

# Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

*(The Effect Of Work Motivation and Work Environment On Employee Performance With Work Discipline As Intervening Variable)*

Waskito Waskito<sup>1\*)</sup>; Anna Wulandari<sup>2</sup>

Universitas Pelita Bangsa<sup>1:2</sup>

waskito1018@gmail.com<sup>1</sup>; ibuannaimut@gmail.com<sup>2</sup>

\*) Correspondence

Submit: 28 Jul 2022

Review: 06 Aug 2022

Accept: 13 Aug 2022

Publish: 14 Aug 2022

## Abstrak

Penelitian menganalisis pengaruh variabel motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin Kerja di PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Data penelitian berupa data primer yang diperoleh dari kuesioner. Metode sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi 100 orang sekaligus sebagai sampel penelitian. Metode analisis SEM pada Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja positif berpengaruh terhadap disiplin tetapi tidak terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memediasi secara positif lingkungan dan motivasi terhadap kinerja.

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

## Abstract

The study analyzed the influence of variables of work motivation, and work environment on performance through work discipline at PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. The research data is in the form of primary data obtained from the questionnaire. The sampling method used is saturated sampling. The study population is an employee of the production department of 100 people at the same time as a research sample. SEM analysis methods on Smart PLS 3. The results showed that motivation and a positive work environment affect discipline but not on employee performance. Work discipline positively mediates the environment and motivation towards performance.

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

## PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini menimbulkan dampak dalam peranan dunia usaha. Globalisasi mengakibatkan persaingan yang tidak dapat dihindarkan dan ketatnya persaingan antar pengusaha maupun berbagai perusahaan dalam memperoleh pangsa pasar yang menjadi target

bisnisnya. Suatu organisasi di dalam perusahaan yang efektif dan efisien menjadi target yang harus di capai bagi pelaku di dunia usaha dengan adanya globalisasi. Perusahaan perlu meningkatkan efektivitas dan efisiensi agar perusahaan dapat bertahan dan mampu bersaing antar perusahaan yang semakin sengit. Perusahaan akan berusaha meningkatkan

kemampuan karyawannya dengan beragam cara agar mampu mengimbangi globalisasi sebagai pendukung keberhasilan dalam mencapai tujuan. Langkah pengembangan kemampuan karyawan diharapkan meningkatkan output yang dihasilkan oleh karyawan.

Perusahaan dituntut memiliki kemampuan untuk bersaing serta keunggulan lebih dari para kompetitor maka dalam suatu perusahaan diperlukan keefektifan dan keefisienan untuk bertahan dalam persaingan. Perusahaan terus berusaha meningkatkan potensi karyawan dengan beragam cara agar mampu mengimbangi globalisasi untuk mendukung keberhasilan. Cara tersebut diharapkan dapat meningkatkan *output* yang dihasilkan oleh karyawan sehingga perusahaan mampu mencapai standart yang di inginkan. Sumber daya manusia (SDM) menjadi bagian dari aset berharga dari perusahaan. SDM adalah semua orang, pegawai, karyawan atau buruh yang bekerja di organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Menjadi faktor bagian dari dalam perusahaan yang berperan penting dengan sumber daya manusia yang mana berhasil maupun tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan akibatnya perlu diarahkan dengan adanya manajemen SDM yang bisa menjadikan efektif serta efisien.

Kinerja ialah kegiatan penting atau pokok seseorang untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang telah dibebankan. Tanggung jawab serta tugas tersebut menjadi pengekspresian semua kemampuan yang ada pada diri karyawan. Kinerja dinyatakan bagus dan berhasil jika target dan tujuan dapat tercapai sesuai keiinginan. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau karyawan pada kegiatan tertentu sehingga menjadi catatan *outcome* atau perolehan. Kinerja karyawan sesuatu yang dicapai oleh sesorang karyawan dengan kualitas dan kuantitas serta tanggung jawab tertentu. Kinerja menggambarkan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan dari kegiatan agar tercapainya sasaran serta tujuan, visi dan misi pada perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dapat diukur dari pencapaian target perusahaan. Kinerja di PT Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia dapat di lihat dari kinerja karyawan di departemen produksi yang menjadi proses awal pembuatan barang kemudian akan di lakukan pengecakan dan dikirim ke costumer.

