Journal of Innovation and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 34369-34381

Pengaruh Penerapan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan

Nazwa Chairani[1], Nirwana[2], Elfina Hetty[3]

[1,2,3]Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia, Medan, Indonesia

Corresponding Author: chairaninazwa7@gmail.com

Published: Juni, 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work discipline and work motivation on employee performance through the work environment as an intervening variable at the Timbang Deli Village Office, Medan City. This study employed a quantitative approach, with data collected through the distribution of questionnaires to all employees, totaling 41 respondents. The research instrument used was a questionnaire, while the data analysis technique was conducted using path analysis. The results of the study indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee performance. This shows that the higher the level of employee discipline, the better the performance produced. Work motivation is also proven to have a positive and significant effect on employee performance, meaning that both internal and external encouragement can improve employee productivity, responsibility, and loyalty. In addition, work discipline and work motivation are proven to influence the work environment. The work environment also has a significant effect on employee performance, indicating that comfort, safety, social relationships, and a conducive work atmosphere are important factors in encouraging improved performance. Thus, the work environment serves as an intervening variable that strengthens the influence of work discipline and work motivation on employee performance. These findings indicate that improving employee performance can be achieved not only through strengthening work discipline and work motivation, but also through the creation of a healthy, harmonious, and supportive work environment.

Keywords: work discipline, work motivation, work environment, employee performance.

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International Licence, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Dalam setiap organisasi, manusia tidak hanya berperan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang baik akan membantu organisasi bekerja secara lebih efektif, efisien, dan produktif. Erwantiningsih (2017) menyatakan bahwa setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting yang harus diperhatikan, termasuk dalam organisasi sektor publik seperti Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelayanan publik. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas, tetapi juga dari kedisiplinan, tanggung jawab, ketepatan waktu, kualitas pelayanan, serta kemampuan bekerja sama dengan pihak lain. Kantor lurah sebagai unit pemerintahan yang berhubungan langsung dengan masyarakat dituntut memiliki pegawai dengan kinerja yang baik agar pelayanan administrasi dan pelayanan publik dapat berjalan secara optimal. Apabila kinerja pegawai menurun, maka proses pelayanan kepada masyarakat juga berpotensi mengalami hambatan.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu mematuhi peraturan, melaksanakan tugas sesuai prosedur, menghargai waktu, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan. Disiplin yang baik akan membantu organisasi menciptakan keteraturan kerja dan mengurangi penyimpangan perilaku pegawai dalam menjalankan tugas. Menurut Ekhsan (2020), budaya disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan, sehingga dapat membentuk pegawai yang patuh, bertanggung jawab, menghargai waktu, serta mampu bekerja secara efektif dan efisien. Dengan demikian, semakin baik penerapan disiplin kerja, maka semakin besar kemungkinan pegawai dapat menunjukkan kinerja yang optimal.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki semangat, inisiatif, dan tanggung jawab yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Motivasi dapat dibangun melalui pemberian penghargaan, pengakuan atas prestasi, kesempatan pengembangan karier, dukungan pimpinan, serta suasana kerja yang mendorong pegawai untuk berkembang. Wahyudi (2019) menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan erat dengan perilaku dan sikap manusia, karena setiap individu memiliki latar belakang, karakter, dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai perlu disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan pegawai agar dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja.

