



## JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL (JMPIS)

E-ISSN : 2716-375X  
P-ISSN : 2716-3768

<https://dinastirev.org/JMPIS>

[dinasti.info@gmail.com](mailto:dinasti.info@gmail.com)

+62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3>

Received: 21 Maret 2024, Revised: 15 April 2024, Publish: 17 April 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

### **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)**

**Jovanka Pittaloka<sup>1</sup>, John E.H.J. FoEh<sup>2</sup>**

<sup>1</sup> Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Indonesia, [jovankapittaloka98@gmail.com](mailto:jovankapittaloka98@gmail.com)

<sup>2</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, [john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding Author: [jovankapittaloka98@gmail.com](mailto:jovankapittaloka98@gmail.com)

**Abstract:** *Every organization must be able to manage available human resources. Managing human resources is closely related to employee factors that can achieve organizational goals. There are several factors that have an impact on low employee performance in an organization, so this article focuses on the influence of motivation, work discipline and work environment where commitment is an intervening variable. The results of the literature review and using the SEM PLS analysis method resulted in the conclusion that motivation has an influence on employee performance; work discipline has an influence on employee performance; work environment influences performance; motivation influences commitment; work discipline influences commitment; work environment influences commitment; commitment influences employee performance; Motivation, work discipline and work environment influence employee performance through commitment.*

**Keyword:** *Motivation, Work Discipline, Work Environment, Commitment, Employee Performance.*

**Abstrak:** Setiap organisasi harus dapat mengelola sumber daya manusia yang tersedia. Mengelola sumber daya manusia erat kaitannya dengan faktor pegawai yang bisa mendapatkan tujuan organisasi. Ada beberapa faktor yang berimbas pada rendahnya kinerja pegawai di suatu organisasi sehingga penulisan artikel ini memfokus pada pengaruh motivasi, disiplin kerja maupun lingkungan kerja dengan komitmen merupakan variabel *intervening*. Hasil kajian pustaka dan memakai metode analisis SEM PLS sehingga mendapat konklusi motivasi memberi pengaruhnya bagi kinerja pegawai; disiplin kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja pegawai; lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja; motivasi memberi pengaruhnya bagi komitmen; disiplin kerja memberi pengaruhnya bagi komitmen; lingkungan kerja mempengaruhi komitmen; komitmen mempengaruhi kinerja pegawai; motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja karyawan melalui komitmen.

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

## PENDAHULUAN

Sesuai perkembangan zaman dan teknologi, organisasi diharuskan untuk bisa beradaptasi dan diupayakan untuk bisa mempunyai daya saing supaya bisa bersaing dengan organisasi lainnya. Kesuksesan organisasi terpengaruh oleh kinerja karyawan/pegawai. Kapabilitas karyawan dalam melakukan tugas kerja sebagai pertanggungjawabannya merupakan parameter dalam mencapai tujuan organisasi. Bila organisasi atau perusahaan/instansi bisa memperoleh visi misi yang sudah mereka tentukan, bisa dianggap bila organisasi itu cukup efektif. Kasmir (2016) menyampaikan bila kinerja sebagai capaian kerja dan perilaku kerja yang sudah didapat selama menuntaskan tugas maupun pertanggungjawaban yang didapat dalam periode atau waktu tertentu. Kinerja yang baik, yaitu hasil kerja yang didapat cukup maksimal atau berdasar pada standar yang ditentukan, serta menunjang dalam memperoleh tujuan organisasi. Organisasi yang baik, yaitu yang berupaya memaksimalkan kapabilitas atau potensi sumber daya manusia, mengingat tindakan itu menjadi faktor utama dalam memaksimalkan kinerja pegawai.