Tabel 1 menunjukkan bahwa produktivitas di bulan Januari 2021 sampai bulan Juni 2021 mengalami fluktuatif atau kondisi tidak stabil. Tidak tercapainya target produksi sesuai planning produksi dan hanya di bulan Mei tercapai target 100%.

Tabel 1 Data Target Produksi PT Kiyokuni HPAI Periode Januari-Juni 2021

No.	Bulan	Planning	Actual	Deviasi (%)	Deviasi (Unit)
1	Januari	100	95,9	-4,1	-252.121
2	Februari	100	99,5	-0,5	-1.261
3	Maret	100	99,7	-0,3	-18
4	April	100	99,8	-0,2	-16
5	Mei	100	100	0	0
6	Juni	100	98,6	-1,4	-135
				-1,1	-42.259

Sumber: Data Departement Produksi PT. Kiyokuni HPAI

Permasalahan kinerja yaitu tidak tercapainya target terjadi karena banyak hal. Karyawan sering mengulur waktu pada saat jam istirahat, karyawan sering ngobrol pada saat jam kerja dan tidak tekun dalam bekerja, karyawan seringkali terlihat tidak memakai Alat Pelindung Diri (APD) di jam bekerja serta area kerja yang bising. Motivasi yang tinggi dengan kerja secara maksimal akan meningkatkan kedisiplinan pegawai (Renaldi, 2020). Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong terciptanya suasana yang kondusif dan disiplin (Niken, 2019) motivasi yang ada pada karyawan akan meningkatkan kinerja (Eric, 2021) kemudian lingkungan yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja karyawan (Susanti, 2021) selaras dengan tingkat kedisiplinan karyawan (Pratiwi, 2018).

Penelitian terdahulu (Azhariansyah, Sianipar, & Kamariah, 2021) memperlihatkan bahwa motivasi positif mempengaruhi kinerja sedangkan temuan lain (Suprahirja & Mahmudi, 2021) memperlihatkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian berikutnya (Susanti & Mardika, 2021) memperlihatkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan yang lain (Febriani & Hidayat, 2019) memperlihatkan lingkungan kerja tidak dapat mempengaruhi kinerja. Adanya perbedaan kondisi tersebut, menjadi dasar penelitian ini untuk melakukan kajian di PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran bagaimana faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan dengan kondisi pencapaian produksi yang tidak stabil sehingga dapat diambil suatu kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## METODOLOGI

### Pengembangan Model

#### *Motivasi Terhadap Disiplin Kerja*

Semangat kerja yang ditunjukkan karyawan merupakan salah satu faktor disiplin kerja. Karyawan yang termotivasi memenuhi kebutuhannya akan lebih bertanggung jawab untuk mengikuti semua peraturan perusahaan. Penelitian terdahulu (Elvasusanti, Syamssudduha, & Rahman, 2019; Andry, 2018; Alif, Suhardiman, & Bazarah, 2019) membuktikan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin. Motivasi kerja memiliki keterikatan dalam upaya penegakan dan meningkatkan kedisiplinan dalam kegiatan suatu perusahaan.

*H1: Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

#### *Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja*

Lingkungan kerja berupa segala sesuatu di sekitar karyawan baik yang dapat berdampak pada ketaatan karyawan. Penelitian terdahulu (Inbar, 2018; Herawati & Ranteallo, 2019) membuktikan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja. Suasana kerja nyaman dengan fasilitas memadai dan APD lengkap serta terjalin hubungan kerja yang baik membuat kehadiran, ketaatan dan etika karyawan meningkat.

*H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

#### *Motivasi Terhadap Kinerja*

Motivasi karyawan yang tinggi menjadi pendorong terciptanya kualitas kinerja yang baik. Karyawan yang termotivasi akan melakukan pekerjaannya sesuai dengan standart operation yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan (Dewi, Mahanggoro, & Urmila, 2018; Inando,

2021). Karyawan yang termotivasi akan bersemangat dan lebih giat dalam bekerja yang akan memberikan efek positif dalam peningkatan kinerja.

