

Peran Disiplin Kerja Dan Keamanan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas Melalui Semangat Kerja Pada Dinas Pemerintah

Tohaph Gayatri Puspa Kirana Br Sianturi*, Yeni Absah, Iskandarini

Magister Manajemen, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Jl. Sivitas Akademika, Padang Bulan, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20155, Indonesia

Email: ¹*gayatri.puspa03@gmail.com, ²yeni.absah@usu.ac.id, ³iskandarini@usu.ac.id

Email Penulis Korespondensi: gayatri.puspa03@gmail.com

Abstrak—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Keamanan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) dengan Semangat Kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya pengelolaan sumber daya manusia non-ASN, khususnya THL, dalam menjaga efektivitas dan kualitas pelayanan publik di tengah keterbatasan formasi pegawai tetap. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik (PLS-SEM). Populasi penelitian terdiri dari seluruh Tenaga Harian Lepas (THL) yang masih aktif bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, sebanyak 92 orang. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja THL, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja. Sebaliknya, Keamanan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja THL maupun Semangat Kerja, sedangkan Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja THL. Hasil mediasi menunjukkan bahwa Semangat Kerja secara signifikan memediasi hubungan antara Keamanan Kerja Non Fisik dan Kinerja THL, namun tidak memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja THL. Nilai R² Kinerja sebesar 0,823 dan R² Semangat Kerja sebesar 0,715. Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan Keamanan Kerja Non Fisik meliputi rasa aman, keadilan prosedural, dan kepastian status kerja berperan penting dalam membangun Semangat Kerja yang pada akhirnya mendorong peningkatan Kinerja THL.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Keamanan Kerja Non Fisik; Semangat Kerja; Kinerja; Tenaga Harian Lepas; Dinas Lingkungan Hidup

Abstract—This study aims to analyze the effect of Work Discipline and Non-Physical Job Security on the Performance of Daily Casual Workers (THL) with Work Spirit (Morale) as a mediating variable at the Environmental Agency of Binjai City. The background of this research is based on the importance of managing non-civil servant human resources, particularly daily casual workers, in maintaining the effectiveness and quality of public services amid the limited number of permanent staff positions. The research method used is a quantitative approach with the PLS-SEM technique. The population of this study consists of all active Daily Casual Workers (THL) at the Environmental Agency of Binjai City, totaling 92 individuals. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 4.0 software. The results show that Work Discipline has a negative and significant effect on THL Performance, but does not have a significant effect on Work Spirit. Conversely, Non-Physical Job Security has a positive and significant effect on both THL Performance and Work Spirit, while Work Spirit has a positive and significant effect on THL Performance. The mediation results indicate that Work Spirit significantly mediates the relationship between Non-Physical Job Security and THL Performance, but does not mediate the relationship between Work Discipline and THL Performance. The R² value for Performance is 0.823 and the R² value for Work Spirit is 0.715. This study emphasizes that improving Non-Physical Job Security, including a sense of safety, procedural fairness, and certainty of employment status, plays an important role in building Work Spirit, which ultimately contributes to improving the performance of (THL).

Keywords: Work Discipline; Non-Physical Job Security; Work Spirit; Performance; Daily Workers; Environmental Agency

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam menjamin kelancaran pelayanan publik. Di Kota Binjai, data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa jumlah PNS per instansi mengalami perubahan dari tahun ke tahun, sehingga perencanaan kebutuhan pegawai menjadi hal yang krusial agar pelayanan tetap berjalan optimal. Di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Binjai, pelaksanaan tugas sehari-hari masih sangat bergantung pada tenaga non-ASN, khususnya Tenaga Harian Lepas (THL). Berdasarkan data internal Pemerintah Kota Binjai, jumlah THL di DLH tercatat 110 orang pada tahun 2022–2023 dan menurun menjadi 92 orang pada tahun 2024. Penurunan ini terjadi akibat pemutusan kontrak, sanksi, serta perpindahan tenaga kerja ke OPD lain.

Berkurangnya jumlah THL berdampak langsung pada operasional DLH, terutama pada layanan kebersihan, pengangkutan sampah, laboratorium lingkungan, dan pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Kegiatan tersebut bersifat rutin dan berbasis volume kerja harian, sehingga membutuhkan tenaga lapangan yang memadai. Secara regulatif, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang ASN mengatur penataan tenaga non-ASN, sementara Surat Menteri PANRB tanggal 25 Juli 2023 memperbolehkan instansi pemerintah tetap mendanai tenaga non-ASN yang telah terdata di BKN selama masa transisi. Pola kerja THL di DLH juga sesuai dengan skema Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) sebagaimana diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021. Dengan beban kerja yang tetap tinggi, keberadaan THL masih diperlukan untuk menjamin kesinambungan layanan dasar DLH Kota Binjai. Selama dilaksanakan sesuai ketentuan hukum, kontrak THL tetap relevan dan diperlukan secara terukur.

Tenaga Harian Lepas (THL) sebagai tenaga non-ASN memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Binjai. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar kinerja dan motivasi kerja THL tetap terjaga sehingga pelayanan publik dapat berjalan secara optimal dan

berkelanjutan. Jumlah THL di DLH Kota Binjai pada tahun 2022 dan 2023 tercatat sebanyak 110 orang, kemudian menurun menjadi 92 orang pada tahun 2024. Penurunan ini disebabkan oleh pelanggaran disiplin yang berujung pada pemutusan hubungan kerja, kontrak yang tidak diperpanjang, serta perpindahan pegawai ke OPD lain. Selain itu, rendahnya disiplin kerja, ketidakpastian status kerja, dan menurunnya motivasi turut memengaruhi kinerja THL.

Hasil observasi menunjukkan bahwa disiplin kerja sebagian THL masih rendah, seperti sering terlambat, tidak mengikuti apel pagi, meninggalkan tempat kerja saat jam dinas, serta tidak hadir tanpa keterangan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengawasan dan penegakan disiplin belum berjalan optimal. Rendahnya disiplin kerja berdampak langsung pada menurunnya produktivitas dan efektivitas kerja, terutama pada pekerjaan lapangan seperti kebersihan kota dan pengelolaan Tempat Pembuangan Akhir (TPA). Tingkat absensi THL pada Bidang Pengendalian Dampak Lingkungan selama tahun 2024 tergolong tinggi dan tidak stabil setiap bulannya. Tingginya tingkat absensi tersebut menyebabkan keterlambatan pekerjaan serta menurunnya kualitas pelayanan publik.