SDM (pegawai) adalah faktor penentu dan krusial dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan atau organisasi yang berkecimpung di bidang bisnis. Memperkerjakan pegawai di suatu organisasi adalah upaya untuk menggerakkan, memikirkan, dan merencanakan upaya atau tindakan demi memperoleh tujuan organisasi. Pegawai bukanlah sumber daya semata, tetapi menjadi aset/modal penting bagi organisasi. Sutrisno (2018) memaparkan bahwasanya kinerja pegawai sebagai capaian kerja yang didapatkan pegawai yang terlihat melalui aspek mutu, jumlah, estimasi waktu mengerjakan tugas kerja, serta bekerja sama dalam memperoleh tujuan organisasi yang sudah ditentukan. Kinerja bisa diasumsikan sebagai output atau hasil dari pegawai selama menjalankan tugasnya, yang dinilai secara positif atau negatif, yaitu ketika kinerja pegawai mengalami peningkatan bila terdapat faktor pendukungnya.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, maka seorang karyawan harus bersemangat tinggi dengan cara organisasi memberi atau memotivasi pegawai sehingga pegawai merasakan kebahagiaan, senang, sehat, dan berkeinginan untuk mengerjakan tugas secara maksimal. Motivasi kerja merupakan parameter produktivitas yang bisa menciptakan perkembangan dalam operasional maupun kegiatan ekonomi. Suryani & FoEh (2018) menyampaikan bahwasanya motivasi kerja ialah faktor pendorong atau tendensi individu untuk bertindak pada kondisi atau lingkungan kerja yang ada di organisasi. Kesuksesan maupun kegagalan kerap dihubungkan dengan motivasi pegawai. Sutrisno (2016) menyampaikan bahwasanya motivasi sebagai hal yang mengarahkan seseorang untuk bertindak atau melakukan suatu aktivitas tertentu. Sesuai kondisi itu, motivasi acap dimengerti sebagai yang memicu perilaku seseorang. Untuk menyelesaikan tugas kerja, setiap pekerja atau sumber daya manusia membutuhkan dorongan supaya memberikan semangat kepadanya untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang berpengaruh kepada kinerja pegawai adalah kedisiplinan bekerja. Kedisiplinan ialah kepatuhan atau wujud seseorang yang taat dengan aturan tertulis ataupun tidak tertulis. Perihal ini mengarahkan seseorang untuk bersemangat dalam mengerjakan tugas kerjanya, seerta mampu mewujudkan tujuan organisasi. Apabila pegawai atau tenaga kerja melanggar aturan dan tidak mematuhi, maka tingkat kedisiplinan pegawai di dalam organisasi itu cukup buruk. Apabila karyawan mempunyai kepatuhan terhadap peraturan, maka karyawan itu memiliki kedisiplinan yang baik. Malayu S.P. Hasibuan (2016) mengasumsikan jika kedisiplinan dalam bekerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap seluruh peraturan maupun norma sosial. Kesadaran merupakan sikap untuk taat dan patuh, serta melaksanakan seluruh tugas secara optimal. Lain dengan kesediaan yang merupakan tindakan, sikap atau perilaku berdasar pada peraturan

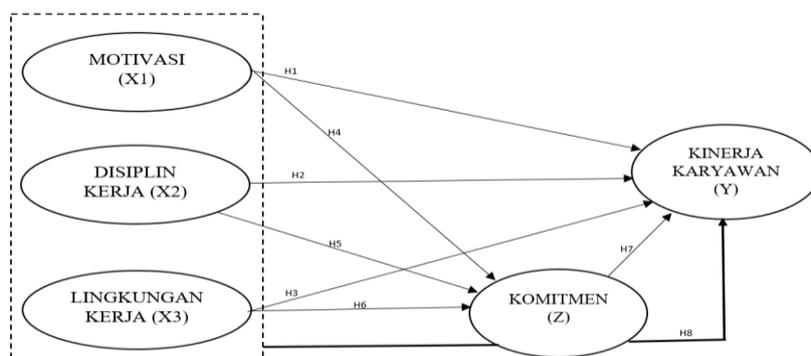
organisasi. Sutrisno (2016) memerinci bahwasanya kedisiplinan merupakan sikap seseorang untuk bersedia atau rela patuh dan taat terhadap norma peraturan yang terdapat di lingkungan sekitar.