*H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

### **Lingkungan Terhadap Kinerja**

Lingkungan di tempat kerja merupakan kondisi yang dirasakan karyawan serta mempengaruhi dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang didukung dengan fasilitas yang memadai akan mempengaruhi kinerja dan output yang dihasilkan. Penelitian terdahulu (Firmansyah, Maupa, Taba, & Hardiyono, 2020; Susanti & Mardika, 2021; Andriani, Sularmi, & Anggraini, 2021) membuktikan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja. Tempat kerja nyaman dan mendukung dalam melakukan pekerjaan akan meningkatkan hasil dan pencapaian target.

*H4: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

### **Disiplin Terhadap Kinerja**

Kedisiplinan mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan, karena kedisiplinan menjadi bentuk kepatuhan karyawan dalam melaksanakan berbagai aturan yang ditetapkan perusahaan. Penelitian (Stevanie, Zunaidah, & Diah, 2018; Wahyudi, Semmaila, & Arifin, 2020) membuktikan bahwa disiplin mempengaruhi kinerja. Semakin karyawan yang disiplin maka produktivitas kerja karyawan dan kinerja akan semakin tinggi pada perusahaan.

*H5: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

### **Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja**

Motivasi mempengaruhi kinerja sebagaimana penelitian terdahulu (Achmad, Umar, & Budiman, 2018) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Motivasi akan mendorong karyawan untuk selalu melakukan pekerjaan sesuai standart yang ditetapkan. Motivasi secara otomatis akan menciptakan kedisiplinan dalam bekerja (Alif, Suhardiman, & Bazarah, 2019) yang nantinya berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja karyawan (Febriani & Hidayat, 2019).

*H6: Disiplin kerja memediasi motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

### **Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja**

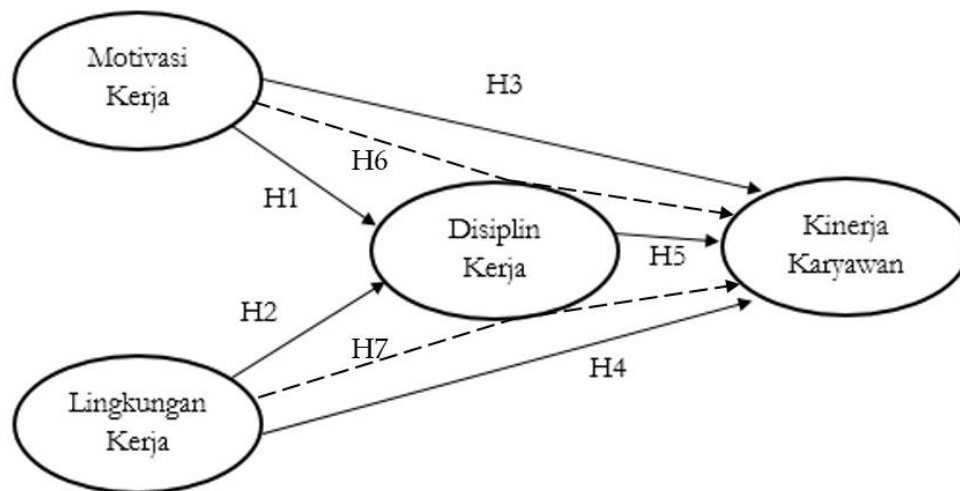
Lingkungan kerja menjadi elemen penting dalam melakukan pekerjaan dan meningkatkan kedisiplinan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan. Penelitian terdahulu (Dianta & Suyantiningasih, 2020) membuktikan bahwa melalui disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan pengaruh antara lingkungan kerja terhadap meningkatnya kinerja. Lingkungan yang memberikan rasa nyaman kepada pekerja dalam melakukan pekerjaan menimbulkan rasa peduli dan kedisiplinan (Herawati & Ranteallo, 2019). Hal ini akan memberikan efek positif meningkatnya kinerja karyawan (Febriani & Hidayat, 2019).