Hasil pra-survei disiplin kerja menunjukkan bahwa masih terdapat THL yang belum disiplin, dengan persentase ketidakpatuhan berkisar antara 36,7% hingga 43,3%. Kondisi ini berpotensi menurunkan kinerja individu dan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Hermando et al., 2025) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. (Taufiqurrahman & Nasution, 2024) juga menegaskan bahwa tanggung jawab dan kepatuhan terhadap aturan mencerminkan disiplin kerja yang berdampak pada hasil kerja. (Monika & Kiswoyo, 2025) menyebutkan bahwa rendahnya disiplin kerja dapat menurunkan motivasi dan kinerja organisasi.

Selain disiplin kerja, keamanan kerja non-fisik juga menjadi faktor penting. Berdasarkan hasil pra-survei pada sebagian besar THL masih merasakan tekanan psikologis dan ketidakpastian status kerja. Menurut (Gemilang & Defrizal, 2025), keamanan dan kenyamanan kerja berperan penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. (Andini et al., 2024) menambahkan bahwa hubungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa aman dan mengurangi konflik di lingkungan kerja. Selanjutnya, hasil pra-survei semangat kerja menunjukkan bahwa semangat kerja THL masih tergolong rendah. Sebagian besar responden mengaku belum bekerja secara maksimal. Hal ini sejalan dengan penelitian (Farihatunnada, 2023) serta (Fau et al., 2023; Husna, 2023; Yerisva et al., 2024) yang menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian eksplanatori (explanatory research). Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan dan pengaruh antarvariabel berdasarkan data numerik yang dianalisis secara statistik (Damanik et al., 2025). Jenis penelitian eksplanatori dipilih karena penelitian ini berfokus pada penjelasan hubungan sebab-akibat antara variabel Disiplin Kerja, Keamanan Kerja Non Fisik, dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Pengujian hubungan antarvariabel dilakukan secara simultan menggunakan metode Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS) (Dash & Paul, 2021). Melalui pendekatan dan jenis penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh gambaran yang objektif dan terukur mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja THL, sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar pertimbangan dalam pengambilan kebijakan manajemen sumber daya manusia di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Harian Lepas (THL) yang terdata dalam Database BKD Kota Binjai Tahun 2022 dan masih aktif bekerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Berdasarkan data BKD Kota Binjai yang telah diperbarui oleh Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai pada akhir tahun 2024, jumlah THL yang masih aktif tercatat sebanyak 92 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode ini digunakan karena jumlah populasi relatif kecil, yaitu kurang dari 100 orang (Firmansyah & Dede, 2022). Selain itu, penggunaan seluruh populasi sebagai sampel telah memenuhi ketentuan jumlah sampel minimal dalam analisis SEM-PLS (Sofyani, 2023), sehingga data yang diperoleh dinilai representatif untuk analisis penelitian.

2.3 Teknik Analisa Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM-PLS (Nurhasimah et al., 2025), dengan bantuan software SmartPLS 4.0 karena mampu menganalisis hubungan antar variabel secara simultan serta menguji model dengan variabel mediasi. Tahapan analisis meliputi uji validitas untuk memastikan ketepatan instrumen penelitian, dimana instrumen dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05, dengan uji awal pada 30 responden. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability (CR) dan Cronbach's Alpha, dimana instrumen dinyatakan reliabel jika nilainya $>$ 0,60. Pengujian juga mencakup outer model untuk menilai validitas konvergen dengan kriteria loading factor $>$ 0,70, serta inner model untuk menganalisis hubungan antar variabel melalui path coefficient, t-statistic ($>$ 1,96) dan nilai R-Square (R^2). Uji hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping untuk mengetahui signifikansi

hubungan antar variabel, dimana hipotesis diterima jika $t\text{-statistic} > 1,96$ dan $p\text{-value} < 0,05$, serta untuk menganalisis pengaruh langsung, tidak langsung, dan total effect, termasuk peran mediasi Semangat Kerja dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Keamanan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja THL.

2.4 Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas (independent), variabel intervening (mediating), dan variabel terikat (dependent). Masing-masing variabel dijelaskan secara operasional melalui definisi, dimensi, dan indikator yang dapat diukur menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert.

2.4.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

a. Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku Tenaga Harian Lepas (THL) dalam menaati peraturan kerja serta melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan ketepatan waktu. Disiplin kerja mencerminkan komitmen pegawai terhadap nilai, norma, dan aturan organisasi (Azzahra et al., 2025). Disiplin kerja diukur melalui beberapa dimensi, yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan etika kerja. Ketepatan waktu mencakup kehadiran dan penyelesaian tugas sesuai jadwal. Kepatuhan terhadap aturan mencerminkan kepatuhan terhadap kebijakan dan prosedur kerja serta respons terhadap pengawasan dan sanksi. Etika kerja menggambarkan sikap positif terhadap pekerjaan, kerja sama tim, dan kepatuhan terhadap norma etika organisasi.

b. Keamanan Kerja Non Fisik (X2)

Keamanan kerja non fisik adalah kondisi di mana THL merasa aman secara psikologis, memiliki kepastian status kerja, terlindungi dari tekanan mental, serta mendapatkan jaminan kesejahteraan dan hubungan kerja yang sehat (Nurullah & Handoyo, 2022). Variabel ini diukur melalui dimensi kepastian status kerja, jaminan sosial dan asuransi, serta keseimbangan beban kerja. Kepastian status kerja meliputi jenis, durasi, dan kejelasan kontrak kerja. Jaminan sosial mencakup akses terhadap asuransi kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, dan perlindungan risiko kerja. Keseimbangan beban kerja mencerminkan kesesuaian beban kerja dengan kapasitas pegawai, ketersediaan sumber daya, dan fleksibilitas kerja.

2.4.2 Variabel Mediasi Semangat Kerja (Z)

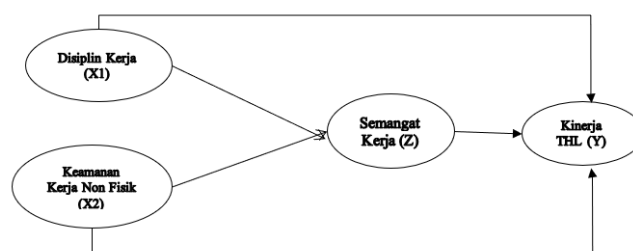
Semangat kerja adalah dorongan dan antusiasme THL dalam melaksanakan tugas yang tercermin dari tingkat motivasi, lingkungan kerja yang mendukung, serta adanya kesempatan untuk berkembang (Dewi & Prasetyo, 2025; Saputri et al., 2025; Simanjuntak & Sari, 2023). Semangat kerja diukur melalui dimensi motivasi, lingkungan kerja, dan kesempatan pengembangan diri. Motivasi mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi kualitas lingkungan fisik, budaya organisasi, serta hubungan kerja yang harmonis. Kesempatan pengembangan diri berkaitan dengan peluang pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pengembangan karier.

