



PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA YAYASAN KRISTEN WAMENA KABUPATEN JAYAWIJAYA

Rensi Susanti¹, Kristian Hoegh Pride Lambe^{2*}, Hendrik Gunadi³

^{1,2,3}) Program Magister Manajemen, Universitas Kristen Indonesia Paulus, Makassar, Indonesia

E-mail: Rensisusanti73@gmail.com

*Penulis korespondensi

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. Pendekatan kuantitatif asosiatif digunakan dalam penelitian ini, dengan teknik sampel jenuh, di mana seluruh pegawai yayasan dijadikan responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistic < 1,96 dan p-value > 0,05. Sebaliknya, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t-statistic = 2,522 dan p-value = 0,012. Selain itu, analisis R-square menunjukkan bahwa ketiga variabel independen secara simultan menjelaskan 60,6% variansi kinerja pegawai. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara motivasi dan disiplin kerja belum cukup memberikan pengaruh yang signifikan. Oleh karena itu, yayasan perlu memprioritaskan peningkatan lingkungan kerja guna meningkatkan produktivitas pegawai.

Kata kunci: Motivasi kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kinerja pegawai, PLS-SEM.

Abstract: This study aims to analyze the effect of work motivation, work discipline, and work environment on employee performance at the Wamena Christian Foundation, Jayawijaya Regency. An associative quantitative approach was used in this study, with a saturated sample technique, where all employees of the foundation were used as respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM) through the SmartPLS 4 application. The results showed that work motivation and work discipline did not have a significant effect on employee performance, with a t-statistic value <1.96 and p-value > 0.05. In contrast, the work environment had a positive and significant effect on employee performance with a t-statistic = 2.522 and p-value = 0.012. In addition, the R-square analysis showed that the three independent variables simultaneously explained 60.6% of the variance in employee performance. The conclusion of this study confirms that the work environment is the main factor in improving employee performance, while motivation and work discipline have not provided a significant enough influence. Therefore, the foundation needs to prioritize improving the work environment in order to increase employee productivity.

Keywords: Work motivation, Work discipline, Work environment, Employee performance, PLS-SEM.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Yayasan Kristen Wamena merupakan lembaga non-profit yang menaungi empat institusi pendidikan di Kabupaten Jayawijaya, Papua. Dengan 63 tenaga pendidik, yayasan ini memiliki peran strategis dalam menyediakan layanan pendidikan dan sosial bagi masyarakat setempat. Namun, sebagai organisasi yang beroperasi di wilayah terpencil dengan kondisi

geografis dan sosial yang unik, Yayasan Kristen Wamena menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia (SDM) secara efektif.

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, khususnya dalam dunia pendidikan. (Adriyanti et al., 2021) menekankan bahwa kinerja dipengaruhi oleh interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Dalam konteks Yayasan Kristen Wamena, motivasi, disiplin,

dan lingkungan kerja menjadi aspek utama yang memengaruhi produktivitas tenaga pendidik. Menurut (Lambe, 2024), motivasi kerja baik intrinsik maupun ekstrinsik berperan dalam mendorong individu mencapai tujuan organisasi. Selain itu, disiplin kerja yang didefinisikan oleh (Farida, 2022) sebagai kepatuhan terhadap aturan organisasi, turut menentukan efektivitas kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga menjadi elemen krusial yang berdampak pada kinerja pegawai. Menurut (Sedarmayanti, 2017), lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan. Di daerah seperti Wamena, lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor geografis, ketersediaan fasilitas, serta dinamika sosial dan budaya yang unik. Studi oleh (Munardi et al., 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan keterlibatan pegawai dan mengurangi stres kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kristen Wamena. Selain itu, penelitian ini juga akan mengeksplorasi faktor-faktor kontekstual yang memoderasi hubungan tersebut, mengingat tantangan unik yang dihadapi oleh organisasi di daerah terpencil seperti Wamena.

Kontribusi Teoritis dan Praktis

Secara teoritis, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi non-profit di daerah terpencil. Penelitian ini memperkaya kajian mengenai pengaruh motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, serta memberikan perspektif baru tentang bagaimana faktor-faktor ini berinteraksi dalam lingkungan yang unik seperti Wamena.

