



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

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

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18089-18095

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

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di DPMPTS Kabupaten Rembang

Jauharotul Maniah¹, Heri Prabowo², Farah Chalida Hanoum³

¹⁻³Program Studi Ekonomi dan Bisnis, Universitas Persatuan Guru Republik Indonesia

jauharotulmaniah10@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Rembang. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja karyawan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik, serta adanya permasalahan terkait disiplin kerja yang masih perlu ditingkatkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DPMPTSP Kabupaten Rembang sebanyak 79 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (total sampling). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Selain itu, disiplin kerja, dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai melalui penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan disiplin kerja yang baik, serta peningkatan motivasi kerja. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pelayanan publik.

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

1. Latar Belakang

Dalam organisasi pelayanan publik seperti DPMPTSP Kabupaten Rembang, kualitas kinerja karyawan merupakan faktor utama yang menentukan seberapa cepat dan tepat layanan diberikan kepada masyarakat. Setiap hari, pegawai berhadapan dengan beragam kebutuhan, pertanyaan, hingga keluhan masyarakat yang berharap proses perizinan berjalan lebih mudah, cepat, dan transparan. Karena itu, DPMPTSP memegang peran penting dalam memastikan pelayanan publik tetap berjalan dengan baik.

Kinerja karyawan yang optimal tidak terlepas dari lingkungan kerja, tingkat disiplin, dan motivasi dalam menjalankan tugas. Ketika karyawan merasa nyaman, dihargai, dan menikmati pekerjaannya, mereka cenderung menunjukkan kualitas kerja yang lebih baik. Kinerja yang baik ini merupakan faktor krusial bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan mendorong perkembangan organisasi. Oleh karena itu, memahami bagaimana lingkungan kerja, disiplin, dan motivasi memengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk mendukung kemajuan perusahaan (Estiana et al., 2023).

Pegawai yang disiplin cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Namun, di DPMPTSP Kabupaten Rembang, disiplin kerja masih belum sepenuhnya memenuhi harapan organisasi. Oleh karena itu, motivasi pegawai sangat penting untuk mendorong pegawai agar berkinerja sebaik-baiknya. Dengan motivasi yang kuat, kinerja pegawai dapat meningkat, yang pada gilirannya berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik (Nur & Marumu, 2023).

Dalam penelitian ini, motivasi diposisikan sebagai variabel yang menghubungkan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena tanpa motivasi yang kuat (Ilyani & Ekonomi dan Bisnis, 2024).

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di DPMPTS Kabupaten Rembang

2. Landasan Teori

1. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017) Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan non-fisik yang mengelilingi tempat kerja, yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap pekerjaan mereka. Lingkungan yang bersih dan aman, dengan suasana kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang positif, akan menciptakan kesan yang menyenangkan, menumbuhkan rasa aman dan kepercayaan, serta mendorong keterlibatan karyawan (Azhari, 2024). Lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaan yang memengaruhi karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab mereka (Andriani, Badaruddin, 2024)

Lingkungan kerja memainkan peran yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena kondisi kerja yang baik akan membantu karyawan merasa lebih nyaman, fokus, dan termotivasi untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Andriani, Badaruddin, 2024)

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang menunjukkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi aturan, peraturan, dan standar kerja yang berlaku dalam suatu organisasi. Disiplin ditempat kerja tercermin dalam ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, dan penggunaan waktu kerja yang efisien, disiplin tempat kerja bukan hanya tentang kepatuhan karena takut akan hukuman, tetapi lebih merupakan disposisi internal karyawan untuk bekerja secara tertib dan bertanggung jawab demi kelancaran operasional pekerjaan dan pencapaian tujuan bersama dalam organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja mencerminkan keterampilan, sikap, dan perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan bertanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2011) Istilah “kinerja berasal dari konsep “hasil pekerjaan atau “kinerja aktual” yang merujuk pada pencapaian kerja aktual seseorang karyawan. Kinerja menggambarkan hasil yang diperoleh, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Widodo & Yandi, 2022)

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, menurut metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Sensus* yang dipilih yaitu sampling jenuh yaitu metode penarikan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (Jailani, 2025).

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rembang yang masih aktif bekerja dan terlibat secara langsung dalam proses pelayanan serta pelaksanaan tugas organisasi. Berdasarkan jumlah pegawai penelitian adalah 79 orang, sehingga seluruh responden tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian.