2.4.3 Variabel Terikat, Kinerja Tenaga Harian Lepas (Y)

Kinerja THL adalah hasil kerja yang dicapai oleh Tenaga Harian Lepas berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Kinerja mencerminkan tingkat produktivitas, efisiensi, dan efektivitas dalam melaksanakan pekerjaan (Irmawati & H, 2022; Mukusibu et al., 2025; Nabila et al., 2025; Nanik, 2024; Siska Asriyanti et al., 2024; Sukmawati et al., 2022). Kinerja THL diukur melalui dimensi produktivitas, kualitas kerja, efisiensi, dan efektivitas. Produktivitas dilihat dari jumlah pekerjaan dan waktu penyelesaian tugas. Kualitas kerja mencerminkan tingkat kesalahan dan kepuasan pengguna layanan. Efisiensi berkaitan dengan ketepatan waktu dan penggunaan sumber daya, sedangkan efektivitas mencakup pencapaian target, kepuasan kerja, dan pengembangan diri.

2.5 Kerangka Konsep

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Keamanan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Semangat Kerja sebagai variabel mediasi. Hubungan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konsep

Pada Gambar 1 ditampilkan kerangka konseptual penelitian yang menggambarkan hubungan antara variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Kerangka penelitian ini menjelaskan pengaruh Disiplin Kerja dan Keamanan Kerja Non

Fisik sebagai variabel independen terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) sebagai variabel dependen, dengan Semangat Kerja sebagai variabel mediasi. Kerangka ini disusun untuk menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₁: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H₂: Keamanan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H₃: Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H₄: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H₅: Keamanan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H₆: Semangat Kerja memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.
- H₇: Semangat Kerja memediasi hubungan antara Keamanan Kerja Non Fisik dan Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Bagian ini menjelaskan hasil penelitian dan analisis data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Data yang terkumpul dianalisis untuk menjawab permasalahan penelitian serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan pada bab sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Harian Lepas (THL) yang terdaftar dalam Database Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Binjai Tahun 2022 dan masih aktif bekerja di Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kota Binjai. Berdasarkan data BKD yang telah diperbarui oleh DLH Kota Binjai pada akhir tahun 2024, jumlah THL yang masih aktif tercatat sebanyak 92 orang. Seluruh populasi tersebut dijadikan responden dalam penelitian ini dan menjadi dasar dalam proses penyebaran serta pengolahan kuesioner.

a. Jenis Kelamin Responden

Sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 67 orang (72,8%), sedangkan responden perempuan berjumlah 25 orang (27,2%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga harian lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai didominasi oleh laki-laki. Kondisi ini sesuai dengan karakteristik pekerjaan DLH yang sebagian besar bersifat operasional lapangan dan membutuhkan kekuatan fisik, seperti pengangkutan sampah dan pengelolaan TPA.

b. Usia Responden

Mayoritas responden berada pada rentang usia 30–39 tahun, yaitu sebanyak 45 orang (48,9%). Kelompok usia 40–49 tahun berjumlah 28 orang (30,4%), sedangkan responden usia 18–29 tahun berjumlah 19 orang (20,7%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar THL berada pada usia produktif yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal.

c. Pendidikan Responden

Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMA/ sederajat, yaitu 58 orang (63,0%). Responden dengan pendidikan Diploma (D1–D3) berjumlah 20 orang (21,7%) dan Sarjana (S1) sebanyak 14 orang (15,3%). Komposisi ini menunjukkan bahwa tenaga THL di DLH Kota Binjai didominasi oleh tenaga operasional dengan pendidikan menengah, sementara pegawai berpendidikan lebih tinggi umumnya ditempatkan pada bagian administrasi dan teknis pendukung.

d. Lama Bekerja Responden

Mayoritas responden memiliki masa kerja 2–3 tahun, yaitu sebanyak 42 orang (46,0%). Responden dengan masa kerja 4–6 tahun berjumlah 35 orang (38,0%), sedangkan yang memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 15 orang (16,0%). Hal ini menunjukkan bahwa komposisi THL di DLH Kota Binjai cukup beragam, dengan perpaduan antara pegawai baru dan pegawai berpengalaman.

e. Status Pernikahan Responden

Sebagian besar responden telah menikah, yaitu sebanyak 71 orang (77,2%), sedangkan yang belum menikah berjumlah 21 orang (22,8%). Tingginya proporsi responden yang telah menikah menunjukkan adanya kebutuhan akan stabilitas pekerjaan dan penghasilan yang berkelanjutan.

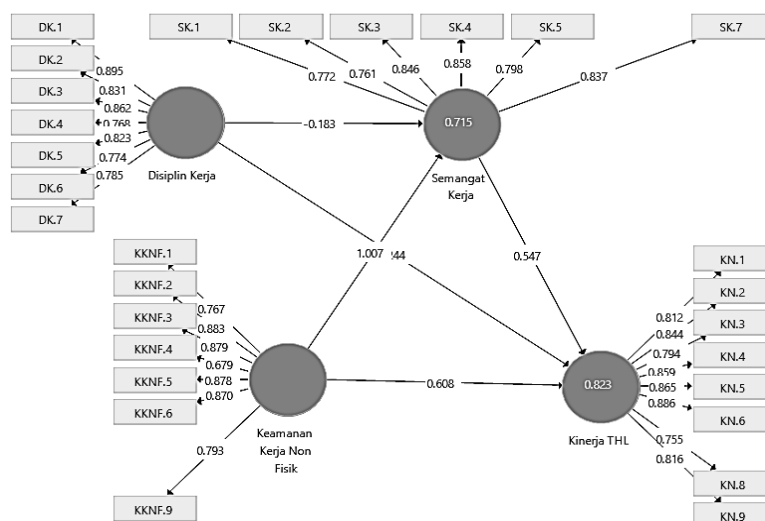
3.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model dilakukan untuk menilai kelayakan model penelitian melalui pengujian outer model dan inner model. Hasil evaluasi diperoleh dari laporan PLS Algorithm menggunakan software SmartPLS. Tahap awal pengolahan data. Uji convergent validity dilakukan dengan melihat nilai loading factor masing-masing indikator terhadap konstraknya. Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor > 0,70. Berdasarkan hasil pengolahan data tahap pertama (Tabel 4.6), sebagian besar indikator pada variabel Disiplin Kerja (X1) dinyatakan valid karena memiliki nilai loading factor di atas 0,70. Namun, pada variabel Keamanan Kerja Non Fisik (X2) terdapat dua indikator yang tidak valid, yaitu KKNF7 dan KKNF8, karena nilai loading factor berada di bawah 0,70. Pada variabel Semangat Kerja (Z) terdapat satu indikator tidak valid, yaitu SK6, sedangkan pada variabel Kinerja THL (Y) terdapat satu indikator tidak valid, yaitu KN7.