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi bagi Yayasan Kristen Wamena dalam mengelola tenaga pendidik secara lebih efektif. Dengan memahami faktor-faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai, yayasan dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih tepat sasaran, meningkatkan kesejahteraan pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat menjadi acuan bagi organisasi serupa yang beroperasi di daerah terpencil lainnya di Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang dapat mendukung pengelolaan organisasi non-profit di daerah terpencil, serta berkontribusi pada upaya peningkatan kualitas pendidikan dan layanan sosial di Indonesia.

TINJAUAN LITERATUR

Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan tingkat produktivitas pegawai. Menurut teori **Self-Determination Theory (SDT)** dari (White et al., 2021), motivasi kerja dapat dikategorikan menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik berasal dari dorongan internal individu, seperti kepuasan dalam bekerja, sedangkan motivasi ekstrinsik dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti insentif, promosi, dan pengakuan.

Penelitian oleh (Haang et al., 2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai, terutama di organisasi berbasis sosial. Dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan, seperti Yayasan Kristen Wamena, motivasi menjadi faktor penting untuk memastikan pegawai tetap berkomitmen terhadap tugasnya. Studi lain oleh (Bandhaso & Paranoan, 2019) juga menemukan bahwa pegawai yang termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi karena mereka memiliki dorongan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hal tersebut maka penulis merumuskan hipotesis Pertama yang hendak diuji dalam penelitian ini, sebagai berikut:

H1: Diduga Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

Disiplin kerja didefinisikan sebagai kepatuhan pegawai terhadap aturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi (M. S. . Hasibuan, 2016). Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan komitmen pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan prosedur dan target yang telah ditentukan.

Dalam penelitian (R. Hasibuan & Arnesih, 2020), ditemukan bahwa disiplin kerja berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertib dan efisien. (Farida, 2022) juga mengungkapkan bahwa di organisasi non-profit, disiplin kerja yang kuat berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan hasil kinerja yang lebih baik. **Hipotesis kedua** penulis ajukan sebagai berikut:

H2: Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja mencakup faktor-faktor fisik dan psikososial yang mempengaruhi kenyamanan serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya (Sedarmayanti, 2017). Faktor ini menjadi semakin

penting dalam organisasi non-profit yang beroperasi di daerah terpencil, di mana akses terhadap fasilitas pendukung dan interaksi sosial yang sehat sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh (Rachman et al., 2024) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan semangat kerja, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan produktivitas. Studi oleh (Putri, 2018) juga menemukan bahwa dalam organisasi yang berfokus pada layanan sosial dan pendidikan, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan retensi pegawai serta efektivitas organisasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengajukan **hipotesis ketiga** sebagai berikut:

H3: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya.

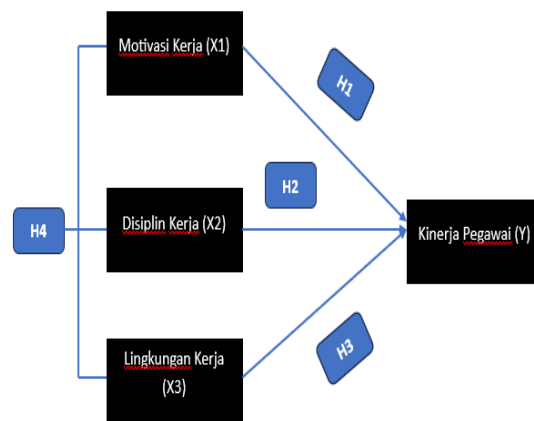
Pengaruh Simultan Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar organisasi (Gibson et al., 2019). Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kombinasi dari motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang lebih kuat terhadap peningkatan kinerja dibandingkan dengan masing-masing faktor secara terpisah.

Studi oleh (Hafidz & Noviyati, 2022) menegaskan bahwa interaksi antara motivasi, disiplin, dan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang lebih kondusif untuk meningkatkan produktivitas pegawai. Selain itu, penelitian oleh (R. Hasibuan & Arnesih, 2020) menunjukkan bahwa organisasi yang secara bersamaan memperhatikan ketiga faktor ini cenderung memiliki pegawai yang lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaannya.

H4: Motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya.

Berdasarkan tinjauan literatur di atas, maka penulis menggambarkan kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian
Sumber: Pemikiran Pribadi Penulis, 2024

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel independen (motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Metode ini dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan kausal antara variabel-variabel tersebut secara objektif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, yang diberikan kepada seluruh pegawai Yayasan Kristen Wamena Kabupaten Jayawijaya. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yayasan, dan teknik sampel jenuh digunakan, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden yang berjumlah 35 orang.

