

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PASAMAN BARAT

Aldy Al Faisal¹; Elfiswandi²; Fitri Yeni³

Universitas Putra Indonesia YPTK, Indonesia
Jln. Raya Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat 25145
E-mail : aldyalfaisal31@gmail.com (Koresponding)

Abstract: This study examines the effect of Work Discipline, Compensation, and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an intervening variable at the Regional Secretariat of West Pasaman Regency. Using a quantitative approach, data were collected from 160 respondents through questionnaires and analyzed using multiple linear regression and path analysis. The findings indicate that Work Discipline, Compensation, and Work Environment each have a positive and significant effect on Work Motivation. Furthermore, Work Discipline and Compensation have a positive and significant effect on Employee Performance, while Work Environment has no direct effect on Employee Performance. Work Motivation significantly influences Employee Performance. In mediation testing, Work Motivation is unable to mediate the relationship between Work Discipline and Employee Performance, as well as between Work Environment and Employee Performance. However, Work Motivation successfully mediates the effect of Compensation on Employee Performance. Therefore, enhancing Work Motivation is essential, as it exerts the most dominant influence on Employee Performance.

Keywords: *Work Discipline, Compensation, Work Environment, Work Motivation, and Employee Performance*

Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 1 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Barat Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah merupakan OPD yang mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Staf Ahli, Asisten, Perangkat Daerah dan Instansi Vertikal serta pelayanan administrative.

Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat dituntut memberikan kinerja administratif yang optimal. Untuk mewujudkannya, instansi perlu menciptakan pegawai berkualitas

melalui pemberian kompensasi yang sesuai, penerapan disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang nyaman. Berdasarkan laporan capaian kinerja tahun 2024, realisasi program dan kegiatan masih berfluktuasi dan rata-rata berada di bawah 95%.

Hasil wawancara terhadap 30 pegawai menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengalami penurunan motivasi kerja. Hal ini disebabkan oleh kompensasi yang dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang dilakukan. Selain itu, gaji yang sering mengalami keterlambatan pembayaran juga menjadi keluhan utama pegawai. Kondisi tersebut diperparah dengan disiplin kerja yang masih rendah serta hubungan antarpegawai yang kurang harmonis, sehingga berdampak pada kinerja yang belum optimal. Rendahnya disiplin kerja dipengaruhi oleh lemahnya pengawasan internal, kurangnya keteladanan pimpinan, serta penerapan sanksi yang tidak merata. Faktor lain yang

memengaruhi kinerja pegawai adalah sistem kompensasi yang belum proporsional, baik dari segi besaran gaji maupun keadilan pemberian imbalan. Selain itu, keterbatasan anggaran, komunikasi interpersonal yang kurang baik, serta lingkungan kerja yang kurang kondusif juga turut memengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat.

Menurut (Ummah, 2019) menyatakan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial terhadap kinerja karyawan di Hotel Mukmin Mandiri Perak Timur Surabaya. Berdasarkan pengujian terhadap 30 responden adanya bukti menerima dan H_0 menolak bahwa kompensasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Hotel Mukmin Mandi. penelitian oleh (Simamora & Sambas, 2023) menyoroti pentingnya aspek fisik dari lingkungan kerja, seperti pencahayaan, ergonomi, dan ruang kerja yang nyaman. Studi mereka menunjukkan bahwa faktor-faktor ini dapat secara signifikan mempengaruhi kesehatan fisik dan mental karyawan. Lingkungan kerja yang dirancang dengan baik dapat mengurangi stres, meningkatkan fokus, dan mencegah masalah kesehatan yang terkait dengan posisi kerja yang tidak nyaman.

Hasil penelusuran, permasalahan kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah (Setda) Kabupaten Pasaman Barat secara garis besar mencakup, Disiplin kerja, kompensasi dan Lingkungan Kerja Kurang Kondusif, serta permasalahan motivasi. Merupakan kajian yang menarik dilakukan penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