Bukan hanya faktor motivasi maupun kedisiplinan dalam bekerja, lingkungan kerja turut memengaruhi kinerja karyawan. Suryani & FoEh (2018) menyebutkan bahwasanya faktor internal organisasi terkait tata kelola proses kerja harus diperhatikan secara menyeluruh, termasuk kemampuan pengelolaan, dukungan kepada pegawai, dan lingkungan kerja yang berakibat cukup kuat terhadap pelaksanaan proses pekerjaan demi memperoleh efektivitas organisasi. Supaya bisa memaksimalkan kinerja, maka perlu penciptaan lingkungan kerja yang menjamin keamanan, kenyamanan, kekondusifan, dan menyenangkan. Dalam cakupan lebih besar lingkungan kerja terbagi atas lingkungan fisik ataupun nonfisik (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja yang menjamin keamanan, kenyamanan, kesehatan, dan kekondusifan bisa berakibat baik bagi diri pegawai. Keadaan lingkungan kerja yang baik memicu karyawan merasakan kenyamanan selama mengerjakan tugas kerjanya. Rasa nyaman itu tentu berpengaruh dan meningkatkan kinerja pada diri karyawan.

Hubungan karyawan dengan organisasi sebagai tempat mereka bekerja disebut sebagai komitmen terhadap organisasi. Wibowo (2017) menyampaikan bila komitmen organisasi ialah penilaian seberapa jauh seseorang mengenali organisasi maupun tujuan yang dimiliki, dan menginginkan atau mengharap untuk terus menjadi anggotanya. Komitmen organisasi ialah kehendak pegawai yang berupaya menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi mempunyai arti krusial bagi organisasi dalam hal keberlangsungan hidup organisasi. Tenaga kerja yang memperlihatkan komitmen tinggi paling tidak akan berkinerja tinggi. Bila individu yang bergabung dengan organisasi, maka pihak organisasi berupaya untuk menutut komitmen pada diri individu tersebut. Sopiah (2015) menuturkan bila komitmen organisasi adalah faktor yang mendorong seseorang dari dalam guna bertindak atau bersikap tertentu supaya bisa mendukung organisasi dalam memperoleh tujuan atau target, serta cenderung memprioritaskan kepentingan organisasinya.

Kajian ini peneliti lakukan dengan maksud menginformasikan dan menjelaskan mengenai penelitian atau studi yang sudah terlaksana terkait motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja maupun komitmen yang memengaruhi kinerja. Studi ini bermanfaat untuk mengoptimalkan kinerja pegawai/karyawan dengan mencermati beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Berlandaskan pada uraian yang sudah peneliti sampaikan, peneliti merancang kerangka berpikir sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Berpikir

Bertolak pada kerangka berpikir, memperjelas bahwasanya:

1. H1: Motivasi memberi pengaruhnya bagi kinerja pegawai
2. H2: Disiplin kerja memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai
3. H3: Lingkungan kerja memberikan pengaruhnya bagi kinerja karyawan

4. H4: Motivasi memberikan pengaruhnya bagi komitmen
5. H5: Disiplin kerja memberikan pengaruhnya bagi komitmen
6. H6: Lingkungan kerja memberikan pengaruhnya bagi komitmen
7. H7: Komitmen memberikan pengaruhnya bagi kinerja pegawai
8. H8: Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja memberi pengaruhnya bagi kinerja karyawan melalui komitmen.

## **METODE**

Penulisan studi ini, yaitu menggunakan prosedur kualitatif dan kajian pustaka. Metode penelitian kajian pustaka atau studi kepustakaan memuat teori yang sesuai dengan permasalahan dalam studi ini. Tahap berikutnya, mengkaji konsep maupun teori yang dipergunakan sesuatu literatur yang ada, terkhusus artikel yang sudah terpublikasikan ke beberapa jurnal ilmiah. Kajian pustaka berguna untuk merancang konsep atau teori sebagai landasan dalam penelitian/studi (Sujarweni, 2014). Dalam melakukan telaah bahan pustaka, terdapat banyak sumber, yaitu buku, jurnal ilmiah, referensi statistik, hasil studi lainnya, dan sumber lain yang sesuai. Studi ini direncanakan terlaksana pada RSUD Kefamenanu Kabupaten Timor Tengah Utara, dengan sampel sejumlah 158 orang. Data akan peneliti kumpulkan mempergunakan angket dan wawancara. Data hasil penelitian akan diolah menggunakan aplikasi SEM PLS.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Motivasi Memengaruhi Kinerja Karyawan**

Motivasi ialah kegiatan yang berpengaruh terhadap sikap atau tingkah laku seseorang guna melakukan suatu hal dengan baik atau dengan kata lain membuat seseorang lebih giat dan antusias dalam mengerjakan tugas yang memang harus mereka lakukan. Sutrisno (2016) menggambarkan motivasi kerja sebagai kondisi mental yang mengarahkan atau menggerakkan setiap tindakan, sikap maupun tingkah laku individu untuk memperoleh tujuan tertentu. Bertolak pada studi Pradana, Suliawati, dan Novarika (2020), keberhasilan atau kegagalan kinerja organisasi mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dengan asumsi bahwa tingkat motivasi karyawan yang lebih tinggi mampu menciptakan kinerja maksimal.