Analisis data dilakukan menggunakan metode statistik inferensial dengan *Partial Least Squares - Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* melalui aplikasi *SmartPLS 4*. Teknik ini dipilih karena mampu menangani sampel kecil dan tidak mensyaratkan distribusi normal pada data. Uji outer model dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, sedangkan uji inner model digunakan untuk menguji hubungan antara variabel. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai t-statistic dan p-value, di mana hipotesis diterima jika t-statistic > 1,96 dan p-value < 0,05.

Indikator Pengukuran

Variabel Motivasi Kerja (X1) diukur menggunakan 4 indikator seperti diadaptasi dari penelitian oleh (Bandhaso & Paranoan, 2019), yaitu Kenyamanan dan Kepuasan Bekerja (X1.1), Kesesuaian Pekerjaan dan Tantangan (X1.2), Kesesuaian Upah (X1.3), dan Dukungan Atasan dan Rekan Kerja (X1.4).

Variabel Disiplin Kerja (X2) diukur menggunakan 4 indikator seperti penelitian sebelumnya oleh (R. Hasibuan & Arnesih, 2020), yaitu Kehadiran dan pulang tepat waktu (X2.1), Penggunaan

seragam dan atribut lengkap (X2.2), Penyelesaian tugas tepat waktu (X2.3), serta Kepatuhan terhadap prosedur dan kebijakan yayasan (X2.4).

Variabel Lingkungan Kerja (X3) diukur menggunakan 4 indikator seperti yang dikemukakan oleh (Munardi et al., 2021), yaitu Komunikasi antara atasan dan karyawan (X3.1), Hubungan antar rekan kerja (X3.2), Kejelasan definisi tugas dan pekerjaan (X3.3), dan Ketersediaan fasilitas kerja (X3.4).

Terakhir sebagai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) diukur menggunakan 5 indikator yang diadaptasi dari penelitian oleh (Bandhaso et al., 2023; Rhena J & Hardiyono, 2022) sebagai berikut: Pemahaman terhadap tugas dan tanggung jawab (Y1), Penyelesaian tugas tepat waktu sesuai SOP (Y2), Efisiensi penyelesaian tugas sesuai SOP (Y3), Kualitas penyelesaian tugas (Y4), dan Penggunaan keterampilan dan pengetahuan dalam menyelesaikan pekerjaan (Y5).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang diperoleh, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini memiliki karakteristik sebagai berikut:

Usia Responden

- 21 Tahun - 30 Tahun : 14 orang (40%)
- 28 Tahun : 1 orang (2.9%)
- 31 Tahun - 40 Tahun : 16 orang (45.7%)
- 41 Tahun - 50 Tahun : 4 orang (11.4%)

Lama Bekerja

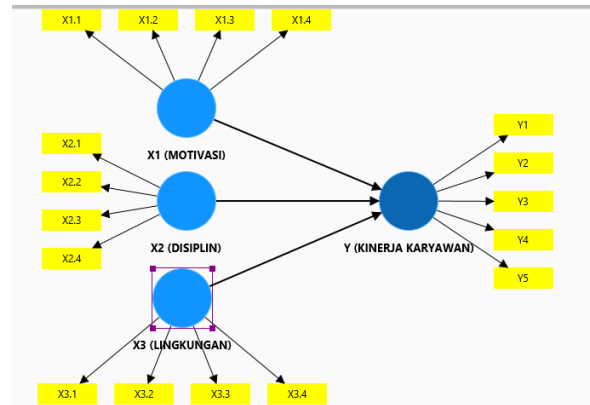
- < 1 Tahun : 6 orang (17.1%)
- 1 Tahun - 2 Tahun : 12 orang (34.3%)
- 3 Tahun - 5 Tahun : 10 orang (28.6%)
- 6 Tahun - 10 Tahun : 5 orang (14.3%)
- > 10 Tahun : 2 orang (5.7%)

Jenis Kelamin

- Laki-Laki : 14 orang (40%)
- Perempuan : 21 orang (60%)

Pengembangan Model SEM

Pada langkah kedua, model teoritis yang telah di bangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam diagram model SEM. Ini akan dapat membuat hubungan kausal yang ingin diuji lebih mudah untuk dilihat. Dalam diagram ini anak panah yang lurus menunjukkan hubungan kausal yang langsung antara suatu konstruk dengan konstruk lainnya.