Indikator-indikator yang tidak valid tersebut menunjukkan bahwa pernyataan belum mampu merepresentasikan konstruk secara konsisten dalam konteks Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Ketidaksiharian ini kemungkinan disebabkan oleh karakteristik pekerjaan THL yang memiliki keterbatasan fasilitas, peluang pelatihan, serta kondisi kerja lapangan yang dipengaruhi faktor eksternal. Oleh karena itu, indikator dengan nilai loading factor di bawah 0,70 dieliminasi (dropping) dari model. Selanjutnya, dilakukan pengolahan data tahap kedua. Hasil pengolahan data tahap kedua menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa memiliki nilai loading factor di atas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi kriteria convergent validity dan dinyatakan valid untuk digunakan dalam analisis selanjutnya.

3.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Pengujian Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat Convergent Validity, Discriminant Validity, dan Composite Reliability, maka yang berikutnya adalah evaluasi model struktural yang meliputi pengujian kecocokan model, Path Coefficient, dan R². Pengujian digunakan untuk mengetahui apakah suatu model memiliki kecocokan dengan data, berikut adalah Gambar 1 *Path Coefficient*:



Gambar 1. Path Coefficient

Berdasarkan Gambar 1 yang merupakan hasil setelah mengeliminasi beberapa pernyataan yang tidak valid, hasil analisis koefisien jalur (path coefficient) antar variabel laten dalam model struktural. padaberikut tabel path coefficient berikut tabel *Path Coefficient*:

Tabel 1. Path Coefficient

Variabel Laten	Kinerja THL	Semangat Kerja
Disiplin Kerja	-0,244	-0,183
Keamanan Kerja Non Fisik	0,608	1,007
Semangat Kerja	0,547	

Berdasarkan dari Tabel 1 *Path Coefficient* menunjukkan bahwa Keamanan Kerja Non Fisik merupakan faktor dominan yang memengaruhi Semangat Kerja dan Kinerja THL secara langsung maupun tidak langsung. Sementara itu, Disiplin Kerja justru memiliki pengaruh negatif terhadap kedua variabel tersebut, yang menunjukkan perlunya perbaikan sistem kedisiplinan agar lebih bersifat pembinaan dan penghargaan.

3.4 Construct Validity and Reliability

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan Composite Reliability (CR) dari blok indikator yang mengukur konstruk (CR) digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai composite reliability > 0.6. Menurut (Kornelius & Hudiono, 2024), koefisien

composite reliability harus lebih besar dari 0.7 meskipun nilai 0.6 masih dapat diterima. Pada uji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Miranda et al., 2023; Yananda et al., 2023).

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel Laten	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja	0,919	0,926	0,935	0,674
Keamanan Kerja Non Fisik	0,920	0,925	0,936	0,680
Kinerja THL	0,935	0,937	0,946	0,689
Semangat Kerja	0,897	0,898	0,921	0,661

Berdasarkan Tabel 2 Bahwa hasil pengujian composite reliability dari setiap variabel menunjukkan nilai > 0.6 yang berarti semua variabel dinyatakan reliabel. Dan keseluruhan nilai average variance extracted (AVE) dari setiap variabel pada tabel diatas, dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan, seluruh variabel berada diatas nilai yang ditentukan yaitu sebesar >0.5. Variabel yang memiliki nilai AVE tertinggi adalah variabel Y (Kinerja THL) dengan nilai 0. 689.

Inner model (inner relation, structural model, dan substantive theory) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif. Model structural di evaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen. Nilai R² dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel endogen tertentu dan variabel eksogen apakah mempunyai pengaruh substantive (Hariri et al., 2024). Hasil R² sebesar 0.877 dan 0.876, mengindikasi bahwa model “baik”, “moderat”.

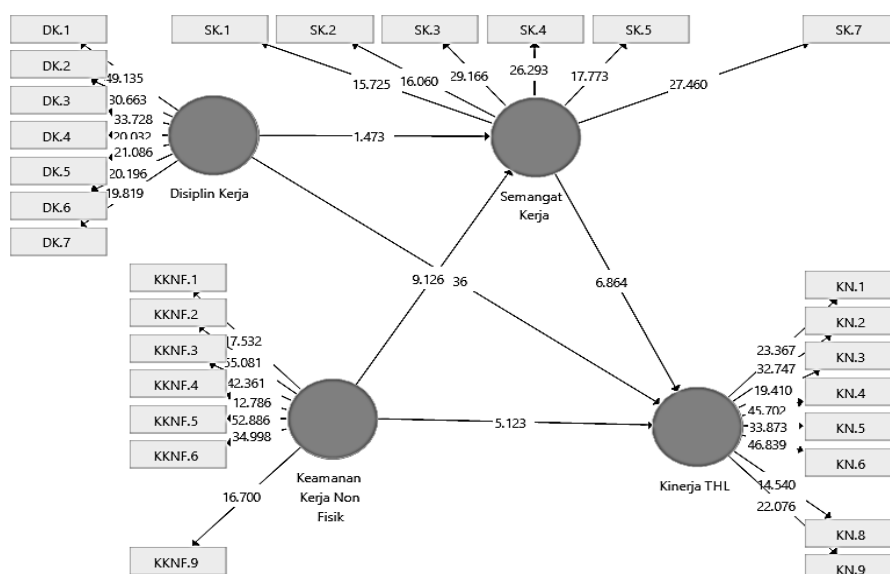
Tabel 3. R Square

Variabel Laten	R Square	Adjusted R Square
Kinerja THL	0,823	0,817
Semangat Kerja	0,715	0,708

Berdasarkan data Tabel 3. Nilai R-Square Kinerja THL sebesar 0,823 menunjukkan bahwa 82,3% variasi kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja, Keamanan Kerja Non Fisik, dan Semangat Kerja, sedangkan 17,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Berdasarkan kriteria nilai ini termasuk kategori kuat, yang berarti model memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan kinerja THL di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai.