*H7: Disiplin kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia.*

Tabel 2. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator
Motivasi ialah segala hal yang mendorong seseorang agar melakukan sesuatu (Manihuruk, 2020)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kerja keras</li> <li>- Tekun</li> <li>- Pemanfaatan waktu</li> <li>- Hasil kerja maksimal</li> </ul>
Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja dimana pegawai melakukan tugas (Panjaitan, 2017)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Suasana kerja nyaman</li> <li>- Tersedia fasilitas untuk</li> <li>- APD lengkap</li> <li>- Hubungan baik dengan rekan kerja</li> </ul>
Kedisiplinan ialah kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan (Suyanto, 2018)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tingkat kehadiran</li> <li>- Kewaspadaan</li> <li>- Ketaatan standart kerja</li> <li>- Ketaatan peraturan kerja</li> <li>- Etika dalam kerja</li> </ul>
Kinerja adalah hasil atau output pelaksanaan tugas dan tanggung jawab karyawan (Sola, 2022)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kualitas kerja yang baik</li> <li>- Pencapaian target atau kuantitas</li> <li>- Menyelesaikan pekerjaan</li> <li>- Tanggungjawab dalam bekerja</li> </ul>

Sumber: Konsep penulis, 2022



Sumber: Konsep penulis, 2022

Gambar 1. Kerangka Konsep

### Pengumpulan Data

Sampel penelitian berjumlah 100 orang ditentukan dengan sampling jenuh dimana sampel adalah semua populasi (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini yaitu "karyawan bagian produksi di PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia" pada tahun 2021 periode bulan Januari sampai bulan Juni. Data penelitian

diambil dari data primer yang langsung diambil dari objek penelitian. Instrumen dalam penelitian untuk mengumpulkan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner tertutup skala bipolar adjective dengan 10 penilaian. Penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung ke obyek yang diteliti pada bulan Januari 2022 sampai April 2022.

**Metode Analisis**

Analisis menggunakan model struktural pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Pengolahan data menggunakan SmartPLS (Ghozali, 2014).

**Uji Validitas (AVE)**

Uji validitas menggunakan pendekatan *diskriminant validity* yaitu nilai *square of Average Variance Extracted* (AVE). Validitas terpenuhi manakala nilai AVE lebih besar dari 0,05 (Ghozali, Imam, 2015).

**Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)**

Reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Instrumen handal atau reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,7 pada semua konstruk yang akan diuji, akan tetapi pada suatu penelitian yang sifatnya menyelidikan nilai lebih dari 0,6 masih dapat toleran atau diterima (Ghozali, Imam, 2015).

**Uji Hipotesis**

Uji ini untuk membuktikan pengaruh antara variabel endogen dengan variabel eksogen. Pengujian dengan melihat nilai original sampel atau koefisien dan t-statistik atau nilai probabilitas. Hipotesis terbukti jika koefisien arahnya sesuai hipotesis dan *p-value* kurang dari 5% atau 0,05 dan t-statistik lebih dari atau sama

dengan 1,96. (Ghozali, Imam, 2015). Dengan adanya variabel mediasi maka analisis ini akan menjelaskan tentang hasil bagaimana pengaruh secara tidak langsung melalui variable mediasi atau penghubung.

**HASIL PENELITIAN**

**Responden**

Populasi pada penelitian ialah semua karyawan departemen bagian produksi di PT. Kiyokuni HPAI pada tahun 2022 bulan Januari sampai Juni sebanyak 100 orang.

**Analisis**

**Uji Validitas**

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai AVE dari setiap variabel yang diteliti memiliki konstruk > 0,50. Nilai tersebut menunjukkan semua konstruk valid karena nilai terendah yaitu 0,633.

**Uji Reliabilitas**

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari setiap variabel penelitian telah memenuhi dengan standart persyaratan nilai *cronbach's alpha*. Semua variabel variabel yang diteliti memiliki tingkat realibilitas yang tinggi.

Tabel 3. Karakteristik Responden

Karakteristik	Penggolongan	Jumlah	%
Jenis Kelamin	Pria	30	30
	Wanita	70	70
Lama Bekerja	< 1 tahun	37	37
	1 tahun	14	14
	> 1 tahun	49	49
Pendidikan	SMA/SMK	90	90
	Sarjana	10	10

Sumber: Data Penelitian yang diolah, 2022

Tabel 4. Validitas Diskriminan

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Motivasi Kerja	0,638	Valid
Lingkungan Kerja	0,634	Valid
Disiplin Kerja	0,771	Valid
Kinerja	0,741	Valid