Yulianto (2020) disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, semakin disiplin karyawan semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh (Anggita & Widyastuti, 2023) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memberikan

implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan di organisasi, maka organisasi harus meningkatkan dan menekankan pada disiplin karyawan terhadap kinerja, Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis (H_1): Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan dalam (Lestari et al., 2024a), kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik berupa uang maupun non-uang, secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dapat berupa gaji, upah, bonus, dan insentif yang diberikan sesuai dengan beban dan kontribusi kerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena mampu meningkatkan semangat kerja. Banyak organisasi menerapkan sistem kompensasi berbasis kinerja agar pegawai terdorong mencapai target organisasi. Simamora dan Sambas (2023) serta Ervina et al. (2023) menyatakan bahwa kompensasi yang adil mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas pegawai.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Hipotesis (H_2): Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin Menurut (Hardianti et al., 2023) Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Faktor fisik seperti kenyamanan tempat kerja, pencahayaan, dan fasilitas yang memadai

dapat meningkatkan produktivitas. Faktor psikologis seperti motivasi, tekanan kerja, dan apresiasi juga memengaruhi semangat kerja. Selain itu, hubungan sosial yang baik antarpegawai dan kepemimpinan yang suportif dapat menciptakan lingkungan yang kondusif. Lingkungan adalah salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, di mana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan mereka. Seorang atasan atau pimpinan organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan betah saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik, akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa nyaman dan betah di dalam ruangan saat menyelesaikan tugas, sehingga dapat meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak positif pada kualitas pekerjaan, dan yang terpenting, kinerja karyawan pun akan meningkat (Sawaluddin & Rustandi, 2020).

Jika lingkungan kerja tidak nyaman dan kondusif maka akan mengganggu kinerja karyawan (Simamora & Sambas, 2023) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suryadi & Karyono, 2022) didapatkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah: berdasarkan hal tersebut maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Hipotesis (H₃): Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Kompensasi yang Penelitian yang di lakukan oleh (Anggita & Widyastuti, 2023) Disiplin yang tinggi mencerminkan tanggung jawab dan dorongan kuat untuk mencapai tujuan, meningkatkan semangat kerja, sementara motivasi yang tinggi (dorongan

internal) akan membuat seseorang lebih disiplin dalam mengikuti aturan dan menyelesaikan tugas, menunjukkan hubungan timbal balik yang sinergis dalam meningkatkan kinerja. Kedisiplinan dalam hal waktu, perilaku, dan aturan kerja menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar, yang pada akhirnya membangun semangat kerja dan gairah untuk mencapai target organisasi. (Yusshinta et al., 2020).

Menurut (Anggita & Widyastuti, 2023) Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua sisi mata uang yang saling memperkuat. Disiplin yang baik mendorong munculnya motivasi, dan motivasi yang tinggi akan menjaga kedisiplinan. Keduanya sangat penting untuk mendorong produktivitas dan kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi, berdasarkan pengembangan hipotesis dan juga penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini yaitu. Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H4: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang di lakukan oleh (Endarwita & Herlina, 2019) dan (Sugeng & Suryadi, 2023) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena imbalan yang layak mencerminkan penghargaan atas prestasi, meningkatkan semangat, dan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik. Semakin tinggi kompensasi yang adil, semakin tinggi pula motivasi kerja karyawan, dan sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Menurut (Sari, 2021) Kompensasi bukan hanya biaya, melainkan investasi strategis yang memengaruhi motivasi karyawan. Pemberian kompensasi yang efektif dan adil adalah kunci untuk menjaga semangat, kepuasan, dan produktivitas tenaga kerja dalam mencapai tujuan organisasi, berdasarkan pengembangan hipotesis dan

juga penelitian terdahulu, maka dalam penelitian ini yaitu maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H5: Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Penelitian yang di lakukan oleh (Mulia & Saputra, 2021) dan (Solehati et al., 2024) Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam hal peningkatan kompetensi teknis, motivasi kerja, keterampilan interpersonal, maupun dalam membangun suatu kolaborasi antar pegawai. Lingkungan Kerja yang dirancang dengan baik dan sesuai dengan harapan pegawai sangat penting untuk memastikan bahwa mereka dapat bekerja dengan aman dan nyaman dalam suatu perusahaan. Berdasarkan pengembangan hipotesis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H6: Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai jika perusahaan mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah pemberian motivasi. Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan, yang menimbulkan semangat untuk bekerja (Endarwita & Herlina, 2019)