Studi Daryanto, FoEh, dan Simon (2022) mendapati bahwasanya motivasi ialah cara terbaik guna memaksimalkan kinerja pegawai. Motivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dan menggunakan seluruh keterampilan dan kemampuannya guna mencapai target atau visi misi yang ditentukan. Demikian pula studi Pratama & Riana (2022) mendapati bahwasanya motivasi memengaruhi substansial bagi kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat dapat mendorong mereka untuk mengerjakan tugas kerja secara maksimal. Hasil kajian oleh FoEh dan Papote (2021) memperjelas bila motivasi kerja berpengaruh pada kinerja anggota Ditlantas Polda NTT. Oleh karena itu, kinerja anggota Ditlantas Polda NTT akan meningkat jika motivasi kerja mereka meningkat.

### **Disiplin kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kedisiplinan merupakan kesadaran maupun kerelaan guna patuh terhadap aturan dan standar sosial dengan menandakan bila pekerja tepat waktu saat datang maupun pulang dari tempat kerja, serta mampu menuntaskan seluruh tugas kerjanya dengan baik. Hasibuan (2017) Disiplin kerja didefinisikan sebagai sikap yang penuh hormat, menghargai, mematuhi maupun menaati peraturan, dan bersedia melaksanakan peraturan dengan tetap mengakui bahwa ia bertindak salah (bersedia menerima hukuman). Kedisiplinan dalam bekerja merupakan faktor yang mengikat dan memaksa para pekerja untuk patuh terhadap peraturan dan tata cara kerja yang ditentukan, maka kerjanya pun bisa mengalami peningkatan karena ada kedisiplinan kerja.

Merujuk pada persepsi Djamil, Dwi Nanda, dan Yasen (2023), menyebut bila menerapkan kedisiplinan kerja yang tinggi berimbas terhadap kinerja yang lebih baik. Artinya, kinerja terjadi peningkatan apabila kedisiplinan dalam bekerja diterapkan sesuai yang dihendaki, dan kinerja menurun bila kedisiplinan diterapkan dengan tidak sesuai ketentuan. Perlu meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja supaya kinerja para karyawan mengalami peningkatan. Jayanti, Utaminingtyas & Farouk (2020) serta Bangun, Ratnasari, dan Hakim (2019) mendukung studi ini, menyebut bahwasanya kedisiplinan dalam bekerja berimbas substansial bagi kinerja pegawai, serta berefek positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Kedisiplinan adalah fungsi operatif yang terpenting dalam manajemen SDM sebab tingkat kedisiplinan pegawai berkorelasi langsung dengan tingkat prestasi kerja yang mereka capai.

### **Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Karyawan**

Pencapaian kinerja yang baik, bermacam persoalan harus dipertimbangkan, termasuk mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Apabila pihak organisasi mampu menjamin lingkungan kerja yang menyenangkan, maka bisa meningkatkan kinerja pegawai karena mereka merasa betah dan mampu mengeluarkan seluruh kemampuannya. Lain hal bila lingkungan kerja tidak layak, tentu hasil kerja dari pegawai pun tidak maksimal. Afandi (2018) menambahkan, lingkungan kerja ialah apa pun di sekitar pegawai yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka dan bagaimana mereka melakukan pekerjaan mereka sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja terbaik. Lingkungan kerja ini juga mencakup fasilitas kerja, yang membantu karyawan menyelesaikan tugas mereka dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas kerja mereka.

Studi Burhan, FoEh, dan Manafe (2022) mendapati bahwasanya kedisiplinan berpengaruh pada kinerja pegawai secara positif dan penting. Ihtwal ini cukup krusial karena pekerja dengan kedisiplinan kerja tinggi cenderung menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dan melakukan pekerjaan terbaik mereka. Souisa, Dwi Norcahyaningstih, Adhi dan Aprih (2023) mendapati bila lingkungan kerja memiliki efek positif substansial bagi kinerja pegawai. Dengan kata lain, lingkungan kerja memiliki efek positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.