Namun demikian, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu berjalan secara langsung. Dalam praktiknya, terdapat faktor lain yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Nitisemito (1982, sebagaimana dikutip dalam Hidayat & Taufiq, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti fasilitas kerja, ruang kerja, pencahayaan, kebersihan, dan kenyamanan, tetapi juga aspek nonfisik seperti hubungan antarrekan kerja, komunikasi, kerja sama tim, perhatian pimpinan, dan suasana psikologis di tempat kerja.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan semangat kerja, menghambat koordinasi, dan menyebabkan pegawai tidak mampu bekerja secara maksimal meskipun memiliki disiplin dan motivasi yang tinggi. Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting karena dapat memengaruhi kondisi fisik maupun nonfisik pegawai. Sejalan dengan itu, Luthans (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya menciptakan kenyamanan, tetapi juga dapat mendorong produktivitas melalui rasa aman, kebersamaan, dan dukungan sosial dalam organisasi.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening karena lingkungan kerja diduga dapat menjadi penghubung antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang baik akan lebih efektif apabila didukung oleh lingkungan kerja yang tertib, nyaman, dan memiliki sistem kerja yang jelas. Demikian pula, motivasi kerja yang tinggi akan lebih mudah diwujudkan dalam bentuk kinerja apabila pegawai berada dalam lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik maupun sosial. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang menjembatani pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan kinerja pegawai sering kali tidak hanya disebabkan oleh rendahnya disiplin atau motivasi, tetapi juga oleh kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung. Dalam lingkungan kerja pemerintahan, kualitas komunikasi antarkaryawan, kerja sama tim, kelengkapan fasilitas, serta perhatian pimpinan terhadap kondisi psikologis bawahan menjadi aspek penting yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Apabila lingkungan kerja tidak berjalan secara kondusif, maka kedisiplinan dan motivasi pegawai tidak dapat berkembang secara maksimal. Oleh karena itu, penting untuk meneliti hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai secara lebih mendalam.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh penerapan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang lebih kondusif.

KAJIAN LITERATUR

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berhubungan langsung dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku dalam organisasi. Secara umum, disiplin kerja dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku pegawai dalam menaati ketentuan organisasi, melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab, serta menjaga keteraturan dalam proses kerja. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kehadiran atau ketepatan waktu, tetapi juga mencakup ketaatan terhadap standar kerja, tanggung jawab terhadap tugas, dan kesediaan pegawai untuk mengikuti kebijakan organisasi.

Menurut Rivai dan Sagala (2012), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati seluruh peraturan organisasi dan norma yang berlaku. Definisi tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga berfungsi sebagai instrumen manajerial untuk membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Sementara itu, Sutrisno (2013) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu kondisi yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketertiban, dan keteraturan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dipandang sebagai hasil dari pembiasaan perilaku positif dalam organisasi.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, disiplin kerja menjadi faktor penting karena pegawai dituntut untuk memberikan pelayanan publik secara tertib, tepat waktu, dan sesuai prosedur. Pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan lebih terarah, mengurangi kesalahan kerja, serta menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat berdampak pada keterlambatan pelayanan, rendahnya tanggung jawab, dan menurunnya efektivitas organisasi.

Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemauan individu pegawai, tetapi juga oleh sistem organisasi, kepemimpinan, keadilan, serta lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, penerapan disiplin kerja perlu dilakukan secara konsisten melalui aturan yang jelas, pengawasan yang objektif, dan keteladanan dari pimpinan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi pegawai untuk melakukan pekerjaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi faktor penting karena dapat menentukan tingkat semangat, kesungguhan, dan ketekunan pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terdorong untuk bekerja dengan baik, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, serta berusaha mencapai hasil kerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Wahyudi (2019) menyatakan bahwa motivasi memiliki hubungan yang erat dengan perilaku dan sikap manusia karena setiap individu memiliki kepribadian, latar belakang, kebutuhan, dan dorongan yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut menyebabkan motivasi yang muncul pada setiap pegawai juga berbeda. Oleh karena itu, organisasi perlu memahami kebutuhan pegawai agar strategi motivasi yang diberikan dapat mendorong peningkatan kinerja secara efektif.

Menurut Kaengke (2018), motivasi merupakan upaya untuk memengaruhi orang lain agar berperilaku secara terarah. Dalam konteks organisasi, motivasi menjadi salah satu tugas penting pimpinan dalam menggerakkan pegawai agar bersedia mengeluarkan usaha terbaik untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja dapat muncul dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal dapat berupa rasa tanggung jawab, pencapaian, pengakuan, tantangan pekerjaan, serta keinginan untuk berkembang. Sementara itu, faktor eksternal dapat berupa gaji, tunjangan, penghargaan, lingkungan kerja, keamanan kerja, kepemimpinan, dan fasilitas kerja.