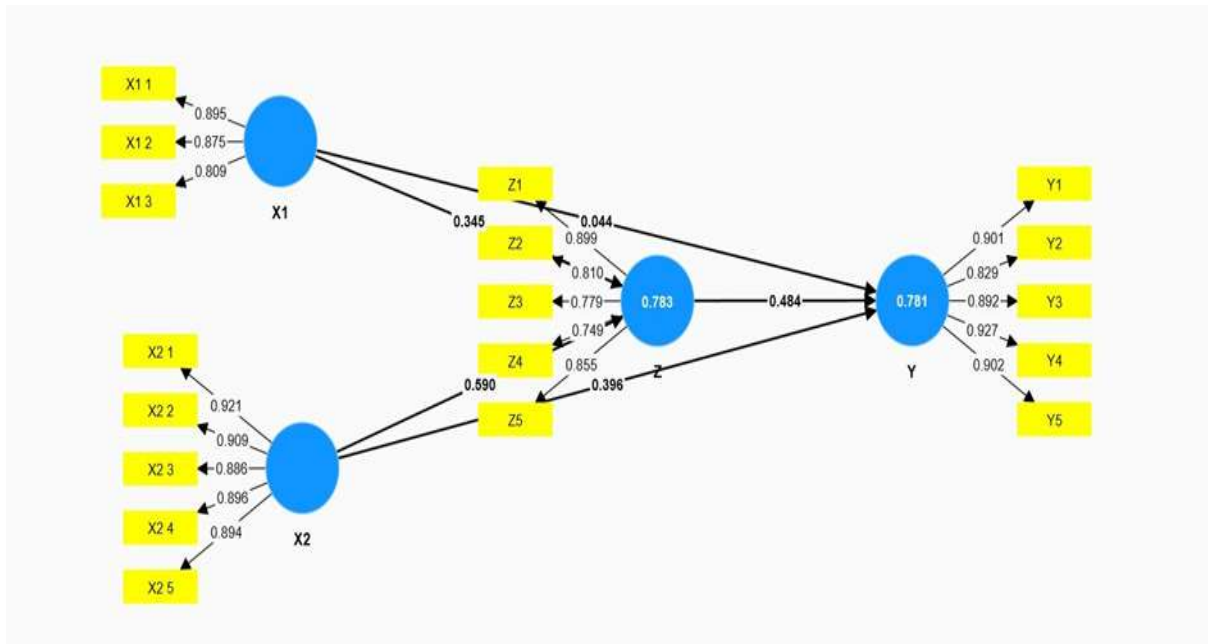
4. Hasil dan Diskusi

Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner ini dibuat berdasarkan indikator-indikator yang mewakili setiap variabel yang diteliti, seperti lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja. Alat penelitian dibuat dengan menggunakan skala Likert agar responden dapat dengan mudah memberikan penilaian terhadap pernyataan yang diajukan.

Pada fase penilaian model pengukuran (outer model), diperlukan pengujian terhadap instrumen penelitian yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas. Tujuan dari hal ini adalah untuk memeriksa apakah setiap indikator cocok dan layak digunakan pada variabel yang diteliti.

Gambar 4.1

Hasil Model Pengukuran



Sumber : Data kuesioner yang diolah SmartPLS (2026)

Pengujian validitas dalam analisis PLS-SEM dilakukan dengan memperhatikan nilai *outer loading* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7, sedangkan konstruk dianggap valid apabila nilai AVE yang dihasilkan lebih besar dari 0,5.

Berikut merupakan Tabel *outer loading*

Tabel 4.8 *outer loading*

Variabel	Indikator/Item Pertanyaan	<i>Outer loading</i>
Lingkungan Kerja	X1 1	0.895
	X1 2	0.875
	X1 3	0.909
Displin Kerja	X2 1	0.921
	X2 2	0.909
	X2 3	0.886
	X2 4	0.896
	X2 5	0.894
Motivasi Kerja	Z1	0.899
	Z2	0.810
	Z3	0.779
	Z4	0.749
	Z5	0.855
Kinerja Karyawan	Y1	0.901
	Y2	0.829
	Y3	0.892
	Y4	0.927
	Y5	0.902

Sumber : Data kuesioner yang diolah SmartPLS (2026)

Tabel 4.9
Hasil Uji AVERAGE Variance Extracted

	Rata-rata <i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Lingkungan Kerja	0.618
Disiplin Kerja	0.765
Motivasi Kerja	0.744
Kinerja Karyawan	0.59

Sumber : data kuesioner diolah (2026)

Hasil nilai *Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel *social media marketing*, desain produk, *brand awareness*, dan keputusan pembelian lebih besar dari 0,50. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa indikator dari setiap variabel telah memiliki validitas yang baik dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE).