Gambar 2 .Model hubungan kausal antara Variable
Sumber: Data diolah dengan smartPLS,2024

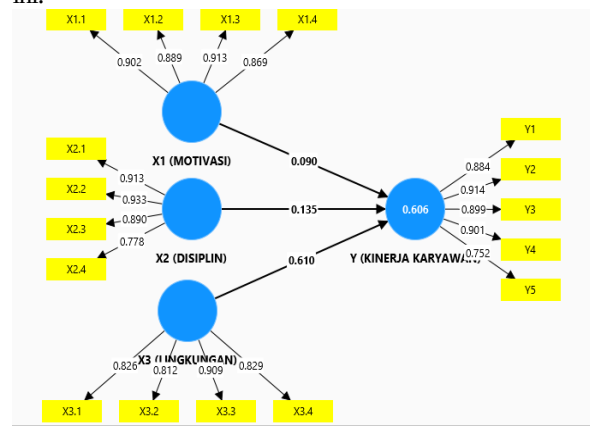
1. Uji Outer Model

Uji Outer Model ini untuk mengetahui hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya, atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Tiga kriteria pengukuran digunakan dalam teknik analisis data menggunakan SmartPLS untuk menilai model. Tiga pengukuran ini adalah *Convergent validity*, *Reliability*, dan *Discriminant Validity*.

A. Uji Convergent Validity

Nilai convergent validity adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan untuk convergent validity yaitu >0.7. maka nilai loading faktor yaitu 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima saat membuat model atau indikator baru (Ghozali, 2021).

Hasilnya dapat kita lihat pada **Gambar 3** di bawah ini.



Gambar 3: Gambar model dan nilai convergent validity (nilai outer loading)

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2024

Hasil uji validitas dapat dilihat dalam **Tabel 1** berikut ini:

Tabel 1: Hasil Uji Validitas (Convergent Validity)

Variabel	Indikator	Nilai Outer loading	Batasan nilai Outer loading	keterangan
Motivasi (X1)	X1.1	0,902	0,7	Valid
	X1.2	0,889	0,7	Valid
	X1.3	0,913	0,7	Valid
	X1.4	0,869	0,7	Valid
Disiplin (X2)	X2.1	0,913	0,7	Valid
	X2.2	0,933	0,7	Valid
	X2.3	0,890	0,7	Valid
	X2.4	0,778	0,7	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,826	0,7	Valid
	X3.2	0,812	0,7	Valid
	X3.3	0,909	0,7	Valid
	X3.4	0,829	0,7	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,884	0,7	Valid
	Y2	0,914	0,7	Valid
	Y3	0,899	0,7	Valid
	Y4	0,901	0,7	Valid
	Y5	0,752	0,7	Valid

Sumber: Data diolah dengan smartPLS, 2024

Hasil uji validitas dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua nilai nilai loading faktor (*outer loading*) semua diatas 0,7. Jadi item tersebut dikatakan valid (Haryono, 2017). Artinya semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah diterima dan valid.

B. Uji Reliability (composite reliability dan sronbach alpha) Uji Average Variance Extracted (AVE)

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan dengan dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan composite reliability dan koefisien cronbach's Alpha. Menurut (Hair et al., 2019) jika nilai reliabilitas dan cronbach's alpha harus diatas 0,70 dan dianggap reliabel dan nilai 0.60 sampai 0,70 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory. Berikut ini dapat dilihat hasil analisis pengujian composite reliability, koefisien cronbach's Alpha dan nilai AVE pada **Gambar 4** di bawah ini.

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1 (MOTIVASI)	0.916	0.916	0.941	0.798
X2 (DISIPLIN)	0.902	0.909	0.932	0.775
X3 (LINGKUNGAN)	0.865	0.876	0.909	0.714
Y (KINERJA KARYAWAN)	0.921	0.941	0.940	0.760

Gambar 4 Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Hasil pengujian berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil composite reliability dan cronbach's Alpha

menunjukkan nilai yang baik yaitu yaitu nilai masing-masing variabel diatas 0,70. Hal ini menunjukkan konsistensi dan reliabilitas instrumen yang digunakan tinggi (Hair et al., 2019). Dengan ini semua konstruk atau variabel penelitian ini sudah menjadi alat ukur yang baik, dan semua pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing konstruk memiliki reabilitas yang baik.