Sumber: Output Program Smart PLS,2022

Tabel 5. Cronbachs Alpha

Variabel	Nilai Cronbachs Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,819	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,807	Reliabel
Disiplin Kerja	0,925	Reliabel
Kinerja	0,883	Reliabel

Sumber: Output Program Smart PLS,2022

### Uji Hipotesis

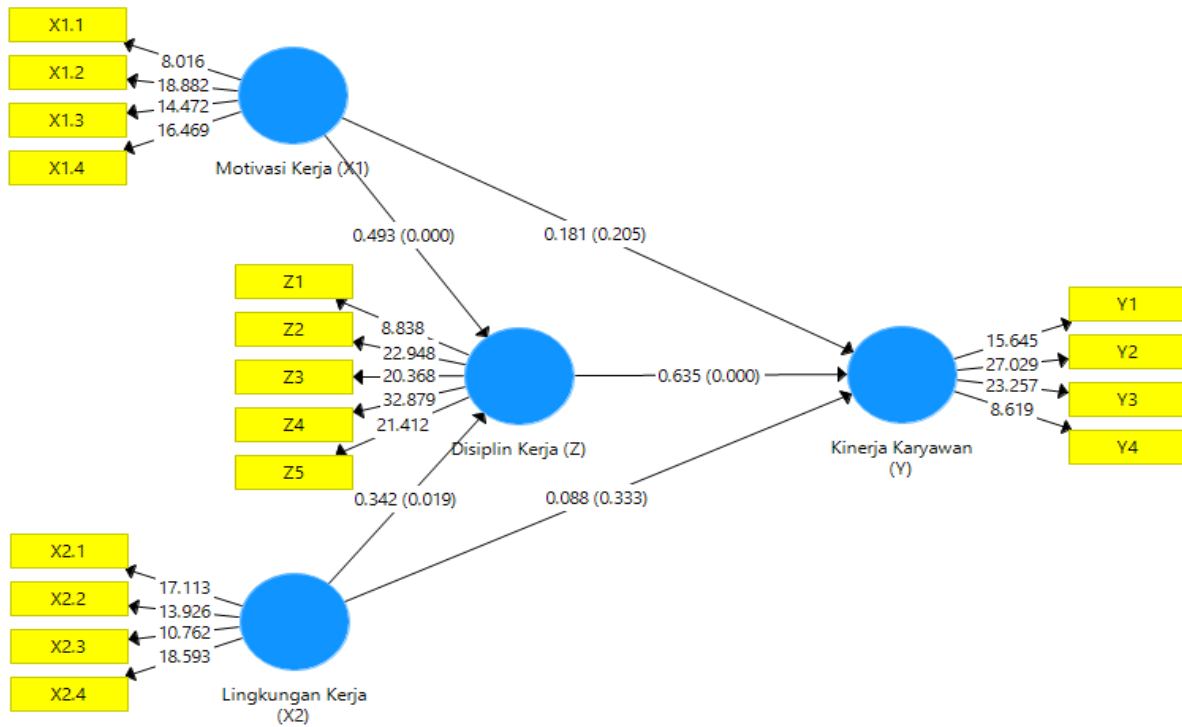
Tabel 6 memperlihatkan besarnya nilai variabel motivasi terhadap disiplin kerja *p value* 0,000 artinya signifikan. Nilai *p value* lingkungan kerja terhadap disiplin kerja signifikan yaitu 0,019. Motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p value* 0,205. Nilai yang dihasilkan pada variabel lingkungan kerja

terhadap kinerja karyawan tidak signifikan *p value* 0,333. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *p value* 0,000. Selanjutnya Nilai *p value* 0,001 pada nomor 6 artinya disiplin kerja memediasi secara positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja nilai *p value* 0,050 signifikan.