Motivasi kerja menjadi aspek penting dalam mencapai kinerja yang optimal dan juga merupakan pendorong utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Fauzi et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2023) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, disiplin, dan berkomitmen dalam menyelesaikan tugas, Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti kepuasan kerja dan ambisi pribadi, maupun faktor eksternal, seperti penghargaan, insentif, dan lingkungan

kerja yang mendukung. Ketika motivasi tinggi, pegawai akan bekerja lebih efisien dan berkualitas, sedangkan motivasi rendah dapat menyebabkan penurunan kinerja, kurangnya inisiatif, dan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan pengembangan hipotesis dan penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H7 : Diduga Terdapat Pengaruh Signifikan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang di lakukan oleh (Mulia & Saputra, 2021) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena disiplin (seperti kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan aturan, dan tanggung jawab) mendorong semangat kerja, meningkatkan produktivitas (kuantitas dan kualitas), serta membantu pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi, seperti datang tepat waktu, mematuhi aturan, dan bekerja dengan tanggung jawab, cenderung lebih termotivasi. Motivasi kerja yang tinggi mendorong mereka untuk lebih produktif, berkomitmen, dan meningkatkan kualitas kerja. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja.

H8 : Diduga Motivasi Kerja Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja Memediasi Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang di lakukan oleh dan (Endarwita & Herlina, 2019) (Ervina et al., 2023) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tetapi pengaruhnya dapat diperkuat melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai, misalnya melalui gaji, insentif, dan tunjangan yang memadai. Motivasi kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk lebih produktif,

berkomitmen, dan bekerja lebih efisien, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

H9: Diduga Motivasi Kerja Memediasi Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh (Endarwita & Herlina, 2019) Lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua kondisi yang ada di sekitar karyawan yang memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Ia menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti desain ruang kerja dan peralatan, serta aspek non-fisik seperti iklim organisasi, kepemimpinan, dan hubungan antar pribadi di tempat kerja

H10: Diduga Motivasi Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

METODE

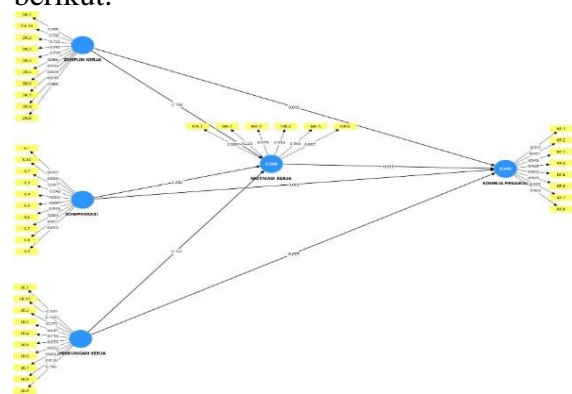
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Sampel penelitian berjumlah 160 pegawai yang diambil dengan teknik sensus. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner dengan skala Likert lima tingkat. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS melalui pengujian outer model dan inner model.

HASIL

Hasil penilaian responden berdasarkan Karakteristik Responden dari 160 orang : terdapat laki-laki adalah sebanyak 85 orang dengan persentase sebesar 53%, yang berjenis kelamin perempuan adalah sebanyak 75 orang dengan persentase sebesar 47%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin

pada penelitian ini adalah laki-laki. umur, responden yang dominan pada 40-49 tahun 41%, yang berumur 30-39 tahun sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 28%. Dari sisi pendidikan yang menunjukkan yang berpendidikan S1 sebanyak 75 orang dengan persentase sebesar 47% dan yang berpendidikan S2 sebanyak 25 orang dengan persentase 16%. Hal ini menunjukkan mayoritas responden pada penelitian ini adalah berpendidikan S1.

Untuk menggambarkan hubungan diantara variabel penelitian dapat dilihat pada ada diagram jalur seperti gambar berikut:



Gambar 2. Model Jalur Penelitian

Dari gambar diatas delapan item pernyataan variabel Kinerja Pegawai (Y) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,6 dikatakan valid. Ternyata semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai valid. sepuluh item pernyataan variabel Disiplin Kerja (X1), Semua item pernyataan dinyatakan Valid, sepuluh item pernyataan variabel Kompensasi (X2), 5 item pernyataan dinyatakan tidak Valid dan di keluarkan pada proses selanjutnya. sepuluh item pernyataan variabel Lingkungan Kerja (X3), 2 item pernyataan dinyatakan tidak Valid dan di keluarkan pada proses selanjutnya. variabel Motivasi Kerja (Z) dengan enam item pernyataan memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* diatas nilai 0,6, lima pernyataan dikatakan valid. Satu pernyataan tidak valid.

