



PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT BATANG HARI BARISAN

Dori Mitra Candana¹, Ramdani Bayu Putra², Ronni Andri Wijaya³

¹Mahasiswa Program Doktor Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, dorimitra@upiyptk.ac.id

²Mahasiswa Program Doktor Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, ramdhani_bayu@upiyptk.ac.id

³ Mahasiswa Program Doktor Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, awheronniwijaya@yahoo.co.id

Corresponding Author: First Author

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening, Metode pengumpulan data melalui survei dan kuesioner dengan populasi 137 karyawan secara bersama-sama dan sebagian terhadap kinerja karyawan, variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening. Metode analisis yang digunakan adalah model luar dan model dalam menggunakan Smart PLS (SEM). Berdasarkan uji model luar dan model dalam diperoleh: (a) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (b) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (c) lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (d) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap disiplin kerja (e) disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (f) lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui kinerja tidak ada karyawan yang signifikan dan berpengaruh (g) motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan dan signifikan.

Kata Kunci: Motivasi Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan Disiplin Kerja

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi secara efektif maupun secara efisien. Suatu organisasi bukan mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, terampil, tetapi yang terpenting bagi mereka adalah kemauan bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal.

Hasibuan (Harahap & Hidayat, 2015), mengatakan bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga berlaku untuk diri seorang pemimpin sendiri. Dengan adanya motivasi seorang pemimpin juga akan mempunyai dorongan untuk membawa perusahaan atau organisasi kearah yang lebih maju dan berkembang.

Selain kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja juga di pengaruhi disiplin Dengan adanya motivasi untuk karyawan melalui lingkungan kerja yang

baik dari pemimpin diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT Batang Hari

Barisan Sehingga akan meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Hal ini akan menjadi tugas PT Batang Hari Barisan untuk lebih meningkatkan faktor-faktor motivasi dan lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat membuat karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja dan memberikan kontribusi yang baik terhadap instansi atau perusahaan tersebut. manusia.

Menurut Ruchi (Hanafi & Yohana, 2017), lingkungan kerja merupakan kinerja karyawan ditentukan oleh Tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja.

Dari data yang di peroleh dapat dilihat nilai rata-rata basil kerja karyawan tiap departemen tidak stabil yaitu terjadi penurunan dan kenaikan. Jika dilihat dari total nilai rata-rata hasil kerja karyawan PT Batang Hari Barisan tahun 2014-2015 mengalami penurunan sebesar 1,08%. Sedangkan pada tahun 2016-2017 mengalami kenaikan sebesar 0,98%. Pada tahun 2015-2016 mengalami kenaikan lagi sebesar 0,99%. Namun pada tahun 2016-2017 mengalami penurunan yang cukup jauh yakni sebesar 1,41%. Sedangkan apabila dilihat berdasarkan skala penilaian hasil kerja, nilai rata-rata hasil kerja karyawan terendah terjadi pada tahun 2019 yaitu berada dalam kategori skala penilaian C yaitu Cukup Baik (70-79). Padahal tahun-tahun sebelumnya berada dalam kategori B yaitu Baik (80-89). Hal ini terjadi karena banyaknya karyawan yang produktivitas kerja dari setiap karyawannya masih belum optimal sehingga terlihat pada total nilai rata-rata hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang menurun.

KAJIAN PUSTAKA

menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Faktor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui proses komunikasi yang efektif dan baik melalui komunikasi. Sedarmayanti (Yard, 2014),

Kinerja Karyawan yang mempunyai kualitas merupakan suatu tujuan dalam mendukung tercapainya visi dan misi serta tujuan dalam tumbuh kembangnya dimasa akan datang. Menurut (Hasibuan, 2018) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Hubungan yang terjadi dilingkungan perusahaan serta peranan sumber daya manusia yang mendukung akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan.

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Rachmat, 2014)

Pengukuran kerja merupakan alat bagi manajemen yang berbasis kinerja yang digunakan sebagai dasar untuk melaksanakan penilaian kinerja, yaitu untuk menilai sukses atau tidaknya suatu organisasi, program, atau kegiatan.

Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.” (Napitupulu, 2015) mengungkapkan bahwa “Disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan atau kebiasaan, baik norma yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berlaku di dalam organisasi atau di tengah-tengah masyarakat.” Menurut Hasibuan “Disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.” Beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan menjalankan standar-standar organisasional yang berlaku dan siap menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Menurut (Nitisemito, 2016) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut (Sedarmayati, 2016) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari kedua pengertian di atas, yang paling sesuai dengan keadaan tempat penelitian adalah pengertian lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2016) yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kalau hal-hal dalam struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerjasama, ketersediaan alat kerja, penyusunan organisasi baik dan imbalan dapat diwujudkan, maka tidak sulit untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan di tempat tugas. Pada gilirannya, karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Hal-hal yang paling dekat yang dapat dilihat, bahwa semangat kerja karyawan meningkat, kohesivitas 20 kelompok tinggi, penyelesaian tugas membaik, menurunnya angka absensi.