3.5 Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) yang meliputi output r-square, koefisien parameter dan t-statistik. Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t-statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. Rules of thumb yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Berikut Gambar 2 pengujian hipotesis:



Gambar 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Dari Gambar 2 terlihat bahwa Untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, harus dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan membandingkan angka p-value dengan alpha (0.005) atau t-statistik sebesar (>1.96). Besarnya P-value dan juga t-statistik diperoleh dari output pada SmartPLS dengan menggunakan metode bootstrapping berikut tabel pengaruh langsung.

Tabel 4. Pengaruh langsung

<i>Variabel Laten</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja -> Kinerja THL	-0,244	-0,250	0,109	2,236	0,026
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja	-0,183	-0,181	0,124	1,473	0,141
Keamanan Kerja Non Fisik -> Kinerja THL	0,608	0,607	0,119	5,123	0,000
Keamanan Kerja Non Fisik -> Semangat Kerja	1,007	1,010	0,110	9,126	0,000
Semangat Kerja -> Kinerja THL	0,547	0,553	0,080	6,864	0,000

Berikut adalah penjelasan hasil perhitungan Tabel 4 Pengaruh langsung:

- Hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja THL dengan nilai p-value 0,026 dan t-statistik 2,236, sehingga H1 diterima. Namun, arah pengaruhnya negatif ($\beta = -0,244$), yang mengindikasikan bahwa penerapan disiplin yang terlalu kaku dapat menurunkan kinerja. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan disiplin yang lebih bersifat pembinaan dan dukungan.
- Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja THL dengan p-value 0,141 dan t-statistik 1,473, sehingga H2 ditolak. Artinya, sistem disiplin yang diterapkan belum mampu meningkatkan semangat kerja secara nyata, kemungkinan karena belum disertai penghargaan dan rasa aman dalam bekerja.
- Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa Keamanan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja THL dengan p-value 0,000 dan t-statistik 5,123, sehingga H3 diterima. Koefisien positif ($\beta = 0,608$) menunjukkan bahwa semakin tinggi rasa aman, keadilan, dan kepastian kerja, semakin baik kinerja tenaga harian lepas.
- Hipotesis keempat (H4) menunjukkan bahwa Keamanan Kerja Non Fisik berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja THL dengan p-value 0,000 dan t-statistik 9,126, sehingga H4 diterima. Koefisien positif yang sangat kuat ($\beta = 1,007$) menunjukkan bahwa rasa aman dan kepastian status kerja sangat berperan dalam meningkatkan semangat kerja.
- Hipotesis kelima (H5) menunjukkan bahwa Semangat Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja THL dengan p-value 0,000 dan t-statistik 6,864, sehingga H5 diterima. Koefisien positif ($\beta = 0,547$) menegaskan bahwa semangat kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja THL serta berperan sebagai variabel mediasi dalam model penelitian.

Dan untuk mengetahui hubungan structural antar variabel laten, telah dilakukan pengujian hipotesis terhadap koefisien jalur antar variabel dengan metode bootstrapping berikut tabel pengaruh secara tidak langsung:

Tabel 5. Pengaruh tidak langsung

<i>Variabel Laten</i>	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Disiplin Kerja -> Semangat Kerja -> Kinerja THL	-0,100	-0,097	0,065	1,528	0,127
Keamanan Kerja Non Fisik -> Semangat Kerja -> Kinerja THL	0,551	0,556	0,082	6,735	0,000

Berikut adalah penjelasan hasil Tabel 5 adalah:

- Hipotesis Keenam (H6) Disiplin Kerja → Semangat Kerja → Kinerja THL. Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,127 dan nilai t-statistik sebesar 1,528. Nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari 1,96 dan p-value lebih besar dari 0,05, sehingga hipotesis H6 ditolak. Artinya, Semangat Kerja tidak memediasi secara signifikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja THL. Dengan kata lain, peningkatan atau penurunan disiplin kerja tidak secara nyata memengaruhi kinerja melalui semangat kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang ada saat ini belum mampu menumbuhkan semangat kerja yang berperan dalam peningkatan kinerja. Hal ini dapat disebabkan karena mekanisme disiplin masih bersifat formal dan punitif, belum diarahkan pada peningkatan motivasi dan rasa memiliki (sense of belonging) di kalangan THL.
- Hipotesis Ketujuh (H7) Keamanan Kerja Non Fisik → Semangat Kerja → Kinerja THL. Hasil pengujian menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 dan nilai t-statistik sebesar 6,735, dengan koefisien jalur ($\beta = 0,551$). Karena nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 dan p-value lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis H7 diterima. Hasil ini membuktikan bahwa Semangat Kerja secara signifikan memediasi pengaruh Keamanan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja THL. Artinya, ketika tenaga kerja merasa aman secara psikologis dan sosial (bebas tekanan, mendapat keadilan, serta kepastian kontrak dan komunikasi yang terbuka), hal tersebut meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja.

3.6 Pembahasan

3.6.1 Disiplin Kerja (X1) → Kinerja THL (Y)

Hasil uji menunjukkan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan tetapi negatif terhadap Kinerja THL ($\beta = -0,244$; $t = 2,236$; $p = 0,026$). Ini berarti semakin “ketat” disiplin yang diterapkan, kinerja justru menurun. Temuan ini bisa terjadi karena disiplin yang berjalan cenderung menekankan sanksi dan pengawasan, bukan pembinaan. Akibatnya, pegawai bekerja hanya untuk “menghindari masalah”, kurang inisiatif, dan produktivitas menurun. Karena itu, disiplin perlu diarahkan menjadi lebih suportif, misalnya standar kerja jelas, coaching singkat, umpan balik cepat, dan konsekuensi yang adil serta bertahap. (Faisal, 2025; Silalahi, 2021)

3.6.2 Disiplin Kerja (X1) → Semangat Kerja (Z)

Hasil uji menunjukkan Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja ($t = 1,473$; $p = 0,141$). Artinya, disiplin yang diterapkan belum mampu meningkatkan semangat kerja THL. Hal ini dapat terjadi karena aturan dan kontrol saja tidak otomatis memotivasi, apalagi jika dianggap menekan atau kurang adil. Maka, disiplin perlu dikemas sebagai pembinaan dan dukungan agar bisa mendorong semangat kerja. (Fitria & Lestari, 2024; Maslikhun et al., 2023)

3.6.3 Keamanan Kerja Non Fisik (X2) → Kinerja THL (Y)

Keamanan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja THL ($\beta = 0,608$; $t = 5,123$; $p < 0,001$). Ini menunjukkan bahwa rasa aman secara psikologis, keadilan, kepastian kontrak, dan komunikasi yang baik membuat THL bekerja lebih optimal. Semakin pegawai merasa aman dan diperlakukan adil, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan (Sinuhaji, 2025).