Uji Reliabilitas untuk mengevaluasi keandalan indikator dengan memanfaatkan cronbach's alpha dan variabel komposit, dengan syarat jika lebih dari 0,70 maka dianggap sebagai reliabel. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

	<i>cronbach's alpha</i>	<i>composite variabel</i>
Lingkungan Kerja	0.824	0.828
Disiplin Kerja	0.942	0.942
Motivasi Kerja	0.935	0.935
Kinerja	0.877	0.879

Sumber : data kuesioner diolah (2026)

Tabel 4.14
Hasil Uji *P-values*

Variabel	<i>P-Values</i>
Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.009
<i>Disiplin Kerja</i> → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0.013

Sumber : Data Kuesioner diolah SmartPLS (2026)

Tabel 4.15 di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dinyatakan diterima, karena memiliki nilai *P-Value* sebesar 0,009 yang lebih kecil dari 0,05.

Hasil survei ini sejalan dengan temuan (Agustriani et al., 2022) (Wahyuni et al., 2023) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, meskipun perannya tidak terlalu dominan dibandingkan dengan faktor lainnya.

Hasil survei ini sejalan dengan temuan (Dewi et al., 2023) (Euis Lestari Nurzakiah, 2024) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Referensi

- [1] R. Estiana, N. G. Karomah, dan Y. A. Saimima, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Lentera Bisnis*, vol. 12, no. 2, 2023, doi: 10.34127/jrlab.v12i2.771.
- [2] R. Agustriani, S. L. Ratnasari, dan R. Zamora, "Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Trias Politika*, vol. 6, no. 1, pp. 104–122, 2022, doi: 10.33373/jtp.v6i1.3930.
- [3] R. Wahyuni, A. Gani, dan M. H. Syahnur, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, vol. 6, no. 3, pp. 142–150, 2023, doi: 10.57178/paradoks.v6i3.637.
- [4] L. N. Dewi, D. Suhaeli, dan L. A. Hidayati, "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo," *Borobudur Management Review*, vol. 3, no. 1, pp. 14–31, 2023, doi: 10.31603/bmar.v3i1.7656.
- [5] E. Lestari dan W. D. Febrian, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT Billy Indonesia," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani*, vol. 6, no. 1, 2024, doi: 10.51353/sbcnpa04.
- [6] T. Fitria, A. Hardiyana, W. M. Danasasmita, dan L. Jatmika, "The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance: Study at a Two-Star Hotel in Bandung City," *Acman: Accounting and Management Journal*, vol. 3, no. 2, pp. 81–89, 2023, doi: 10.55208/aj.v3i2.65.
- [7] A. D. Arlando, A. Hardiyana, K. Kadir, dan D. P. Coenraad, "The Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance: Study at a Company Engaged in Telecommunications in Bandung," *Acman: Accounting and Management Journal*, vol. 3, no. 2, pp. 148–157, 2023, doi: 10.55208/aj.v3i2.72.
- [8] M. Remen, A. M. Marampa, dan R. G. Tammu, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Tana Toraja," *Journal of Management: Small and Medium Enterprises (SMEs)*, vol. 16, no. 3, pp. 583–595, 2023, doi: 10.35508/jom.v16i3.11934.
- [9] N. H. Marsandya, F. A. Nofirda, dan K. Fikri, "The Effect of Training, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance," *Adpebi International Journal of Multidisciplinary Sciences*, vol. 3, no. 2, pp. 126–139, 2024, doi: 10.54099/aijms.v3i2.737.
- [10] D. Elamalki, A. Kaddar, dan N. Beniich, "Impact of Motivation on the Job Performance of Public Sector Employees: The Case of Morocco," *Future Business Journal*, vol. 10, art. no. 53, pp. 1–15, 2024, doi: 10.1186/s43093-024-00342-4.
- [11] E. J. Sari, Hanifah, dan G. Apriano, "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Palangka Raya," *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, vol. 1, no. 12, pp. 1290–1297, 2024, doi: 10.62335/wy8gt114.

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.7964>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- [12] F. N. Nurrachma, H. Krisnandi, dan K. Digdowiseiso, "The Influence of Motivation, Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Tamim Zada Rajawali," *International Journal of Social Service and Research*, vol. 4, no. 2, pp. 437–444, 2024, doi: 10.46799/ijssr.v4i02.715.
- [13] N. A. Wibowo, I. M. Sara, dan I. B. U. Putra, "The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable in the Welfare Division of the Regional Secretariat of Manokwari District," *International Journal of Environmental, Sustainability, and Social Science*, vol. 6, no. 3, pp. 462–477, 2025, doi: 10.38142/ijess.v6i3.1343.
- [14] K. Andrians dan C. D. Kadang, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pioneerindo Gourmet International Tbk di Jakarta," *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 2, pp. 400–408, 2024, doi: 10.24912/jmk.v6i2.29843.
- [15] J. F. Hair Jr., G. T. M. Hult, C. M. Ringle, dan M. Sarstedt, *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 3rd ed. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2022.