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari

masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel:

Tabel. 1

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,674
Kinerja Pegawai	0,891
Kompensasi	0,627
Lingkungan Kerja	0,786
Motivasi Kerja	0,788

Sumber : Smart PLS 4

Seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan, sehingga dapat dinyatakan memiliki validitas yang baik

Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 2. sebagai berikut:

Tabel. 2

Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Disiplin Kerja	0,959	0,916	0,953
Kinerja Pegawai	0,983	0,983	0,985
Kompensasi	0,844	0,927	0,897
Lingkungan Kerja	0,960	0,987	0,967
Motivasi Kerja	0,925	0,951	0,948

Sumber: Smart PLS (2026)

Nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk variabel masing-masing memiliki nilai yang lebih besar dari 0.60, dengan demikian konstruk model penelitian yang terdiri dari Kinerja Pegawai Disiplin Kerja, Iklim Organisasi, dan Motivasi Kerja reliabel/handal.

Persamaan (Model) Struktural dari tabel berikut:

Tabel 3

Variabel	Path Coefficients
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,015
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,010
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,014
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,095
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0,511
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	-0,236
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,962

Sumber: Smart PLS (2026)

Berdasarkan tabel di atas model struktur di atas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

$$Z = 0.511X1 - 0.236X2 + 0.962X3 + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.511 artinya apabila lingkungan kerja di naikan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 0.511. Selanjutnya persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja -0,236 artinya apabila kompensasi diturunkan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka motivasi kerja mengalami penurunan sebesar 0,236. Selanjutnya persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,962 artinya apabila lingkungan kerja di naikan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,962.

$$Y = 0.015X1 + 0.010X2 - 0.014X3 + e$$

Persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0.015 artinya apabila disiplin kerja di naikan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka kinerja pegawai mengalami peningkatan sebesar 0.015. Selanjutnya persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien kompensasi sebesar 0,010 artinya apabila kompensasi di naikan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka kinerja pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,010. Selanjutnya persamaan diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien lingkungan kerja sebesar -0,014 artinya apabila lingkungan kerja mengalami penurunan satu satuan dengan asumsi variabel lain nya dengan nilai konstan maka kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 0,014.

Penilaian *inner* model maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel berikut:

Tabel 4

R-Square		
Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja Pegawai	0,944	0,943
Motivasi Kerja	0,306	0,293

Sumber: Smart PLS (2026)

R-square hanya dapat ditemukan pada konstruk endogen dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk kinerja pegawai yaitu 0,944 artinya disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi 94,4 % terhadap kinerja pegawai, selanjutnya *R-square* hanya dapat ditemukan pada konstruk endogen dapat dilihat bahwa nilai *R-square* untuk motivasi kerja yaitu 0,306 artinya disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi 30,6 % terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk

Selanjutnya adalah menguji hipotesis dengan menggunakan nilai *t-statistics*, berdasarkan nilai *t-statistics* yang diperoleh, bila lebih besar dari 1.96 maka ada pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen atau variabel endogen terhadap variabel endogen. Selanjutnya Jika *P values* kecil sama 0.05 berarti signifikan dan bila *P values* besar dari 0.05 berarti tidak signifikan. Berikut hasil pengujian hipotesis pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5

Uji Hipotesis Langsung

Variabel	Original Sample	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,015	2,903	0,006	Diterima
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,010	5,279	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,014	1,613	0,107	Ditolak
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja	0,095	2,600	0,014	Diterima
Kompensasi -> Motivasi Kerja	0,511	2,385	0,027	Diterima
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	-0,236	2,174	0,03	Diterima
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,962	2,383	0,017	Diterima

Sumber: Smart PLS (2026)

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis yang dapat dijelaskan dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh.

Nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample 0,015 dengan nilai signifikansi 0,006 dan nilai T-Statistic 2,903 (2,903>1,96) artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai dengan demikian hipotesis satu diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh

(Anggita & Widyastuti, 2023) dan (Suryadi & Karyono, 2022) Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai sangat signifikan dan multifaset

Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample -0,010 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistic 5,279 (5,279>1,96) artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dengan demikian hipotesis dua diterima. Hasil sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Simamora & Sambas, 2023) dan (Ervina et al., 2023) menyatakan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas, mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai tujuan organisasi, sementara kompensasi yang tidak sesuai dapat menurunkan semangat kerja

Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample -0,014 dengan nilai signifikansi 0,107 dan nilai T-Statistic 1,613 (1,613<1,96) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai dengan demikian hipotesis tiga ditolak.

Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja dengan motivasi kerja dengan nilai original sample 0,095 dengan nilai signifikansi 0,014 dan nilai T-Statistic 2,600 (2,600>1,96) artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja dengan demikian hipotesis empat diterima. Menurut (Anggita & Widyastuti, 2023) Disiplin kerja dan motivasi kerja adalah dua sisi mata uang yang saling memperkuat. Disiplin yang baik mendorong munculnya motivasi, dan motivasi yang tinggi akan menjaga kedisiplinan

Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara kompensasi dengan motivasi kerja dengan nilai original sample 0,511 dengan nilai signifikansi 0,027 dan nilai T-Statistic 2,385 (2,385>1,96)

artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan motivasi kerja dengan demikian hipotesis lima diterima. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh (Endarwita & Herlina, 2019) dan (Sugeng & Suryadi, 2023) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, karena imbalan yang layak mencerminkan penghargaan atas prestasi, meningkatkan semangat, dan memenuhi kebutuhan karyawan, sehingga mendorong kinerja yang lebih baik

Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja dengan nilai original sample -0,236 dengan nilai signifikansi 0,030 dan nilai T-Statistik 2,174 (2,174>1,96) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan motivasi kerja dengan demikian hipotesis enam diterima. Penelitian yang di lakukan oleh (Mulia & Saputra, 2021) dan (Solehati et al., 2024) Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik dalam hal peningkatan kompetensi teknis, motivasi kerja, keterampilan interpersonal, maupun dalam membangun suatu kolaborasi antar pegawai Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan nilai original sample 0,962 dengan nilai signifikansi 0,017 dan nilai T-Statistik 2,383 (2,383>1,96) artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dengan demikian hipotesis tujuh diterima. Penelitian yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2023) Motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai

original sample 0,070 dengan nilai signifikansi 0,398 dan nilai T-Statistik 0,846 (0,846<1,96) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening demikian hipotesis delapan ditolak. Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening memiliki nilai original sample 0,638 dengan nilai signifikansi 0,004 dan nilai T-Statistik 2,927 (2,927>1,96) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening demikian hipotesis sembilan diterima. Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening dengan nilai original sample -0,187 dengan nilai signifikansi 0,117 dan nilai T-Statistik 1,568 (1,568<1,96) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Disiplin kerja mencerminkan komitmen pegawai terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggita dan Widyastuti (2023) serta Suryadi dan Karyono (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selanjutnya, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Tabel 6
Uji Hipotesis Tidak Langsung

Hipotesis	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values	Keterangan
Disiplin Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,07	0,846	0,398	Ditolak
Kompensasi -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,638	2,927	0,004	Diterima
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,187	1,568	0,117	Ditolak

Sumber: Smart PLS (2026)

Hasil nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening memiliki nilai

pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai balas jasa, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai melalui sistem kompensasi yang layak, mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Simamora dan Sambas (2023) serta Ervina et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi yang memadai mampu meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Namun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada saat ini belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Pegawai cenderung tetap menjalankan tugasnya sesuai tanggung jawab meskipun kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal. Hasil ini berbeda dengan penelitian Sawaluddin dan Rustandi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung memiliki semangat dan dorongan kerja yang lebih besar dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan mencerminkan tanggung jawab dan komitmen pegawai terhadap pekerjaan, sehingga secara tidak langsung mampu meningkatkan motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Anggita dan Widyastuti (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mendorong munculnya motivasi kerja dalam organisasi.