Tasrim dan Elihami (2019) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja terdiri atas faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi rasa pencapaian, tantangan, pengakuan, tanggung jawab, dan peluang pengembangan pribadi. Adapun faktor eksternal meliputi gaji dan tunjangan, penghargaan, lingkungan kerja, keamanan pekerjaan, kepemimpinan, serta fasilitas kerja. Berdasarkan pandangan tersebut, motivasi kerja tidak hanya berasal dari dorongan pribadi pegawai, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi organisasi tempat pegawai bekerja.

Dalam organisasi sektor publik, motivasi kerja memiliki peran penting karena pegawai berhadapan langsung dengan tuntutan pelayanan masyarakat. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih memiliki kemauan untuk memberikan pelayanan yang baik, menjaga kualitas pekerjaan, dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi rendah cenderung kurang bersemangat, kurang responsif, dan kurang optimal dalam menyelesaikan tugas. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu menjadi perhatian organisasi agar kinerja pegawai dapat terus ditingkatkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan aspek fisik seperti ruang kerja, fasilitas, pencahayaan, kebersihan, suhu udara, dan peralatan kerja, tetapi juga mencakup aspek nonfisik seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, kerja sama tim, dukungan pimpinan, serta suasana psikologis di tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat membantu pegawai bekerja secara nyaman, aman, dan produktif.

Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik secara perseorangan maupun kelompok. Definisi tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mencakup unsur fisik dan sistem kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan serta efektivitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Sejalan dengan itu, Nitisemito (1982, sebagaimana dikutip dalam Hidayat & Taufiq, 2012) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung disiplin kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memperkuat penerapan disiplin karena pegawai bekerja dalam sistem yang tertata, memiliki fasilitas yang memadai, dan didukung oleh hubungan kerja yang harmonis. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat meningkatkan motivasi pegawai karena mereka merasa dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk bekerja secara optimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan semangat kerja, menghambat koordinasi, dan mengurangi efektivitas penerapan disiplin.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja ditempatkan sebagai variabel intervening. Artinya, lingkungan kerja diduga dapat menjadi perantara dalam hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja apabila didukung oleh lingkungan kerja yang nyaman, tertib, dan mendukung pelaksanaan tugas. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga menjadi mekanisme penting yang dapat menjelaskan bagaimana disiplin dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dilihat dari aspek kuantitas, kualitas,

ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Dalam organisasi, kinerja menjadi indikator utama untuk menilai sejauh mana pegawai mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Saputra dan Parwoto (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu proses yang menghasilkan output tertentu, di mana hasil tersebut dapat diukur dalam waktu tertentu berdasarkan kesepakatan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari aktivitas kerja, tetapi juga dari hasil yang dapat diukur. Sementara itu, Susanto (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang menunjukkan pencapaian kualitas seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan demikian, kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil kerja yang mencerminkan kemampuan, tanggung jawab, dan efektivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Menurut Ghozali (2017), faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan meliputi kuantitas input, kuantitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif. Kuantitas input berkaitan dengan sumber daya yang digunakan dalam proses kerja, sedangkan kuantitas output berkaitan dengan jumlah hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam periode tertentu. Jangka waktu output menunjukkan kemampuan pegawai menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. Kehadiran di tempat kerja mencerminkan kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai, sedangkan sikap kooperatif menunjukkan kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, maupun tim dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai memiliki hubungan erat dengan kualitas pelayanan publik. Pegawai dengan kinerja yang baik akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan sesuai prosedur. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menghambat proses pelayanan dan menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu dilakukan melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Hubungan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja karyawan karena kedisiplinan dapat mendorong pegawai untuk bekerja sesuai aturan, hadir tepat waktu, melaksanakan tugas dengan tanggung jawab, dan mematuhi prosedur organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki pola kerja yang lebih terarah sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kemungkinan tercapainya kinerja yang optimal.