### **Motivasi Mempengaruhi Komitmen**

Motivasi merupakan kekuatan yang penuh akan potensi dalam diri individu untuk bisa ia kembangkan secara mandiri atau atas tindakan dari kekuatan di luar diri sehingga memengaruhinya dalam melakukan aktivitas (bekerja). Hamzah (2014) mengatakan motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri seseorang yang berakibat kepada perilaku, terutama dalam hal ketekunan, kesediaan, intensitas, dan arah untuk menjalankan tugas kerja.

Berpatokan pada studi Purnamasari dan Sriathi (2019) motivasi karyawan ialah prosedur ketika suatu perusahaan mendorong karyawannya dengan memberikan penghargaan, seperti bonus, demi memperoleh target yang sudah dirancang. Sebab itulah, motivasi ialah komponen terpenting yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia (pegawai). Hasil studi mempertegas bila motivasi kerja berimbas substansial dan positif bagi komitmen pegawai terhadap perusahaan. Kata lain, kian tingginya motivasi karyawan terhadap perusahaan, kian tinggi komitmen mereka dengan organisasi. Lain apabila kian rendahnya motivasi, kian rendah komitmennya terhadap perusahaan. Penemuan sebelumnya ditunjang oleh studi Setiawan, Dwi Widyani, dan Saraswati (2022), mendapati bila motivasi kerja memberikan pengaruhnya secara positif substansial terhadap komitmen organisasional. Ihtwal ini memperjelas bila motivasi kerja kian mengalami peningkatan, tentu disertai peningkatan terhadap komitmen organisasional.

### **Disiplin Kerja Mempengaruhi Komitmen**

Disiplin kerja sebagai sikap mental yang tergambar dalam tindakan, perilaku secara individu, kelompok atau masyarakat. Misalnya, disiplin dapat berwujud sikap taat dan patuh terhadap peraturan, norma, serta ketentuan di masyarakat. Untuk menjaga komitmen karyawan terhadap perusahaan, kedisiplinan kerja adalah faktor penting yang ikut andil dalam mencapai tujuan organisasi, baik secara langsung atau tidak langsung. Suryadi dan FoEh (2022) memperjelas bila kedisiplinan kerja adalah perilaku pegawai yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran mereka untuk mengikuti aturan dan norma sosial. Studi memperjelas bahwasanya disiplin kerja berdampak positif dan substansial pada *organizational citizenship behavior*, serta komitmen organisasi berimbas positif substansial pada *organizational citizenship behavior*. Apabila disiplin tinggi terhadap unit kerja, tentu bisa memunculkan keinginan untuk memaksimalkan efektivitas maupun produktivitas kerja yang ditunjang oleh lingkungan atau rekan kerja.

Hal yang sama juga dibuktikan Trisnowati (2020) menyatakan adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap komitmen organisasi. Kedisiplinan kerja bisa tersimpan dengan baik apabila karyawan berkomitmen organisasional yang baik. Komitmen organisasional yang baik memunculkan kenyamanan pada diri karyawan sehingga mereka berkomitmen tinggi, serta berupaya memahami dan patuh terhadap nilai yang ada pada organisasi. Seperti halnya studi yang Waljiyanti, Herawati, dan Septyarini (2023), dalam suatu perusahaan, disiplin sangat penting karena sebagai aset penentu kinerja seseorang. Pegawai akan melihat penurunan kinerja jika mereka tidak disiplin dalam melakukan tugas mereka. Disiplin yang baik memperlihatkan seberapa besar seorang karyawan bertanggung jawab atas tugas kerja yang ia dapatkan. Disiplin kerja memberikan pengaruhnya secara positif substansial bagi komitmen organisasional. Kedisiplinan kerja tinggi berimbas terhadap komitmen kerja pegawai. Kehadiran disiplin pada diri pegawai, tentunya pegawai bisa bekerja maksimal dan berupaya untuk selalu patuh terhadap seluruh peraturan.