Selain itu, kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pemberian kompensasi yang sesuai mampu meningkatkan semangat dan

kepuasan kerja pegawai. Pegawai yang menerima imbalan yang adil akan merasa dihargai oleh organisasi sehingga muncul dorongan untuk bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Endarwita dan Herlina (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Sementara itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat disebabkan karena faktor motivasi pegawai lebih dipengaruhi oleh aspek lain seperti kompensasi, penghargaan, atau faktor kepemimpinan dibandingkan dengan kondisi lingkungan kerja yang ada.

Selanjutnya, motivasi kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja lebih produktif, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Motivasi menjadi faktor pendorong yang mampu meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauzi et al. (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Dalam pengujian variabel mediasi, hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara langsung sudah cukup kuat dalam mempengaruhi kinerja tanpa harus melalui motivasi kerja. Sebaliknya, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa pemberian kompensasi yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Sementara itu, motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja belum menjadi faktor utama yang mempengaruhi peningkatan

motivasi maupun kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat
2. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat
3. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat
4. Terdapat pengaruh Positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat
5. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat
6. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat
7. Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat
8. Tidak pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
9. Terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.
10. Tidak terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pasaman Barat dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening

DAFTAR RUJUKAN

- Alhempri, R. R., Ola, L. O. La, Junaidi, A., Sahlan, Satriadi, Supeno, B., & Endri, E. (2024). Effects of Leadership and Work Discipline on Employee Performance: The Mediation Role of Work Motivation. *Quality - Access to Success*, 25(198), 372–380. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.39>
- Anggita, & Widyastuti. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Cabang Blora Jawa Tengah. *Optimal*, 20(1), 27–42.
- Enderwita, E., & Herlina, R. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 4(2), 116–125. <https://doi.org/10.31846/jae.v4i2.155>
- Ervina, E., Ferdinand, F., & Meitiana, M. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Pos Indonesia Kantor Pos Palangka Raya. *Edunomics Journal*, 4(2), 144–166. <https://doi.org/10.37304/ej.v4i2.1027>
- Hardianti, S., Wahyuni Amelia, R., Kunci, K., Kerja, D., & Kerja dan Kinerja Karyawan, L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pj-Tek Mandiri Kota Tangerang Selatan. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(4), 1110.
- Hidayat, R., & A. Anwar, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia (Study Kasus: Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Qurrota A'yun). *J-STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah*, 1(2), 387–396. <https://doi.org/10.62515/staf.v1i2.81>

- Julita, S., Prasetyo, I., & Utari, W. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Sekretariat Dprd Kabupaten Kepulauan Meranti. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 8(2), 100. <https://doi.org/10.47686/bbm.v8i2.405>
- Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. E. (2024a). Impact-of-SelfEfficacy-and-Work-Discipline-on-Employee-Performance-in-Sociopreneur-Initiatives_2024_Pandawan-Sejahtera.pdf. 6(2), 270–284.
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Mulyapradana, A., Rosewati, T., & Muafiq, F. (2020). Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 27–33. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>
- Mutu, M., Sdn, D. I., Kabupaten, L., Yahya, M., Mulyadi, A., & Basso, S. Bin. (2021). *Jurnal Guru Membangun*. 40(2), 74–79.
- Neni Kumalasari, Norma Setya Anggraini, Sri Mentari, & Sigit Santoso. (2023). Edukasi Tentang Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Melalui Media Poster kepada Karyawan Kantor Berita Online X di Surakarta. *Jurnal Pelayanan Dan Pengabdian Masyarakat Indonesia*, 2(4), 207–217. <https://doi.org/10.55606/jppmi.v2i4.848>
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Chamariah, Syahrial, R., Nartasari, D. R., Yuventius, Wibowo, H., Sanjayanto, & Sulistiyowati. (2021). Discipline and work environment affect employee productivity: Evidence from Indonesia. *International Journal of Entrepreneurship*, 25(5), 1–32. <https://doi.org/10.20944/preprints202105.0112.v1>
- Simamora, K. N., & Sambas, I. G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3869–3876. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2106>
- Solehati, D. T., Hasnawati, R., Sakinah, S. P., & Hendayana, Y. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Xyz. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 3(1), 328–338. <https://doi.org/10.55681/sentri.v3i1.2183>
- Sugeng, & Suryadi. (2023). Dampak Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Bandar Udara Internasional Radin Inten Ii Lampung. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(1), 77–89.
- Suryadi, S., & Karyono, K. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan etos kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Keihin Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 85–95. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.563>