3.6.4 Keamanan Kerja Non Fisik (X2) → Semangat Kerja (Z)

Hasil uji menunjukkan pengaruh sangat kuat dan signifikan dari Keamanan Kerja Non Fisik terhadap Semangat Kerja ($\beta = 1,007$; $t = 9,126$; $p < 0,001$). Artinya, faktor seperti kepastian status kerja, perlakuan adil, dan minim tekanan kerja menjadi pendorong utama meningkatnya semangat kerja THL. Ini menegaskan bahwa aspek non-fisik adalah kunci untuk menjaga motivasi mereka (Agusta, 2025; Daliani & Darmadi, 2023; Siringoringo, 2025).

3.6.5 Semangat Kerja (Z) → Kinerja THL (Y)

Semangat Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja THL ($\beta = 0,547$; $t = 6,864$; $p < 0,001$). Semakin tinggi semangat kerja, semakin tinggi kinerja. THL yang lebih termotivasi cenderung lebih konsisten, lebih cepat menyelesaikan pekerjaan, dan lebih bertanggung jawab (Saifudin & Almanshur, 2025).

3.6.6 Disiplin Kerja (X1) → Semangat Kerja (Z) → Kinerja THL (Y)

Hasil uji menunjukkan mediasi Semangat Kerja tidak signifikan ($t = 1,528$; $p = 0,127$), sehingga pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Semangat Kerja tidak terbukti. Ini sejalan dengan temuan bahwa Disiplin Kerja tidak meningkatkan semangat kerja, sehingga semangat kerja tidak dapat menjadi “penghubung” antara disiplin dan kinerja. Artinya, pengetatan disiplin saja tidak cukup untuk memperbaiki kinerja jika tidak dibarengi pendekatan pembinaan (Mahendra et al., 2021).

3.6.7 Keamanan Kerja Non Fisik (X2) → Semangat Kerja (Z) → Kinerja THL (Y)

Hasil uji menunjukkan mediasi Semangat Kerja positif dan signifikan ($\beta = 0,551$; $t = 6,735$; $p < 0,001$), sehingga H7 diterima. Ini berarti Keamanan Kerja Non Fisik meningkatkan semangat kerja, lalu semangat kerja mendorong kinerja. Mediasi ini bersifat parsial, karena pengaruh langsung $X2 \rightarrow Y$ juga signifikan. Secara sederhana: rasa aman dan keadilan meningkatkan motivasi, dan motivasi itulah yang ikut menaikkan kinerja. Inti temuan: faktor yang paling kuat dalam model adalah Keamanan Kerja Non Fisik, karena berpengaruh besar pada semangat kerja dan kinerja. Sementara itu, Disiplin Kerja perlu diperbaiki agar tidak bersifat menekan, melainkan lebih mendukung dan membina (Rizal et al., 2025)

3.7 Implikasi Penelitian

3.7.1 Implikasi Teoretis

- Temuan bahwa jalur Keamanan Kerja Non-Fisik (KKNF) → Kinerja dan KKNF → Semangat Kerja (SK), disertai SK → Kinerja yang sama-sama signifikan dan kuat, menegaskan bahwa faktor psikososial kerja merupakan determinan utama kinerja THL. Rasa aman, keadilan prosedural, kepastian status kontrak, serta komunikasi yang jelas membentuk kondisi psikologis positif yang mendorong perilaku kerja efektif; ini memperkaya literatur bahwa kualitas konteks kerja non-fisik tidak kalah penting dibanding faktor struktural atau kompensasi.
- Efek tidak langsung KKNF → SK → Kinerja yang signifikan memperlihatkan mediasi motivasional yang bersifat komplementer: KKNF bukan hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan semangat kerja. Secara teoretis, ini menguatkan model berjenjang di mana iklim kerja aman memupuk motivasi (vigor, dedication, absorption) yang kemudian terwujud dalam output kinerja lebih tinggi, sehingga total effect KKNF terhadap kinerja menjadi sangat substansial.

- c. Hasil bahwa Disiplin Kerja (DK) → Kinerja signifikan namun berarah negatif, sedangkan DK → SK tidak signifikan, menantang asumsi klasik bahwa disiplin selalu menaikkan performa. Secara teoretis, ini menunjukkan pentingnya membedakan gaya disiplin: pendekatan yang cenderung punitif dapat mengikis motivasi dan menghambat perilaku berprestasi, sehingga “disiplin” perlu dipahami sebagai sistem akuntabilitas yang suportif, bukan sekadar sanksi.

3.7.2 Implikasi Manajerial/Kebijakan (DLH Kota Binjai)

- Prioritas kebijakan sebaiknya diarahkan pada penguatan KKNF karena menjadi tuas paling kuat untuk menaikkan semangat dan kinerja. Praktiknya meliputi kepastian dan transparansi kontrak (kalender evaluasi dan kriteria perpanjangan), keadilan prosedural melalui SOP sanksi yang proporsional dan kanal keluhan yang aman, serta ritme komunikasi kerja yang konsisten. Dengan daya jelaskan model yang tinggi atas Kinerja (R^2 0,823) dan SK (R^2 0,715), intervensi pada KKNF diperkirakan berdampak besar pada layanan.
- Pendekatan disiplin perlu direformulasi dari corak punitif menuju “supportive accountability”. Artinya, standar tetap tegas tetapi pencapaiannya ditempuh melalui klarifikasi ekspektasi, coaching singkat, umpan balik cepat, penghargaan atas kepatuhan, dan konsekuensi yang bertahap dan transparan. Dengan pergeseran ini, efek negatif disiplin terhadap kinerja berpotensi dinetralkan atau dibalik menjadi kontribusi positif.
- Semangat kerja perlu dikelola sebagai “leading indicator” kinerja yang dipantau rutin. Organisasi dapat menetapkan survei pulsa bulanan yang ringkas, menautkan skor SK ke KPI unit, dan mengeksekusi intervensi cepat saat terjadi penurunan (misalnya coaching pimpinan, redistribusi beban, atau job crafting ringan). Pengelolaan proaktif SK akan mempercepat perbaikan kinerja unit.

3.7.3 Strategi Implementasi

- Bulan ke 1 Luncurkan “paket KKNF” berisi template kontrak yang jelas, kalender evaluasi dan perpanjangan, SOP sanksi satu halaman yang adil, serta kanal keluhan anonim; selenggarakan pelatihan singkat dua jam bagi koordinator mengenai coaching dan umpan balik.
- Bulan ke 2 Jalankan pilot kontrak berbasis indikator kinerja pada dua bidang prioritas (misalnya pengangkutan dan TPA), tetapkan check-in mingguan 15 menit per tim, dan terapkan rekognisi mikro mingguan untuk perilaku sesuai standar.
- Bulan ke 3 Lakukan after-action review dengan membandingkan data output, keluhan, dan skor SK sebelum–sesudah intervensi untuk menyempurnakan SOP dan pola pendampingan.
- Bulan ke 4–6 Skalikan praktik yang berhasil ke bidang lain dan integrasikan ke siklus evaluasi kinerja triwulanan agar perubahan berkelanjutan.