### **Lingkungan Kerja Mempengaruhi Komitmen**

Lingkungan kerja ialah tempat seorang pegawai mengerjakan tugasnya sehingga akan memengaruhi komitmennya. Sunyoto (2015) memaparkan bahwasanya lingkungan kerja sebagai hal penting dalam kinerja karyawan saat mengerjakan tugas kerja, saat menimbang lingkungan kerja yang menjanjikan kenyamanan, dan merealisasikan lingkungan kerja yang mendorong karyawan dalam menuntaskan tugas kerja, maka hal itu bisa meningkatkan semangat dan kinerja karyawan. Nadhifa Faisal dan Dewi (2019) mempertegas bahwasanya lingkungan kerja memberikan pengaruhnya secara positif bagi komitmen organisasi. Dengan kata lain, kian baik lingkungan kerja, kian tinggi komitmen karyawan untuk tetap bertahan di organisasi tersebut. Sama seperti studi Darmawan, Abdan dan Fatmah (2021), menyampaikan bila lingkungan kerja memberikan pengaruhnya secara substansial bagi komitmen organisasional. Lingkungan kerja yang baik, tentunya kian baik komitmen organisasional pada diri pegawai. Bahwa lingkungan kerja yang baik bisa menciptakan kinerja yang baik pula, ditunjang oleh pegawai yang berkomitmen dengan organisasi, maka bisa memengaruhi kinerjanya.

### **Komitmen Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasional ialah sikap pegawai guna mempertahankan diri di dalam organisasi, serta berpartisipasi dalam segala usaha memperoleh tujuan organisasi. Komitmen organisasi juga dipandang sebagai sikap yang memperlihatkan kesetiaan pegawai dan proses kontinu dalam memanasifestasikan perhatian untuk keberhasilan organisasi. Kaswan (2017) menuturkan ibla tingkat kesediaan pegawai guna mempertahankan diri di organisasi untuk masa mendatang diukur dengan loyalitas. Studi Syukron Jamal, Sandy, Yusuf dan Sanjaya (2021) mendapati bahwasanya komitmen memberikan pengaruhnya secara positif substansial

bagi kinerja pegawai. Kehadiran komitmen tinggi terhadap organisasi, tentu menyebabkan kinerja pegawai lebih baik dan mampu menciptakan keuntungan maksimal. Bila organisasi enggan memperhatikan kinerja pegawainya, tentunya bisa mengakibatkan organisasi menderita kerugian dan memunculkan tidak stabilnya kondisi pekerja sehingga produktivitas menurun, bahkan memunculkan niat pada diri pegawai untuk keluar dari pekerjaan. Sejalan dengan itu penelitian yang sama dilakukan Koto Frinanda, Husniati, dan Min Fadhilah (2020) menegaskan bila komitmen kerja memberikan pengaruhnya secara substansial bagi kinerja pegawai, yang berarti kebutuhan terhadap organisasi bisa dipenuhi, maka menghadirkan komitmen dan loyalitas pada diri pegawai.

### **Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan ialah komponen penting dalam memengaruhi kesuksesan perusahaan. Kinerja merupakan penilaian atas keluaran dengan masukan. Hasibuan (2016) mengatakan peningkatan produktivitas hanya dapat dicapai melalui peningkatan sistem kerja, teknik produksi, dan efisiensi (waktu, bahan, dan tenaga). Karyawan dengan motivasi tinggi, lingkungan kerja yang baik, dan kedisiplinan yang baik bakal menciptakan produksi yang optimal. Karyawan dengan motivasi yang rendah, lingkungan kerja yang buruk, dan disiplin yang buruk akan menghasilkan proses produktivitas yang kurang optimal.

Maisyuroh dan Ubaidillah (2023) menuturkan bahwasanya motivasi kerja, lingkungan kerja ataupun disiplin memengaruhi kinerja pegawai. Masing-masing indikator itu mempengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Kian tinggi motivasi kerja, lingkungan kerja yang nyaman, dan kedisiplinan kerja, kian baik kinerja pegawai. Ini dibuktikan di lapangan bila masing-masing indikator memengaruhi kinerja karyawan secara bersamaan. Ihwal ini sama seperti studi milik Risma Fitri, Salfadri & Sunreni (2021) mendapati bahwasanya lingkungan kerja, motivasi kerja, kedisiplinan kerja memberikan pengaruhnya secara serentak terhadap kinerja karyawan.

