dapat menumbuhkan semangat kerja. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,218, yang berarti karyawan yang termotivasi memiliki dorongan internal kuat untuk mencapai hasil optimal. Lebih jauh, motivasi kerja juga memoderasi pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan koefisien jalur 0,095. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin mampu meningkatkan kinerja melalui dua jalur, yaitu peningkatan motivasi intrinsik dan pengurangan hambatan kerja. Terakhir, ditemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki koefisien jalur 0,075, di mana motivasi kerja berperan sebagai mediator. Artinya, kualitas lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja, kondisi tugas, dan motivasi terbukti menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan di PT. Nikomas Gemilang.

Referensi

1. Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. *JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 2(1), 1–22. <https://www.jurnalmandiri.com/index.php/mandiri/article/view/29>
2. Budiman, N. P., Ivonne S. Saerang, & Greis M. Sendow. (2016). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado). *Jurnal Emba*, 4(4), 321–332. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/13726>
3. Dipotatmodjo, T. S. P., Kurniawan, A. W., & Haeruddin, M. I. M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Ibunda Di Kota Makassar. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 47. <https://doi.org/10.26858/jm.v1i2.25598>
4. Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
5. Nurdin, N., Wahyu, W., Sari, N. K., & Mawahda, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Jahit Akhwat (Rja) Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen & Organisasi Review (Manor)*, 3(2), 92–106. <https://pdfs.semanticscholar.org/495a/9348daab40eb5d9514dc9ec3542c6bc8e21a.pdf>
6. Hakim, O. L., Ag, S., & Si, M. (2017). Pengaruh Kemampuan, Usaha dan dukungan otogaisasi terhdap kinerja pegawai. *Academia*, 2(2), 43–53. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5611>

7. Hasibuan. (2020). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 11(2), 127–140. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/268>
8. Kusuma, A. A. (2013). *Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Muria Semarang*.
9. Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 3(2), 137–148. <https://jom.umri.ac.id/index.php/ecountbis/article/view/283>
10. Pangestu, R. N., Rani, D. S., Tyas, T. S. N., & Farhah, Z. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Perencanaan, Kualitas dan Kepemimpinan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 215–228. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i2.1198>
11. Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Benyamin Molan (ed.)).
12. Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju.
13. Siregar, L. D. M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cileungsi. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2), 78–86. <https://doi.org/10.55606/jebaku.v3i2.1849>
14. Ulfan, K., Sutriswanto, & Apriyanto, G. (2018). WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 24 WIGA : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi , Volume 8 Nomor 1 | 25. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
15. Wenas, K. P., & Ikhran, M. A. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Kewirausahaan Dan Inovasi*, 2(3), 902–916. <https://doi.org/10.21776/jki.2023.02.3.23>
16. Yusup, A., Permana, A., & Surani, D. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mesh (Management Environment Safety Health) Pada PT. Nikomas Gemilang Divisi Nike. *Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis*, 1(2), 25–40. <http://jurnal.primagraha.ac.id/index.php/gemilang/article/view/165>