Uji Average Variance Extracted (AVE)

Nilai Average Extracted (AVE) menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk, serta variabel terikat dan variabel bebas. Nilai AVE juga menjelaskan interkorelasi internal antara indikator dan konstruk di setiap variabel laten. Nilai ave harus diatas 0,5 (Ghozali, 2021; Haryono, 2017).

Hasil olah data nilai AVE dapat dilihat pada **Gambar 4** di atas. Dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai AVE di atas 0,5 sehingga variabel tersebut memiliki validitas yang baik.

C. Uji Discriminant Validity

Discriminant Validity merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk menentukan apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan nilai loading konstruk yang dituju harus lebih besar daripada nilai loading konstruk lainnya. Selain itu dapat dilihat melalui metode fomell dan larcker, dengan membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk lain dalam model. Jika nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka konstruk tersebut dianggap memiliki diskriminan validitas yang baik (Haryono, 2017).

Discriminant validity - Cross loadings				
	X1 (MOTIVASI)	X2 (DISIPLIN)	X3 (LINGKUNGAN)	Y (KINERJA KARYAWAN)
X1.1	0.902	0.358	0.545	0.493
X1.2	0.889	0.347	0.541	0.486
X1.3	0.913	0.417	0.618	0.466
X1.4	0.869	0.329	0.629	0.491
X2.1	0.413	0.913	0.817	0.597
X2.2	0.269	0.933	0.642	0.548
X2.3	0.408	0.890	0.688	0.608
X2.4	0.329	0.778	0.554	0.499
X3.1	0.560	0.567	0.826	0.491
X3.2	0.377	0.691	0.812	0.693
X3.3	0.551	0.804	0.909	0.690
X3.4	0.722	0.525	0.829	0.691
Y1	0.502	0.580	0.660	0.884
Y2	0.578	0.633	0.770	0.914
Y3	0.467	0.625	0.758	0.899
Y4	0.414	0.583	0.666	0.901
Y5	0.375	0.289	0.434	0.752

Gambar 5 Hasil nilai Cross Loading

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari hasil uji pada **Gambar 5** yaitu *discriminant validity cross loading*, dapat dilihat bahwa semua indikator yang berguna untuk menentukan apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai, yaitu dengan nilai loading konstruk yang dituju harus lebih besar daripada nilai loading konstruk lainnya. Mempertegas hal tersebut, dapat dilihat dari gambar **Gambar 6** di bawah ini yaitu dilihat melalui metode fomell dan larcker, dengan membandingkan nilai

Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan nilai korelasi antara konstruk lain dalam model.

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion				
	X1 (MOTIVASI)	X2 (DISIPLIN)	X3 (LINGKUNGAN)	Y (KINERJA KARYAWAN)
X1 (MOTIVASI)	0.893			
X2 (DISIPLIN)	0.406	0.881		
X3 (LINGKUNGAN)	0.653	0.773	0.845	
Y (KINERJA KARYAWAN)	0.542	0.642	0.772	0.872

Gambar 6. Discriminant Validity- Fornell Larcker Criterion
Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

2. Uji Inner Model

Uji inner model atau model struktural dilakukan untuk mengetahui nilai R-square, F-Square, serta uji Hipotesis (uji pengaruh antara variabel) (Ghozali, 2021).

A. Uji R-Square

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya reliabilitas konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh reliabilitas konstruk endogen. Analisis ini juga dapat mengetahui kebaikan model persamaan struktural. Semakin besar angka R-square menunjukkan semakin besar variabel eksogen tersebut dapat menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan strukturalnya.