### **Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Komitmen**

Komitmen karyawan atas organisasi tentu saja merupakan faktor terpenting bagi organisasi. Ihwal itu memicu karyawan merasakan kenyamanan dalam mengerjakan tugas kerja dan berkewajiban memperoleh tujuan organisasi. Ada beragam faktor penentu komitmen organisasional, seperti motivasi, disiplin ataupun lingkungan kerja. Menurut Pusparani, Amin, dan Ali (2021) lingkungan kerja berperan vital dalam mengoptimalkan komitmen organisasional. Lingkungan kerja memberikan pengaruhnya bagi komitmen organisasional. Ihwal ini dapat diartikan bila kian baik lingkungan kerja dalam suatu organisasi, tentunya bakal memaksimalkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Sama seperti studi Erawati dan Wahyono (2019), memperjelas bahwasanya motivasi kerja memberikan pengaruhnya secara positif substansial bagi kinerja karyawan melalui komitmen organisasional. Dengan memberikan motivasi, maka organisasi sudah berupaya untuk melahirkan komitmen pada diri karyawan sehingga mereka bisa bersemangat dalam mengerjakan tugas kerja dan berimbas pula pada kinerjanya. Tingginya motivasi pun memengaruhi kinerja yang baik sehingga menciptakan komitmen/loyalitas yang kuat.

## **KESIMPULAN**

Beracuan dari deskripsi dan pembahasan peneliti dapat menyimpulkan : Motivasi memberikan pengaruhnya bagi kinerja karyawan; Disiplin kerja memberikan pengaruhnya bagi Kinerja karyawan; Lingkungan kerja memberikan pengaruhnya bagi kinerja karyawan; Motivasi memberikan pengaruhnya bagi komitmen; Disiplin kerja mempengaruhi bagi komitmen; Lingkungan kerja memberikan pengaruhnya bagi komitmen; Komitmen mempengaruhi kinerja karyawan; Motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui komitmen.

## REFERENSI

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta :Penerbit Aswaja Pressindo
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- B, Hamzah. (2014). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksar
- Bangun, Rejeki., Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim. (2019). “The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, And Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT. Team Metal Indonesia.” *Journal of Research in Psychology* 1 (4), 13–17. <https://doi.org/10.31580/jrp.v1i4.1116>.
- Burhan, Mulyono., John E.H.J FoEh, dan Henny A Manafe. (2022). “Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(2), 447-458. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>.
- Darmawan, Akhmad., Abdan Syakuro, dan Fatmah Bagus. (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Pengembangan Karir, terhadap Kinerja Karyawan Muslim Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Sambil Layah Corporation Indonesia.” *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam* 7(2), 1937-1948. <http://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jie>.
- Daryanto, Fhifie., John E.H.J. FoEh., dan Simon Sia Niha. (2023). “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 2(2), 217–225. <https://doi.org/10.38035/jim.v2i2.348>.
- Demak Claudia Yosephine Simanjuntak., Arfi Hafiz Mudrika, dan Andre Syahputra Tarigan. (2021). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera.” *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 2(3), 353-365. <https://doi.org/10.59141/jist.v2i03.104>.
- Djamil, Irvan., Giri Dwi Nanda, dan Syahrudin Yasen. (2023). “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Selayar.” *The Manusagre Journal*, 1(4), 677-690. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/4014>.
- Erawati, Ayu dan Wahyono. (2019). “Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai.” *Economic Education Analysis Journal*. 8(1), 288-301 <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>.
- Erni, Melania., John E.H.J FoEh, dan Edwar Efendi Silalahi. (2022). “Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Deskripsi Kajian Studi Literatur Kinerja Guru)”. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 4 (1), 71-81. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i1>.
- Faisal, Nadhifa dan I Gusti Ayu Manuati Dewi. (2019). “PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(6), 3730-3755 <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i06.p16>.
- FoEh, John E.H.J dan Eliana Papote. (2021). “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT.” *Ultima Management : Jurnal Ilmu Manajemen*, 13 (1), 148–63. <https://doi.org/10.31937/manajemen.v13i1.2046>.