METODE PENELITIAN

Menurut (Sarwono & Narimawati, 2014:2) Prosedur regresi partial least squares (PLS) digunakan untuk memprediksi kuadrat terkecil parsial model-model regresi atau dikenal sebagai proyeksi terhadap struktur laten. PLS adalah teknik yang merupakan alternatif untuk regresi kuadrat terkecil biasa (ordinary least square/ OLS), korelasi kanonik, atau pemodelan persamaan struktural (structural equation modeling/SEM.). Selain itu, PLS sangat berguna ketika beberapa variabel bebas/prediktor saling berkorelasi sangat tinggi, atau ketika jumlah prediktor melebihi jumlah kasus. PLS menggabungkan fitur-fitur dari analisis komponen utama (principal component analysis) dan regresi berganda. Prosedur penggunaan PLS dilakukan dalam dua tahap. Pertama, dengan mengeluarkan serangkaian faktor laten yang menjelaskan sebanyak mungkin kovarians faktor laten yang menjelaskan sebanyak mungkin kovarians antara variabel dependen dengan menggunakan dekomposisi variabel

independen. Hal ini sesuai dengan jumlah sampel pada penelitian ini yaitu 137 pegawai PT Batang Hari Barisan di kota Padang Walaupun PLS digunakan untuk menkonfirmasi teori, tetapi dapat juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten.

Pengukuran Model (Outer Model)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) outer model atau model pengukuran menggambarkan hubungan antar blok indikator dengan variabel latennya. Model ini secara spesifik menghubungkan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Uji yang dilakukan pada outer model yaitu:

Convergent Validity, dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *AVE* (*Average Variance Extranced*) diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh outer loading dimensi variabel memiliki nilai loading > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (Ghozali 2018). Nilai AVE merupakan rata-rata presentase skor varian yang diekstraksi dari seperangkat variabel laten yang diestimasi melalui loading Standarized indikatornya dalam proses iterasi alogaritma dalam PLS (Jogiyanto, 2018).

Discriminant Validity, dinilai berdasarkan cross loading, model mempunyai discriminant validity yang cukup jika nilai cross loading 51 antara konstruk lebih besar dari nilai cross loading antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto, 2018).

Tabel 1. Parameter Uji Validitas Dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validasi	Parameter	Rule of Thumbs
Konvergen	Faktor loading	Lebih dari 0,5
	Average variance extracted (AVE)	Lebih dari 0,5
	Communality	Lebih dari 0,5
Deskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > Korelasi variabel
	Cross loading	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

Sumber : Jogiyanto dan Abdillah (2015)

Menurut Jogiyanto (2018) uji reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* untuk mengukur batas awah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. Namun *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Composite Reliability* > 0,7.

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung

nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Analisis ini tidak menghubungkan-hubungkan satu variabel dengan variabel lainnya dan tidak membandingkan satu variable dengan variabel lainnya. Untuk mencari tingkat pencapaian jawaban responden digunakan rumus berikut :

$$TCR = \frac{\text{Jumlah Jawaban Benar} - \text{Jumlah Jawaban Salah}}{\text{Jumlah Soal}} \times 100$$

Dimana: TCR = tingkat pcpaian jawaban responden menyatakan bahwa kriteria nilai tingkat capaian responden (TCR) dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Capaian Responden(TCR)

Tingkat Capaian Responden (TCR)	Kriteria
90 % - <100 %	Sangat baik
80 % - < 90 %	Baik
65 % - <80 %	Cukup baik
55 % - <65 %	Kurang baik
0 % - <55 %	Tida baik

Sumber : Arikunto, 2015

Evaluasi Struktur Model (Inner Model)

Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015) model struktural (Inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Dalam mengevaluasi struktur model pada penelitian ini digunakan Coefficient of Determination (R²) dan Path Coefficient (β).Hal ini digunakan untuk melihat dan meyakinkan hubungan antara konstruk yang dibuat (Jogiyanto, 2018).

Coefficient of Determination (R²)

Koefisien determinasi pada konstruk disebut nilai R-square. Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Goodness of fit model diukur menggunakan R-square variabel laten dependen dengan interpretasi yang sama dengan regresi Q-square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square 52 lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Qsquare lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan (Ghozali, 2018).