Motivasi kerja juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, memiliki dorongan untuk mencapai target, dan bersedia memberikan usaha terbaik bagi organisasi. Motivasi dapat menjadi energi pendorong bagi pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai lebih mudah menerapkan disiplin dan mempertahankan motivasi dalam bekerja. Fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan pimpinan dapat membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat melemahkan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja. Oleh karena itu, lingkungan kerja dalam penelitian ini diposisikan sebagai variabel intervening yang menjembatani pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, tetapi juga dapat dipengaruhi secara tidak langsung melalui lingkungan kerja. Disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja apabila pegawai berada dalam lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, penelitian ini menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel intervening dalam menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui data numerik yang dianalisis secara statistik. Menurut Sugiyono (2020), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Lurah Timbang Deli, Kota Medan. Lokasi tersebut dipilih karena Kantor Lurah Timbang Deli merupakan salah satu instansi pemerintahan tingkat kelurahan di Kecamatan Medan Amplas, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Penelitian ini dilakukan selama sembilan bulan pada tahun penelitian berjalan, mulai dari tahap observasi awal, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan data, analisis data, hingga penyusunan hasil penelitian.

Variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen, variabel intervening, dan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan motivasi kerja. Variabel intervening adalah lingkungan kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja dianalisis untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau pegawai yang bekerja di Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan. Menurut Sugiyono (2022), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Arikunto (2017) menjelaskan bahwa apabila jumlah subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang karyawan Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan sebagai teknik utama untuk memperoleh data dari responden mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019), teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan peneliti untuk memperoleh data yang valid dan reliabel sesuai dengan kebutuhan penelitian. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi kerja di Kantor Lurah Timbang Deli, sedangkan dokumentasi digunakan untuk memperoleh data pendukung yang relevan dengan kebutuhan penelitian.

Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan. Data primer digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sementara itu, data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui dokumen, arsip, literatur, jurnal, buku, dan sumber lain yang relevan dengan topik penelitian. Data sekunder digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung analisis, serta melengkapi informasi yang tidak diperoleh melalui kuesioner.

Instrumen penelitian disusun dalam bentuk pernyataan tertutup dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan terdiri atas lima alternatif jawaban, yaitu Sangat Setuju, Setuju, Ragu-Ragu, Tidak Setuju, dan Sangat Tidak Setuju. Setiap jawaban diberikan skor, yaitu Sangat Setuju diberi skor 5, Setuju diberi skor 4, Ragu-Ragu diberi skor

3, Tidak Setuju diberi skor 2, dan Sangat Tidak Setuju diberi skor 1. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengubah jawaban responden menjadi data kuantitatif sehingga dapat dianalisis secara statistik.

Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis jalur, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Menurut Sugiyono (2014), analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis penelitian.

Tahap pertama adalah uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Sementara itu, uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten.

Tahap kedua adalah uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal. Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antarvariabel independen. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi yang digunakan memenuhi persyaratan analisis statistik.

Tahap ketiga adalah analisis regresi linear berganda dan analisis jalur. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap lingkungan kerja serta pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karena penelitian ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel intervening, maka analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

Model persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

$Z = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + e$

$Y = \alpha + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3Z + e$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan
Z = Lingkungan kerja
X1 = Disiplin kerja
X2 = Motivasi kerja
α = Konstanta
β = Koefisien regresi
e = Error

Tahap keempat adalah uji hipotesis yang dilakukan melalui uji t dan uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan diterima. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan ditolak.

Tahap kelima adalah koefisien determinasi atau R Square. Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Semakin besar nilai R Square, maka semakin besar pula kemampuan disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Dengan menggunakan metode tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Lurah Timbang

Deli Kota Medan. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 41 orang karyawan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji parsial atau uji t untuk melihat pengaruh masing-masing variabel secara individual. Kriteria pengambilan keputusan dalam penelitian ini didasarkan pada perbandingan nilai t hitung dengan t tabel serta nilai signifikansi. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis dinyatakan diterima.

Berdasarkan hasil pengujian statistik, diperoleh rekapitulasi hasil uji hipotesis sebagai berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hubungan Antarvariabel	t Hitung	t Tabel	Sig.	Keterangan
H1	Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	2,245	2,204	0,016	Signifikan
H2	Motivasi Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	3,012	2,204	0,002	Signifikan
H3	Disiplin Kerja (X1) → Lingkungan Kerja (Z)	2,500	2,204	0,018	Signifikan
H4	Motivasi Kerja (X2) → Lingkungan Kerja (Z)	-2,714	2,204	0,010	Signifikan, arah negatif
H5	Lingkungan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	2,278	2,204	0,007	Signifikan

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,245 > t tabel 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 < 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa H1 diterima. Artinya, semakin baik disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan di Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan cenderung meningkat.

Motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,012 > t tabel 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Dengan demikian, H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Selanjutnya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar 2,500 > t tabel 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 < 0,05. Dengan demikian, H3 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang lebih tertib, teratur, dan kondusif.

Pada hubungan motivasi kerja terhadap lingkungan kerja, diperoleh nilai t hitung sebesar -2,714 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 < 0,05. Secara statistik, hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan. Namun, karena nilai t hitung bernilai negatif, maka arah hubungan yang ditunjukkan adalah negatif. Oleh karena itu, H4 diterima dari aspek signifikansi, tetapi arah pengaruhnya perlu diperhatikan kembali. Apabila hipotesis penelitian menyatakan pengaruh positif, maka peneliti perlu memeriksa kembali nilai koefisien regresi untuk memastikan apakah tanda negatif tersebut merupakan hasil analisis atau kesalahan penulisan.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,278 > t tabel 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Dengan demikian, H5 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, terutama melalui kenyamanan kerja, kelengkapan fasilitas, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan pimpinan.

Selain pengujian pengaruh langsung, penelitian ini juga menganalisis peran lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Hasil pengujian mediasi dapat diringkas sebagai berikut.

Tabel 2. Rekapitulasi Pengaruh Tidak Langsung melalui Lingkungan Kerja

Hipotesis	Hubungan Tidak Langsung	Dasar Pengujian	Keterangan
H6	Disiplin Kerja (X1) → Lingkungan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	X1 → Z signifikan dan Z → Y signifikan	Lingkungan kerja berperan sebagai variabel intervening

H7	Motivasi Kerja (X2) → Lingkungan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	X2 → Z signifikan dan Z → Y signifikan	Lingkungan kerja berperan sebagai variabel intervening, tetapi arah X2 → Z perlu diperiksa

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 2, lingkungan kerja dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh hasil pengujian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga dapat memengaruhi kinerja melalui lingkungan kerja.

Lingkungan kerja juga dapat berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap lingkungan kerja serta pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, karena nilai t hitung motivasi kerja terhadap lingkungan kerja bernilai negatif, maka arah pengaruh dalam hubungan ini perlu dianalisis secara lebih hati-hati. Apabila hasil koefisien regresi menunjukkan arah negatif, maka peningkatan motivasi kerja tidak secara otomatis meningkatkan lingkungan kerja, tetapi justru menunjukkan adanya hubungan berlawanan dalam model penelitian.

Temuan kuesioner juga mendukung hasil pengujian statistik. Pada variabel disiplin kerja, sebanyak 21 dari 41 responden menyatakan sangat setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Pada variabel motivasi kerja, sebanyak 23 dari 41 responden menyatakan sangat setuju. Pada variabel lingkungan kerja, sebanyak 19 dari 41 responden menyatakan sangat setuju. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap disiplin kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja di Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Dominan Responden

Variabel	Jumlah Responden Sangat Setuju	Total Responden	Persentase
Disiplin Kerja	21	41	51,22%
Motivasi Kerja	23	41	56,10%
Lingkungan Kerja	19	41	46,34%

Sumber: Data diolah, 2026.

Berdasarkan Tabel 3, motivasi kerja memperoleh jumlah jawaban sangat setuju tertinggi, yaitu sebanyak 23 responden atau 56,10%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menjadi aspek yang cukup kuat dalam mendorong pelaksanaan pekerjaan karyawan. Disiplin kerja memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 21 responden atau 51,22%, sedangkan lingkungan kerja memperoleh jawaban sangat setuju sebanyak 19 responden atau 46,34%. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja masih dapat ditingkatkan agar dapat memberikan dukungan yang lebih optimal terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,245 yang lebih besar dari t tabel 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,016 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja yang diterapkan, maka semakin baik pula kinerja karyawan. Disiplin kerja dalam konteks ini berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap tugas, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan sesuai prosedur. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih teratur dan tepat waktu. Dalam organisasi pemerintahan, disiplin kerja menjadi aspek penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Fadillah dan Nasution (2020) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, disiplin

kerja dapat dipandang sebagai faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan. Pada Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan, penerapan disiplin kerja yang baik dapat membantu menciptakan keteraturan kerja, mengurangi keterlambatan, meningkatkan tanggung jawab, serta mendukung pencapaian target pelayanan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 3,012 yang lebih besar dari t tabel 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memiliki semangat kerja yang lebih tinggi, serta berusaha mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi kerja dapat muncul dari faktor internal, seperti rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, dukungan pimpinan, lingkungan kerja, dan fasilitas kerja.