Tabel 6. Path Coefficient

Hipotesis	Original Sampel	Std. Dev.	T Statistik	P Value	Keterangan
Motivasi → Disiplin	0,493	0,116	4,268	0,000	Diterima
Lingkungan → Disiplin	0,342	0,146	2,350	0,019	Diterima
Motivasi → Kinerja	0,181	0,142	1,270	0,205	Ditolak
Lingkungan → Kinerja	0,088	0,091	0,969	0,333	Ditolak
Disiplin → Kinerja	0,635	0,147	4,337	0,000	Diterima
Motivasi → Disiplin → Kinerja	0,313	0,092	3,390	0,001	Diterima
Lingkungan → Disiplin → Kinerja	0,217	0,110	1,969	0,050	Diterima

Sumber: Output Program Smart PLS, 2022



Sumber: Output Program SmartPLS, 2022

Gambar 2. Model Structural

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Motivasi kerja signifikan mempengaruhi disiplin kerja secara positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu (Elvasusanti, Syamssudduha, & Rahman, 2019) yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Seorang karyawan yang termotivasi akan merasa bersemangat untuk bekerja dengan tekun dan giat dalam melakukan pekerjaannya. Tentunya hal ini akan menimbulkan rasa tanggungjawab yang mampu menjadikan karyawan disiplin dalam bekerja dengan mentaati aturan yang sudah ditentukan perusahaan.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja**

Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja secara positif. Hasil penelitian ini didukung oleh

penelitian sebelumnya (Vanesa, 2019) yang menyatakan lingkungan kerja mempengaruhi disiplin kerja secara positif. Lingkungan kerja berdampak terhadap aktivitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasional (Silalahi, 2003). Adapun faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja yang baik yaitu penerangan, sirkulasi tempat kerja, tidak bising dan lain-lain. Hal ini sangat berkaitan dengan kenyamanan pada saat bekerja yang akan menimbulkan disiplin pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Dengan aturan dan area kerja yang kondusif maka karyawan akan lebih mudah untuk mematuhi atau menerapkan kedisiplinan yang tinggi, tentunya dengan control dari atasan maupun penanggung jawab pada area kerja tersebut.

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini bertolak



belakang dengan penelitian sebelumnya (Dewi, Mahanggoro, & Urmila, 2018; Inando, 2021) dengan hasil motivasi signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menggambarkan bahwa semakin baik motivasi kerja karyawan maka tidak akan mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini selaras dengan gap penelitian terdahulu (Suprahirja & Mahmudi, 2021). Ada beberapa faktor motivasi kerja yang meliputi kerja keras, tekun dalam bekerja, pemanfaatan waktu dan hasil kerja maksimal nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Maka perusahaan harus meningkatkan motivasi yang didukung dengan disiplin waktu, edukasi tentang peraturan kerja dan standart kerja. Karyawan yang termotivasi akan lebih mudah diarahkan dan dibentuk untuk disiplin bekerja, sehingga karyawan searah dengan tujuan perusahaan. Dengan melalui kelas skill up pada karyawan yang dilakukan 1 minggu sekali setelah pulang kerja. Pada kelas ini karyawan akan dijelaskan atau di ingatkan kembali tentang proses kerja, standart kerja dan disiplin waktu jam kerja yang ditetapkan perusahaan. Selain itu karyawan akan kembali di edukasi untuk menjalankan pekerjaan sesuai SOP (Standart Operation Procedure) yang telah ditentukan. Hal ini tentunya akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut, dengan terbentuknya disiplin dalam bekerja yaitu taat pada jam kerja, taat pada standart kerja dan taat pada arahan pimpinan sebagai controlling supaya kegiatan tersebut dapat dijalankan sesuai dengan aturan yang berlaku.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini bertolak belakang dengan penelitian terbaru (Andriani, Sularmi, & Anggraini,

2021) dimana lingkungan kerja positif terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini selaras dengan penelitian lain (Febriani & Hidayat, 2019) dimana lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja.