Menurut (Ghozali, 2021; Hair et al., 2021; Haryono, 2017; Santosa, 2018), nilai R-square sebesar 0,67, diartikan model kuat, 0,33 diartikan sebagai moderate, dan 0,19 diartikan sebagai lemah. Dengan ini dapat disimpulkan bahwa berpengaruhnya sedang. Hasil pengujian R-Square yaitu sebagai berikut:

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Y (KINERJA KARYAWAN)	0.606	0.568

Gambar 7. Nilai R-Square
Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil nilai R-square untuk variabel dependen adalah sebagai berikut:

- Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai R-square sebesar 0.606 dan nilai R-square adjusted sebesar 0.568. Dengan demikian dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 60,6% variansi dari Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (X1 Motivasi, X2 Disiplin dan X3 Lingkungan Kerja). Sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

B. Effect size (f²)

Effect size (F-Square) merupakan prosedur yang dilakukan untuk mengetahui perubahan F² pada variabel endogen. Perubahan nilai F² tersebut dapat dilihat pengaruh konstruk eksogen terdapat variabel endogen. Dapat dihitung sebagai berikut (Haryono, 2017)

Apabila nilai F² menghasilkan nilai sebesar 0,20 maka pengaruh variabel eksogen adalah kecil, nilai 0,15, maka pengaruh variabel eksogen dikatakan sedang dan nilai 0,35 maka pengaruh variabel eksogen dikatakan besar (Hair et al., 2019). Hasil uji ditemukan yaitu sebagai berikut:

f-square - Matrix				
	X1 (MOTIVASI)	X2 (DISIPLIN)	X3 (LINGKUNGAN)	Y (KINERJA KARYAWAN)
X1 (MOTIVASI)				0.011
X2 (DISIPLIN)				0.018
X3 (LINGKUNGAN)				0.250
Y (KINERJA KARYAWAN)				

Gambar 4.8 Nilai F-Square
Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Dari gambar diatas dapat diketahui hasil uji sebagai berikut:

- Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai f-square sebesar 0.011, yang berarti **kecil/lemah**.
- Pengaruh (X2) Disiplin Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square sebesar 0.018, yang berarti **kecil/lemah**.
- Pengaruh (X3) Lingkungan Kerja terhadap (Y) Kinerja Karyawan memiliki nilai f-square sebesar 0.250, yang berarti **sedang/moderat**.

Dengan ini dapat disimpulkan bahwa **Lingkungan Kerja (X3) merupakan faktor yang lebih dominan dibandingkan dengan dua variable lainnya** dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan.

C. Uji Hipotesis (pengaruh antara variabel)

Path Coefficient yang menunjukkan jalan koefisiensi parameter, serta nilai signifikansi statistik t, digunakan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Signifikan parameter yang diestimasi dapat diajukan hubungan antara variabel penelitian. Hipotesis yang diajukan dengan probabilitas 0,05 diterima dan ditolak (Ghozali, 2021; Hair et al., 2019; Haryono, 2017).

Gambar dibawah ini menunjukkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Total effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/(STDEV))	P values
X1 (MOTIVASI) -> Y (KINERJA KARYAWAN)	0.090	0.105	0.187	0.537	0.592
X2 (DISIPLIN) -> Y (KINERJA KARYAWAN)	0.135	0.140	0.219	0.616	0.538
X3 (LINGKUNGAN) -> Y (KINERJA KARYAWAN)	0.610	0.594	0.242	2.522	0.012

Gambar 9 Hasil Uji Hipotesis
Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2024

Pengujian hipotesis pengaruh langsung bertujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya secara langsung . yaitu sebagai berikut:

- a. Ho diterima bila $t \text{ statistic} > 1,96$ (tidak memenuhi)
- b. Ho ditolak bila $t \text{ statistic} < 1,96$ (memenuhi)

Dan untuk nilai probabilitasnya adalah:

- a. jika nilai P value $> 0,05$ maka Ho ditolak (tidak ada pengaruh)
- b. jika nilai P value $< 0,05$ maka Ho ditolak (ada pengaruh)
(Haryono, 2017)

Dari hasil tabel diatas ada tiga pengujian hipotesis yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja ditemukan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kristen Wamena. Hal ini karena nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,537 < 1,96$) serta nilai P-value $> 0,05$ ($0,592 > 0,05$) sehingga **hipotesis pertama** yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kristen Wamena artinya tidak memenuhi dan dinyatakan ditolak.
- Disiplin Kerja juga ditemukan tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kristen Wamena. Hal ini karena hasil penelitian menemukan bahwa nilai $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ ($0,616 < 1,96$) serta nilai P-value $> 0,05$ ($0,538 > 0,05$) sehingga **hipotesis kedua** yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kristen Wamena artinya tidak memenuhi dan dinyatakan ditolak.
- Lingkungan kerja ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kristen Wamena. Hal ini karena nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($2,522 > 1,96$) dan nilai dari P-value $< 0,05$ ($0,012 < 0,05$) sehingga **hipotesis ketiga** yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Kristen Wamena artinya memenuhi dan dinyatakan diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t \text{ hitung}$ ($0,537$) lebih kecil dari $t \text{ tabel}$ ($1,96$) dan P-value ($0,592$) lebih besar dari $0,05$, sehingga hipotesis ini ditolak.

Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar karyawan merasa memiliki motivasi kerja yang baik, faktor ini tidak cukup kuat untuk secara signifikan meningkatkan kinerja mereka. Kemungkinan penyebabnya antara lain:

- Motivasi kerja yang ada lebih bersifat internal, sehingga tidak selalu tercermin dalam peningkatan produktivitas.
- Faktor eksternal seperti kebijakan organisasi dan sistem insentif yang belum optimal dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif.
- Motivasi kerja yang tinggi tidak selalu berbanding lurus dengan peningkatan kinerja jika tidak disertai dengan fasilitas dan sistem kerja yang mendukung.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan juga tidak terbukti. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t \text{ hitung}$ ($0,616$) lebih kecil dari $t \text{ tabel}$ ($1,96$) dan P-value ($0,538$) lebih besar dari $0,05$, sehingga hipotesis ini ditolak.

Meskipun disiplin kerja karyawan di Yayasan Kristen Wamena tergolong cukup baik, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa kemungkinan alasan mengapa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah:

- Disiplin kerja lebih berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur, tetapi belum tentu berdampak langsung pada produktivitas atau kualitas pekerjaan.
- Disiplin kerja yang tinggi tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika tidak didukung oleh faktor lain seperti motivasi yang lebih kuat dan lingkungan kerja yang baik.
- Sistem penghargaan dan sanksi yang diterapkan mungkin belum memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai $t \text{ hitung}$ ($2,522$) lebih besar dari $t \text{ tabel}$ ($1,96$) dan P-value ($0,012$) lebih kecil dari $0,05$, sehingga hipotesis ini diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki dampak yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan kerja yang dinilai positif oleh karyawan antara lain:

- Komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, yang membantu dalam koordinasi pekerjaan.
- Hubungan kerja yang harmonis antara rekan kerja, yang menciptakan suasana kerja yang kondusif.
- Kejelasan definisi tugas dan pekerjaan, yang membantu karyawan memahami tanggung jawab mereka dengan lebih baik.
- Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, seperti ruang kerja, meja, kursi, dan perlengkapan lain yang menunjang produktivitas.

Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki peran yang lebih dominan

dibandingkan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, manajemen Yayasan Kristen Wamena perlu terus memastikan bahwa lingkungan kerja tetap kondusif dan mendukung produktivitas karyawan.

Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Nilai **R-Square** sebesar **0,606** menunjukkan bahwa **motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan menjelaskan 60,6% variansi dari kinerja karyawan**, sedangkan 39,4% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Namun, hasil uji **f-square** menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan **sangat kecil atau lemah**, sementara lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sedang/moderat. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ketiga variabel ini berkontribusi terhadap kinerja karyawan, **lingkungan kerja adalah faktor yang paling dominan dalam penelitian ini**.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkap bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Kristen Wamena, sedangkan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, dengan komunikasi yang baik, hubungan kerja yang harmonis, serta fasilitas yang memadai, berkontribusi lebih besar dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menjelaskan 60,6% variansi kinerja karyawan, dengan lingkungan kerja sebagai faktor paling dominan.

Berdasarkan temuan ini, Yayasan Kristen Wamena disarankan untuk lebih fokus dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik melalui peningkatan komunikasi, penyediaan fasilitas yang memadai, serta kebijakan yang lebih fleksibel dan mendukung kesejahteraan karyawan. Dengan strategi yang tepat, diharapkan kinerja karyawan dapat terus meningkat untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

Keterbatasan Penelitian dan Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang dapat menjadi bahan evaluasi untuk penelitian mendatang. Salah satu keterbatasan utama adalah cakupan populasi yang terbatas hanya pada karyawan Yayasan Kristen Wamena, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan secara luas ke organisasi lain dengan karakteristik yang berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai instrumen utama, yang mungkin belum sepenuhnya menangkap aspek-aspek kualitatif yang dapat memberikan wawasan lebih

mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar cakupan populasi diperluas ke berbagai organisasi dengan latar belakang yang lebih beragam agar hasil penelitian dapat lebih representatif. Selain itu, pendekatan mixed-method yang menggabungkan metode kuantitatif dan kualitatif dapat digunakan untuk menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk wawancara mendalam dengan karyawan dan manajemen. Penelitian lebih lanjut juga dapat mempertimbangkan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, dan kesejahteraan karyawan untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dalam sebuah organisasi.

Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi praktis yang dapat diterapkan oleh Yayasan Kristen Wamena dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan ditemukannya lingkungan kerja sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja, organisasi harus lebih menitikberatkan pada pengelolaan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan komunikasi antara atasan dan karyawan, menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, serta menyediakan fasilitas yang menunjang produktivitas.

Selain itu, meskipun motivasi dan disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dalam penelitian ini, tidak berarti faktor tersebut dapat diabaikan. Organisasi tetap perlu mengembangkan kebijakan yang mendukung motivasi karyawan melalui penghargaan dan insentif yang lebih efektif. Dalam hal disiplin kerja, penguatan peraturan dan prosedur yang jelas serta konsistensi dalam penerapannya dapat membantu meningkatkan kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Dengan mengoptimalkan faktor-faktor tersebut, Yayasan Kristen Wamena dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriyanti, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sulselbar Cabang Jeneponto. *Malomo: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–13. <https://doi.org/10.58191/jomel.v1i1.16>
- Bandhaso, M. L., & Paranoan, N. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Di Perguruan Tinggi Swasta Di Makasar. *Journal Akun Nabelo*, 1(2), 1–10.

- <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/jan/article/viewFile/11885/9122>
- Bandhaso, M. L., Tandiredung, J., Palungan, E., & Sasabone, L. (2023). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Cipta Sejati Revolution Makassar. *Journal of Marketing Management and Innovative Business Review*, 1(1). <https://www.ojsapaji.org/index.php/mariobre/article/view/157>
- Farida, R. D. M. (2022). Pengaruh Prestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Karir Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Provinsi Banten. *Jurnal Mirai Management*, 7(3), 523–534. <https://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/2813>
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.2.9* (3rd ed.). Universitas Diponegoro.
- Haang, P., Ahkmad, F. A. P., & Hamid, E. (2020). Pengaruh Produktivitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada KOperasi Parodhana Arta Solution Bekasi. *Al-Misbah*, 1(1), 119–129.
- Hafidz, G. P., & Noviyati, M. (2022). Analisis Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Kepuasan Kerja Pada Angkatan Kerja Generasi Z. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(7), 2763–2773. <https://doi.org/10.47007/jeko.v11i2.3503>
- Hair, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Haryono, S. (2017). Metode SEM untuk penelitian manajemen dengan AMOS LISREL PLS. *Luxima Metro Media*, 450.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Arnesih, A. (2020). Pengaruh Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ciba Vision Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 282–294. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2708>
- Lambe, K. H. P. (2024). Unlocking Gen-Z employee potential : the role of strategic leadership and organizational culture Desbloqueando o potencial dos funcionários da geração Z : o papel da liderança estratégica e da cultura organizacional Cómo liberar el potencial de los emplea. *Brazilian Journal of Development*, 10(11), 1–21. <https://doi.org/10.34117/bjdv10n11-033>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 336. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Putri, S. E. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT Telkom Witel Yogyakarta)* (Vol. 3, Issue 2). Universitas Islam Indonesia.
- Rachman, A. N., Baharuddin, B., & Halik, J. B. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Kesesuaian Peran Terhadap Kinerja Awak Kapal MV.Mutawa.103 Di Abu Dhabi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(1), 3100–3108. <https://journal-nusantara.id/index.php/EKOMA/article/view/6435>
- Rhena J, & Hardiyono. (2022). Kinerja Karyawan: Peran Gaya Kepemimpinan Tranformasional Serta Pemberian Insentif *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2655. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1674>
- Santosa, P. I. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (1st ed.). Penerbit ANDI.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pembangunan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Cetakan Ke). PT Refika Aditama.
- White, R. L., Bennie, A., Vasconcellos, D., Cinelli, R., Hilland, T., Owen, K. B., & Lonsdale, C. (2021). Self-determination theory in physical education: A systematic review of qualitative studies. *Teaching and Teacher Education*, 99, 103247. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.tate.2020.103247>