Hasil ini mendukung penelitian Hafidzi dan Falah (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan, motivasi kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih aktif, responsif, dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pimpinan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja, seperti pemberian apresiasi, komunikasi yang baik, kesempatan pengembangan diri, serta suasana kerja yang mendukung.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,500 yang lebih besar dari t tabel 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,018 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat berkontribusi terhadap terbentuknya lingkungan kerja yang lebih baik. Karyawan yang disiplin akan menciptakan pola kerja yang tertib, teratur, dan sesuai dengan aturan organisasi. Ketika karyawan mematuhi waktu kerja, menjalankan prosedur, serta bertanggung jawab terhadap tugasnya, maka lingkungan kerja menjadi lebih kondusif. Hal ini penting dalam organisasi pemerintahan karena ketertiban kerja dapat mendukung kelancaran proses pelayanan publik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ariyati dan Primasari (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja bukan hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat membentuk iklim kerja organisasi. Pada Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan, disiplin kerja dapat memperkuat budaya kerja yang tertib dan meningkatkan kualitas koordinasi antarpegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja dengan nilai t hitung sebesar -2,714 dan nilai signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka secara statistik motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Namun, nilai t hitung yang bernilai negatif menunjukkan bahwa arah hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja adalah negatif.

Temuan ini perlu dijelaskan secara hati-hati. Jika nilai negatif tersebut sesuai dengan hasil koefisien regresi, maka peningkatan motivasi kerja justru berhubungan dengan penurunan persepsi terhadap lingkungan kerja. Kondisi ini dapat terjadi apabila karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi memiliki harapan yang lebih besar terhadap lingkungan kerja. Ketika harapan tersebut tidak sepenuhnya terpenuhi, maka mereka dapat memberikan penilaian yang lebih kritis terhadap kondisi lingkungan kerja.

Namun, apabila hipotesis penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap lingkungan kerja, maka peneliti perlu memeriksa kembali hasil output regresi, khususnya nilai

koefisien beta. Apabila koefisien beta bernilai positif, maka tanda negatif pada t hitung kemungkinan merupakan kesalahan penulisan. Sebaliknya, apabila koefisien beta memang bernilai negatif, maka hasil penelitian menunjukkan pengaruh signifikan dengan arah negatif, bukan positif.

Temuan ini berbeda dengan penelitian Mura dan Afrianti (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan objek penelitian, karakteristik responden, kondisi organisasi, serta indikator yang digunakan dalam mengukur variabel motivasi dan lingkungan kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan temuan empiris bahwa hubungan motivasi kerja dan lingkungan kerja perlu dianalisis berdasarkan konteks organisasi yang diteliti.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,278 yang lebih besar dari t tabel 2,204 dan nilai signifikansi sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kelima diterima.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman, tertata, dan mendukung dapat membuat karyawan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup fasilitas fisik, tetapi juga hubungan sosial antarpegawai, komunikasi kerja, dukungan pimpinan, dan suasana psikologis dalam organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Missriani (2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan, lingkungan kerja yang kondusif dapat mendukung kelancaran pelayanan kepada masyarakat. Fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta komunikasi yang efektif dapat membantu karyawan bekerja secara lebih produktif dan bertanggung jawab.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, baik secara langsung maupun melalui lingkungan kerja. Disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan, kepatuhan terhadap prosedur, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Ketika disiplin kerja tersebut didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, maka kinerja karyawan dapat meningkat secara lebih optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Ariesni dan Asnur (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Dalam konteks Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan, disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten dapat menciptakan suasana kerja yang lebih tertib, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini didasarkan pada hasil pengujian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara langsung maupun melalui lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki dorongan untuk bekerja lebih baik. Apabila motivasi tersebut didukung oleh lingkungan kerja