- FoEh, John E.H.J., Kardinah Indriana Meutia, dan Rudy Basuki. (2021). “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD S.K. Lerik Kota Kupang.” *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21 (3), 275–92. <https://doi.org/10.31599/jki.v21i3.701>.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jayanti, Efi., Rara Ririn., Budi Utaminingsy, dan Umar Farouk. (2020). “The Effect of Work Motivation, Work Discipline, and Work Environment on Employee Job Satisfaction at PT. Samudera Perdana Selaras.” *Journal Polines* 21(2), 131-142. <https://jurnal.polines.ac.id/index.php/admisi>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada. S.P, H. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Koto Frinanda, Mahraza, Renny Husniati, dan Alnisa Min Fadhilah. (2020). “Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koni Kota Depok.” *Korelasi Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi* 2(1), 1033-1041. <https://conference.upnvj.ac.id/index.php/korelasi/article/view/1237/805>.
- Maisyuroh, Munfarizatul, and Hasan Ubaidillah. (2023). “Motivation, Environment, and Discipline: Impact on Employee Performance.” *Academia Open Business and Economics* 8(1). <https://doi.org/10.21070/acopen.8.2023.3825>.
- Meutia, Kardinah Indrianna & Cahyadi Husada. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT* 4(1), 119-126. <http://jrmb.ejournal-feuniat.net/index.php/JRMB>.
- Panie, Fechry E., John E.H.J FoEh., Stanis Man, dan M.E Perseveranda. (2023). “Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 517–524. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>.
- Pradana, Muhammad Arief., Suliawati, dan Wirda Novarika AK. (2020). “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.” *Buletin Utama Teknik* 16(1), 16–23. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/but/article/view/3535>.
- Pratama, Octavianus Sumardana., dan Ni Luh Komang Mia Putri Riana. (2022). “Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19.” *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi* 1(1), 137–45. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.24>.
- Purnamasari, Sri dan Anak Agung Ayu Sriathi. (2019). “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, dan Motivasi Karyawan terhadap Komitmen Organisasional PT. Ged Denpasar.” *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(3), 1543-1576 <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i03.p14>.
- Pusparani, Mellysa., Shopia Amin, and Hapzi Ali. (2021). “THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE DEPARTMENT OF POPULATION CONTROL AND FAMILY PLANNING SAROLANGUN REGENCY.” *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(2), 202–219. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i2.1016>.
- Risma Fitri, Yopi., Salfadri dan Sunreni. (2021). “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Padang” *Jurnal Pengembangan*

- Manajemen dan Bisnis*. 3(1), 197–207. <https://ejurnal-unespadang.ac.id/index.php/MJ/article/view/279>.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. (2014). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT Bumi Aksara.
- Soejarminto, Yos dan Rahmat Hidayat. (2022). “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang.” *IKRAITH-EKONOMIKA* 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>.
- Sopiah. (2015). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Cv. Andi Offset
- Souisa, Johanis., Dwi Norcahyaningih., Adhi Widyakto, dan Aprih Santoso. (2023). “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang.” *Journal of Economics and Accounting* 3(3), 693-702. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.711>.
- Sulfina, Ima dan Andi Firda Yani. (2023). “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Lalabata Kabupaten Soppeng.” *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 162–73. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.226>.
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Suryadi, Yohanes dan John E.H.J FoEh. (2022). “Determinasi Kinerja Pegawai: Organizational Citizenship Behavior (OCB), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kedisiplinan Kerja, Beban Kerja dan Budaya Organisasi: (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia).” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 3(6), 657-669. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i6>.
- Suryani, Ni Kadek., John E.H.J. FoEh. (2018). *Kinerja Organisasi*. Deepublish. Kaliurang, Yogyakarta
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group
- Sutrisno, Edy. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Syukron Jamal, Rio., Sandy Firdaus., Yusuf Bakhtiar., dan Vicky F Sanjaya. (2021). “Pengaruh Komitmen Dan Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan.” *JAMBURA ECONOMIC EDUCATION JOURNAL*. 3(1), 38-44. <https://ejurnal.ung.ac.id/index.php/jej/index>.
- Wibowo. (2014). *Budaya Organisasi (Sebuah Kebutuhan untuk Kinerja Jangka panjang*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Wibowo.(2017). *Manajemen Kinerja (Keempat)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Wiwien Jumadil., Rosdiana, dan Muhammad Hi. Hasan. (2023). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pertanian Kota Tidore Kepulauan.” *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(1), 41–53. <https://doi.org/10.56338/jsm.v10i1.3069>.