3.7.4 Monitoring & KPI Dampak

- Pada dimensi kinerja, pantau produktivitas per unit, ketepatan waktu layanan, mutu (misalnya tingkat penolakan/retur pekerjaan), dan jumlah komplain pelanggan sebagai indikator hasil.
- Pada dimensi semangat kerja sebagai indikator dini, gunakan indeks SK bulanan dengan target peningkatan minimal 0,30 standar deviasi dalam tiga bulan pada unit pilot.
- Pada dimensi proses KKNF, ukur persentase kontrak yang memuat klausul jelas, persentase penyelesaian keluhan sesuai SLA, dan skor keadilan prosedural dari umpan balik pegawai.
- Pada dimensi kualitas implementasi disiplin, lacak rasio kasus yang selesai via coaching dibanding sanksi formal serta durasi penyelesaiannya, untuk memastikan disiplin berjalan konstruktif.

Apabila penguatan KKNF tidak dijalankan dan gaya disiplin tetap punitif, efek negatif terhadap kinerja berisiko berlanjut, sementara peluang peningkatan melalui jalur KKNF → SK → Kinerja yang telah terbukti kuat menjadi tidak termanfaatkan; dalam jangka menengah, hal ini dapat meningkatkan risiko turnover, presenteeism, dan menurunkan kualitas layanan publik.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) di Dinas Lingkungan Hidup Kota Binjai. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin yang terlalu ketat dan berorientasi pada sanksi dapat menurunkan motivasi serta kinerja pegawai. Selain itu, Disiplin Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja, sehingga belum mampu menjadi faktor yang mendorong peningkatan motivasi kerja THL. Sebaliknya, Keamanan Kerja Non Fisik terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja maupun Semangat Kerja THL. Temuan ini menegaskan bahwa rasa aman dalam bekerja, kejelasan status kerja, keadilan prosedural, serta hubungan kerja yang harmonis memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Selanjutnya, Semangat Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja THL, dimana pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih baik. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa Semangat Kerja mampu memediasi secara signifikan hubungan antara Keamanan Kerja Non Fisik dan Kinerja THL, namun tidak memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja THL. Secara praktis, temuan ini memberikan implikasi bahwa pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga harian lepas, perlu lebih menekankan pada penciptaan lingkungan kerja yang aman secara

psikologis, adil, dan suportif untuk meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, sistem disiplin kerja sebaiknya tidak hanya bersifat punitif (berbasis hukuman), tetapi diarahkan pada pendekatan pembinaan, komunikasi, dan dukungan organisasi agar mampu meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan. Penelitian ini juga memiliki beberapa keterbatasan, antara lain terbatas pada satu instansi pemerintah daerah dengan jumlah responden yang relatif terbatas, sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan secara luas. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada instansi atau sektor lain serta menambahkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kepuasan kerja agar dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

REFERENCES

- Agusta, G. R. D. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Motivasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Patriot Intan Abadi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 4(3), 447–465. <https://doi.org/10.55606/jempper.v4i3.5070>
- Andini, O. P., Darmayanti, S., Sari, I. F., & Laksana, A. (2024). Peran Human Relation dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Harmonis dan Produktif. *Jurnal Ilmu Pertahanan, Hukum Dan Ilmu Komunikasi*, 1(6), 140–148. <https://doi.org/10.62383/konsensus.v1i6.476>
- Azzahra, O., Julaibib, J., & Ariani, L. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja pada Karyawan Kantor X. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 4(2), 340–345. <https://doi.org/10.47233/jemb.v4i2.3045>
- Daliani, P., & Darmadi, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swakarsa Wira Mandiri Gunungsindur Bogor. *AMANAH: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 40–51. <https://doi.org/10.70451/amanah.v1i2.45>
- Damanik, M. R., Manik, R. L., & Khadafi, M. (2025). Dan Kelebihan Quantitative Research Methods : Concepts , Types , Stages , and Advantages. *Jiic: Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(7), 13479–13496. <https://jicnusantara.com/index.php/jiic/article/view/4384>
- Dash, G., & Paul, J. (2021). CB-SEM vs PLS-SEM methods for research in social sciences and technology forecasting. *Technological Forecasting and Social Change*, 173(July), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121092>
- Dewi, A. N., & Prasetyo, H. (2025). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap keterlibatan karyawan. *JBMA : Jurnal Bisnis Manajemen Dan Akuntansi*, 12(1), 25–37. <https://doi.org/10.54131/jbma.v12i1.218>
- Farihatunnada. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Manajemen*, 1(4), 223–231. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.424>
- Fau, J. F., Waruwu, Y., Mendrofa, K. J., & Wau, F. T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Teluk Dalam. *Remik: Riset Dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3), 1421–1427. <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12786>
- Firmansyah, D., & Dede, D. (2022). Teknik Pengambilan Sampel Umum dalam Metodologi. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Holistik (JIPH)*, 1(2), 85–114. <https://doi.org/10.55927/jiph.v1i2.937>
- Fitria, R. R., & Lestari, D. (2024). The Influence of Dicipline Coaching and Work Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. XYZ. *Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5), 4447–4455. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i5.11088>
- Gemilang, Y. F., & Defrizal, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan UD Fajar Laut Depo Tulang Bawang. *ECO-Buss*, 8(1), 731–743. <https://doi.org/10.32877/eb.v8i1.2882>
- Hariri, F. R., Sari, V. N., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Primatama Mulia Jaya (Pmj) Iv Koto Kecamatan Kinali Kabupaten Pasaman Barat. *Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research*, 8(2), 303. <https://doi.org/10.52362/jisamar.v8i2.1441>
- Hernando, R. P., Dina, N., & Saputro, A. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Build Better Communication. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(4), 9230–9240. <https://doi.org/10.31004/innovative.v5i4.21030>
- Husna, N. (2023). Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Distrik Navigasi Kelas II Teluk Bayur. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (JEMB)*, 1(2), 142–146. <https://doi.org/10.47233/jemb.v1i2.605>
- Irmawati, I., & H. F. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kecamatan Barebbo Kabupaten Bone. *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, 2(2), 155–169. <https://doi.org/10.59065/jissr.v2i2.35>
- Kesuma, I. (2020). *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas di Kantor Kecamatan Bogor Timur*.
- Kornelius, T. A., & Hudiono, R. K. (2024). Analisa Pengaruh Fasilitas terhadap Citra Destinasi dalam Meningkatkan Angka Kunjungan di Desa Wisata Kertalangu. *Journal Of Social Science Research*, 4, 14589–14607. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.12274>
- Mahendra, Arifin, J., & Noor, Y. (2021). Analisis Pembinaan Disiplin Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong. *JAPB : Jurnal Mahasiswa Administrasi Publik Dan Administrasi Bisnis*, 4(1), 1389–1397. <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/521>
- Maslikhun, A., Ramadhon, R., & Listyawati, I. (2023). Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Pemberian Motivasi di PT. Tri Cahya Purnama Semarang. *Moneter: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 1(4), 143–153. <https://doi.org/10.61132/moneter.v1i4.58>
- Miranda, O., Wanialisa, M., & Sari, B. (2023). Pengaruh Pengendalian Internal, Ketaatan Aturan Akuntansi, dan Perilaku Tidak Etis terhadap Kecenderungan Kecurangan Akuntansi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(3), 252–263. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i3>
- Monika, I., & Kiswoyo, K. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Jasa Multi Pihak Mitra Jengala Sejahtera Desa Ketenger. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(3), 1199–1209. <https://doi.org/10.37481/jmeb.v5i3.1400>