yang nyaman dan kondusif, maka karyawan akan lebih mampu mengoptimalkan kemampuan dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Irnawati dan Fahmi (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja sebagai variabel intervening. Dalam konteks Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan, motivasi kerja yang tinggi perlu didukung oleh lingkungan kerja yang baik agar dapat memberikan dampak yang lebih maksimal terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja perlu disertai dengan perbaikan lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 41 responden di Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan keteraturan dalam bekerja, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa dorongan kerja, semangat, tanggung jawab, penghargaan, serta dukungan yang diterima karyawan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Selain itu, disiplin kerja dan motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat terbentuk melalui kedisiplinan pegawai, hubungan kerja yang harmonis, dukungan pimpinan, serta adanya dorongan kerja yang positif. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja dan motivasi kerja tidak hanya memengaruhi kinerja secara langsung, tetapi juga dapat meningkatkan kinerja melalui terciptanya lingkungan kerja yang lebih tertib, nyaman, dan mendukung. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di Kantor Lurah Timbang Deli Kota Medan perlu dilakukan melalui penguatan disiplin kerja, peningkatan motivasi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

REFERENCES

Adha, R., & Qomariah, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.

Ahyani, T., & Missriani, K. (2021). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Budianto, A., & Amelia, R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia dan lingkungan kerja*. Airlangga University Press.

Ekhsan, A. (2020). *Budaya disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan*. Penerbit Andi.

Erwantiningsih, R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Alfabeta.

Fadilah, R., & Nasution, D. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPT Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan.

Falah, M. (2020). Pengaruh komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Syntax Corporation Indonesia.

Farhan, R. M. (2025). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Seiwa Indonesia: Studi kasus di Departemen Pengendalian Mutu dan Penjaminan Kualitas. *Musytari: Jurnal Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*.

Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Universitas Diponegoro.

Hamali, S. S. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. RajaGrafindo Persada.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.

Hidayat, R., & Taufiq, R. (2012). *Lingkungan kerja dan produktivitas pegawai*. Graha Ilmu.

Iqbal, M., & Fadilah, R. (2014). *Penelitian kuantitatif: Teori dan aplikasi dalam manajemen*. Salemba Empat.

Kaengke, D. (2018). *Motivasi kerja: Konsep dan implementasi dalam organisasi*. Universitas Hasanuddin Press.
Luthans, F. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (13th ed.). McGraw-Hill.
Mura, D., & Afrianti, L. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru SMP Negeri 55 Palembang.
Putri, P. D., & Rialmi, Z. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*.
Rivai, V., & Sagala, E. J. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. PT RajaGrafindo Persada.
Robbins, S. P. (2021). *Organizational behavior: An evidence-based approach* (18th ed.). Pearson.
Rubiyanto, H. (2019). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepemimpinan dan pemberdayaan sebagai variabel moderasi pada Akpelini Semarang.
Saputra, W., & Parwoto, D. (2020). *Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan*. Salemba Empat.
Sasandaru, R. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening: Studi kasus PT BTN Syariah Kantor Cabang Semarang.
Sedarmayanti. (2011). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill-building approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
Selvia, N., & Gimin, H. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama Negeri se-Kecamatan Tempuling Kabupaten Indragiri Hilir.
Semito, H. (1982). *Psikologi industri dan organisasi*. PT Gramedia.
Sugiyono. (2015). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
Susanto, R. (2017). *Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Universitas Negeri Malang Press.
Sutrisno, E. (2013). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kedua). Kencana Prenada Media Group.
Tasrim, R., & Elihami, R. (2019). *Motivasi kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dalam dunia kerja*. Universitas Negeri Makassar Press.
Utami, A. (2025). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Union Mega Auto Palembang. *Journal of Management and Work Environment, 22*(2).
Wahyudi, A. (2019a). Hubungan antara motivasi, disiplin, dan kinerja karyawan.
Wahyudi, A. (2019b). *Manajemen kinerja: Teori dan praktik dalam organisasi modern*. Pustaka Pelajar.
Wahyudi, A. (2019c). *Motivasi dan kinerja karyawan dalam perspektif manajemen*. Alfabeta.
.