Lingkungan kerja meliputi suasana kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas untuk pegawai dan hubungan baik dengan rekan kerja nampaknya tidak mempengaruhi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia. Hal ini tentunya menjadi perhatian khusus bagi perusahaan supaya menganalisa dan melihat kondisi dilapangan keadaan yang sebenarnya seperti apa. Maka yang harus dilakukan yaitu meningkatkan lingkungan kerja berupa suasana kerja yang nyaman, tersedia fasilitas pendukung dalam bekerja, alat pelindung diri saat bekerja, dan hubungan harmonis dengan rekan kerja. Perusahaan harus lebih memfokuskan dalam memajemen lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat tercapai. Dengan mengadakan lomba aktifitas kelompok kecil kaizen (perbaikan) antar bagian akan meningkatkan kesadaran dan kepekaan karyawan dalam menganalisa keadaan disekitar tempat kerja. Apakah kondisi pekerjaannya sudah nyaman ataukah ada yang perlu di perbaiki, maka dengan adanya aktifitas kaizen ini semua karyawan memiliki suara masing-masing untuk menyampaikan aspirasi dan masukan dari setiap bagian yang bersangkutan. Temuan yang sifatnya abnormal atau keadaan bahaya tersebut kemudian akan diangkat dalam oleh tim kaizen guna mendapatkan pemecahan masalah dan solusi permasalahannya. Dengan aktifitas kaizen ini tentunya akan terjadi komunikasi dan bertukar informasi antar karyawan. Selain menimbulkan hubungan rekan kerja yang harmonis hal ini juga akan menumbuhkembangkan cara berfikir karyawan lebih peka terhadap lingkungan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya (Wahyudi, Semmaila, & Arifin, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja signifikan mempengaruhi kinerja. Kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan dan norma sosial dalam bentuk sikap, tingkah laku dan perbuatan mendorong kuantitas dan kualitas kerja yang makin baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja**

Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja positif dan signifikan. Hasil penelitian ini mampu menjawab hipotesis dan selaras dengan penelitian sebelumnya (Achmad, Umar, & Budiman, 2018). Variabel motivasi kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap lingkungan kerja melalui disiplin kerja. Karyawan yang termotivasi dalam jangka pendek mungkin akan bekerja keras dan tekun dalam bekerja dalam kurun waktu tersebut, namun seiring berjalannya waktu motivasi tersebut akan memudar maka perlu adanya pendorong agar karyawan tersebut konsisten dalam termotivasi yaitu dengan disiplin.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja**

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja positif dan signifikan. Lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Penelitian ini mampu membuktikan hipotesis dan menjawab kesenjangan penelitian serta selaras dengan penelitian sebelumnya (Dianta & Suyantiningsih, 2020) penelitian ini menyatakan bahwa

lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dengan pengaruh secara parsial. Kesadaran karyawan akan pentingnya area kerja dengan melakukan 5r (ringkas, resik, rapi, rawat, rajin) yang dilakukan secara disiplin dan komitmen menjalankan prinsip tersebut supaya area kerja terhindar dari abnormality yang mengakibatkan kecelakaan kerja. Perusahaan mengawasi kegiatan tersebut memfokuskan dalam meningkatkan disiplin kerja agar lingkungan kerja meningkat sehingga kinerja karyawan dapat tercapai.