- Mukusibu, N., Aneta, Y., & Nani, Y. N. (2025). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik di Kantor Camat Lemito Kabupaten Pohuwato. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(2), 212–217. <https://doi.org/10.5281/zenodo.17347604>
- Muna, & Isnawati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 1119–1130.
- Nabila, N., Efrianti, K., & Khairul, K. (2025). Peningkatan Kualitas dan Kinerja Karyawan Bidang Produksi pada CV. Mandiri Sejahtera Banua Banjarbaru. *SERVQUAL: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1), 66–79. <https://ejournal.anugrahdutaperdana.com/index.php/adp/article/view/110>
- Nanik, M. (2024). Nanik, Meisy, et al. "Peran Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Efektivitas Perusahaan Pada PT. X. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 1(5), 117–126. <https://doi.org/10.61722/jrme.v1i5.2824>
- Nurhasimah, Basalamah, S., & Mahmud, A. (2025). Pengaruh Literasi Dan Pengelolaan Keuangan Terhadap Kinerja Keuangan Dan Keberlanjutan Umkm Di Kabupaten Wajo. *AkMen JURNAL ILMIAH*, 22(2), 239–252. <https://doi.org/10.37476/akmen.v22i2.5393>
- Nurullah, M. R., & Handoyo, S. (2022). Buletin Riset Psikologi dan Kesehatan Mental Pengaruh Psychological Safety terhadap Job Engagement pada Karyawan dengan Leader Safety Commitment sebagai Moderator. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 2(1), 426–433. <https://doi.org/10.20473/brpkm.v2i1.34610>
- Rizal, F., Siswoyo, M., Hutagalung, F., Pakpahan, M., Manajemen, S., Bisnis, I., Pacuan, J., Raya, K., & Norma, P. (2025). Peranan Disiplin dan Evaluasi Kerja untuk Meningkatkan Produktivitas Kinerja Karyawan Aston Batam Hotel & Residence Deskripsi diharapkan Dampak tingkat Kerja untuk tidak hanya menyelesaikan kesadaran Pengaruh Teknologi Penggunaan alat digital untuk kerja. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 78–99. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i3.5257>
- Rosalinda, I. C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal. *Neraca Manajemen Ekonomi*, 1–12.
- Saifudin, G., & Almanshur, F. (2025). Pengaruh Ethical Leadership Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja: Identifikasi Organisasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(1), 413–431. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i1.1291>
- Saputri, V. D., Nofrianda, R., & Fadzilul, F. (2025). Peran Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Semangat Kerja Karyawan PT SKAP di Kabupaten Tanjung Jabung Timus. *Crossroad Research Journal*, 2(6), 1–23. <https://doi.org/10.61402/crj.v2i6.510>
- Simanjuntak, S. K., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Cipta Rimba Djaja. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 2(1), 92–111. <https://doi.org/10.30640/digital.v2i1.644>
- Sinuhaji, Y. A. (2025). Penerapan Teori Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Perusahaan Ritel: Pendekatan Psikologi Industri. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 8(5), 2454–2469. <https://doi.org/10.56338/jks.v8i5.7436>
- Siringoringo, L. (2025). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Motivasi Kerja Tenaga Pemasaran Kredit (Pendekatan Kuantitatif Pada Bank Dki Cabang Utama Balaikota Konsolidasi). *JURNAL Edueco*, 8(2), 443–450. <https://doi.org/10.36277/edueco.v8i2.345>
- Siska Asriyanti, Ayu Arum Febrianti, Fitri Nur Wulansari, Syahrul Mubarak, & M. Isa Anshori. (2024). Peran Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Pengabdian Dian Mandala*, 2(1), 10–23. <https://doi.org/10.62200/jpdm.v2i1.119>
- Sofyani, H. (2023). Penentuan Jumlah Sampel pada Penelitian Akuntansi dan Bisnis Berpendekatan Kuantitatif. *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 7(2), 311–319. <https://doi.org/10.18196/rabin.v7i2.19031>
- Sukmawati, R. Y., Wayan, N., & Puspitadewi, S. (2022). Efektivitas Penilaian Kinerja Terhadap Tingkat Produktivitas Karyawan Effectiveness of Performance Assessment on Employee Productivity Levels. *Jurnal Penelitian Psikologi (Character)*, 12(01), 254–261. <https://doi.org/10.26740.cjpp.v12n1.p254-261>
- Taufiqurrahman, & Nasution, F. A. (2024). Analisis Disiplin dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Herpinta Kelapa Sawit Labuhanbatu Selatan). *Journal of Social Science Research*, 4(1), 1156–1168. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i1.7872>
- Yananda, A., Arizal, A., & Heri, H. (2023). Bauran Pemasaran, Kepuasan Pelanggan terhadap Keputusan Pembelian serta Implementasinya pada Loyalitas Pelanggan di UMKM Pasar Tradisional Desa Pantai Kabupaten Kuantan Singingi. *South East Asia Management Concern*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.61761/seamac.1.1.1-11>
- Yerisva, L., Widian Sari, M., & Pratiwi, N. (2024). Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. *MASMAN: Master Manajemen*, 2(3), 265–277. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i3.497>