### **KESIMPULAN**

Motivasi dan lingkungan kerja positif mempengaruhi disiplin kerja tetapi tidak pada kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja mampu memediasi motivasi kerja dan lingkungan kerja secara positif terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja harus di berikan perusahaan kepada karyawa berupa training maupun materi lainnya supaya karyawan konsisten dan disiplin dalam bekerja keras, tekun dalam bekerja, bisa memanfaatkan waktu dan mencapai hasil yang maksimal. Mengadakan aktivitas perbaikan (kaizen) pada bagian produksi sehingga karyawan akan lebih aktif dalam menganalisa permasalahan yang bisa timbul di area kerja. Perusahaan harus lebih memfokuskan dalam meningkatkan disiplin karyawan melalui motivasi karyawan dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih banyak serta populasi dan sampel yang digunakan lebih luas sehingga didapat data dan hasil yang bervariasi dan lebih berkembang dengan hasil yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, A., Umar, A., & Budiman, B. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management, Vol 3 No.2*, 92. doi:<https://doi.org/10.37531/mirai.v3i2.312>
- Alif, R. D., Suhardiman, & Bazarah, J. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Publik, Volume 1 no 2*, 816. Retrieved from <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/AP/article/view/4976>
- Andriani, J., Sularmi, L., & Anggraini, N. (2021, Februari). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Naga Mas Intipratama Tangerang. *Jurnal Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia, Keuangan dan Pemasaran (ARASTIRMA), Volume 1 No 1*, 43-44. doi:<http://dx.doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10061>
- Andry, A. (2018, Oktober). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Daerah Pekanbaru. *Jurnal Wira Ekonomi Microskil, Volume 8 No, 02*, 124-125. doi:<https://doi.org/10.55601/jwem.v8i2.581>
- Azhariansyah, M., Sianipar, F., & Kamariah. (2021, October 28). Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Berkat Sukses Tiga Bersaudara. *Repository Universitas Tridinanti Palembang*, 1- 35. Retrieved from <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/3990>
- Dewi, S. T., Mahanggoro, T. P., & Urmila, M. (2018, Desember). Effect of Work Motivation with Working Discipline in Nursing Performance in Special Unit X Hospital in Yogyakarta. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit (JMMR)*, 247-254. doi:10.18196/jmmr.7379
- Dianta, A. B., & Suyantiningsih, T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT PLN (Persero) ULTG Palembang. *Repository Universitas Tridinanti Palembang*, iii,iv. Retrieved from <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/1225>
- Elvasusanti, Syamssudduha, & Rahman, U. (2019, June). The effect of Madrasah Head Leadership Style and Work Motivation on Work Discipline of Madrasah Aliyah Teachers. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik, Volume 9, No 1*, 1-2. Retrieved from <http://ojs.unm.ac.id/iap>
- Febriani, N. I., & Hidayat, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Oae Manufaktur Indonesia. *e campus Pelita Bangsa*, 61-65. Retrieved from <https://ecampus.pelitabangsa.ac.id/pb/AmbilLampiran?ref=24668&jurusan=&jenis=Item&usingId=false&download=false&clazz=ais.database.model.file.LampiranLain>
- Firmansyah, A., Maupa, H., Taba, I., & Hardiyono. (2020, Mei 28). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office, Makassar. *Hasanuddin Journal of Business Strategy (HJBS), Volume 2 No 2*, 1-5. doi:<https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i2.336>
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* (Edisi 4 ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: BP Undip Semarang.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019, Mei). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. RPJ. *Jurnal Akrab Juara, Volume 4 No 2*, 27. Retrieved from <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/563>
- Inando, E. (2021, September 03). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Institutional Repository UMM (Universitas Muhammadiyah Malang)* , 1.

- Retrieved from <http://eprints.umm.ac.id/id/eprint/78527>
- Inbar, N. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan studi pada Karyawan PDAM Kota Malang. *Jurnal Administrasi Publik*, 1. Retrieved from <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/162923>
- Manihuruk, C. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Silalahi, G. (2003). *Metode Penelitian dan Studi Kasus*. Sidoarjo: CV Citra Media.
- Sola, E. (2022, Agustus). Prinsip-Prinsip Manajemen Vs Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Educational Leadership, Volume 1 No 2*, 153. Retrieved from <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/eduleadership/article/view/26602>
- Stevanie, J., Zunaidah, & Diah, Y. M. (2018, Agustus). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Dharma Utama Palembang. *Jurnal Repository UNSRI*, vi-viii. Retrieved from <http://repository.unsri.ac.id/id/eprint/1548>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprahirja, R., & Mahmudi. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Dinas Balai Latihan Kerja Pengembangan dan Produktifitas Provisnsi Daerah Istimewa Yogyakarta). *Jurnal Universitas Islam Indonesia*, 50-51. Retrieved from <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/30926>
- Susanti, S., & Mardika, N. H. (2021, April 30). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK. *Repository UPB Batam*, 1-3. Retrieved from <http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/629>
- Suyanto, H. (2018, Desember 30). Kedisiplinan dan Kompensasi dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Usaha Pariwisata Dynasti Water World GKB Gresik. *JEK ( Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Kreatif )*, Volume 3 No 2, 83-86. Retrieved from <http://journal.stienugresik.ac.id/index.php/jek/article/view/20>
- Vanesa, Y. Y. (2019). The Influence Of Organizational Culture, Work Environmet And Work Motivation On Employee Discipline in PT Jasa Marga(Persero) TBK, Medan Branch, north Sumatera, Indonesia. *AIJBM*.
- Wahyudi, W., Semmaila, B., & Arifin, Z. (2020, Agustus 01). Influences of work discipline, motivation and Working Environment Non physical on Civil apparatus Performance. *Point Of View Research Management*, Volume 1 No.3, 1-5. Retrieved from <http://www.journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/27>