Path Coefficient (β)

Merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan atau pengaruh konstruk laten, dilakukan dengan prosedur Bootstraping Path Coefficients merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.(Herani, 2018) Konstruk dandimensi-dimensi yang akan diteliti

dari model teoritis telah dikembangkan pada telaah teoritis dan pengembangan hipotesis. Konstruk-konstruk yang terbentuk adalah konstruk endogen yaitu organizational citizenship behavior. Konstruk eksogen dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (Z) kinerja karyawan (Y)

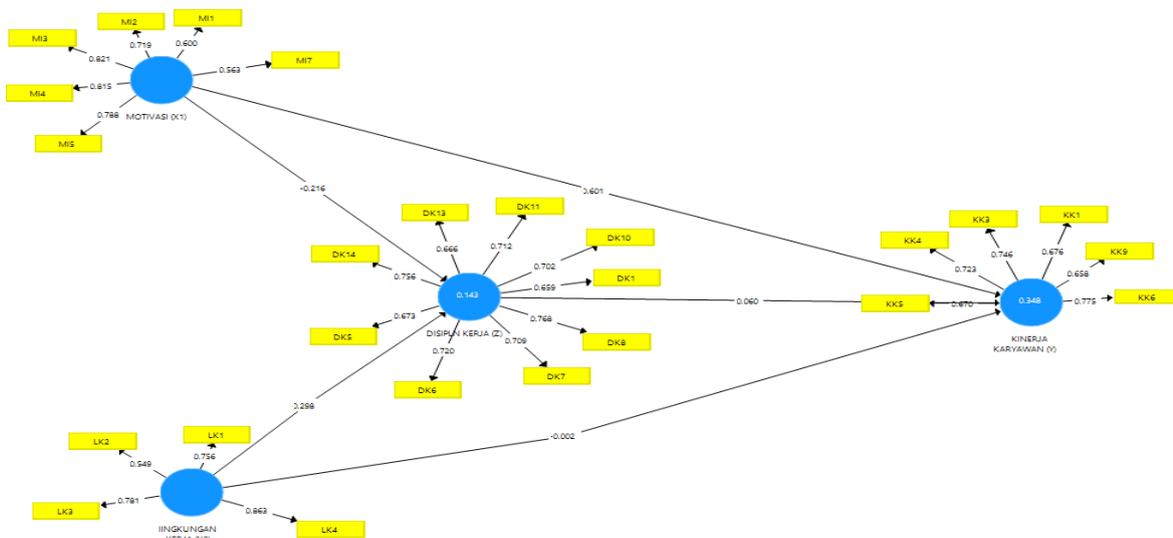
Pengujian hipotesis (β , γ dan λ) dilakukan dengan metode resampling bootstrap. Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Hipotesis statistik untuk outer model: $H_0 : \lambda_i = 0$ $H_1 : \lambda_i \neq 0$
2. Hipotesis statistik untuk inner model: variabel laten eksogen terhadap endogen: $H_0 : \gamma_i = 0$ $H_1 : \gamma_i \neq 0$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk atau pengaruh antar variabel penelitian sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Tahap awal dari model struktural adalah mengevaluasi model dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS*:



Gambar 1.

Struktural Model

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran terdiri dari tiga tahap yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas komposit.

Uji Validitas Konvergen

Pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan terdapat perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah. Berikut hasil perhitungan menggunakan program komputer smart PLS :

Berdasarkan Gambar, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut Model Persamaan Z, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk motivasi dan lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja sebagai variabel intervening dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Disiplin kerja} = \beta_1 \text{ Motivasi} + \beta_2 \text{Lingkungan kerja} + e_1 \text{ atau}$$

$$\text{Disiplin kerja} = -0,216 \text{ Motivasi} + 0,296 \text{ Lingkungan kerja} + e_1$$

Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi

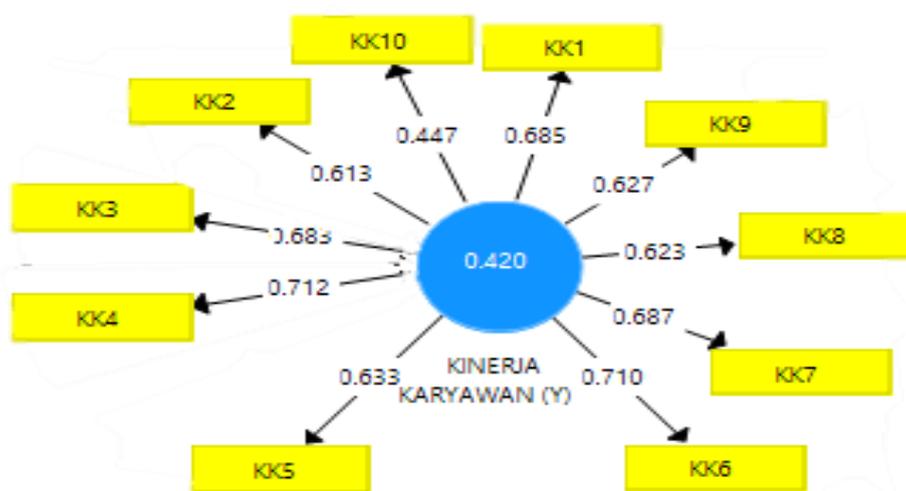
$$\text{Kinerja Karyawan} = \beta_1 \text{ Motivasi} + \beta_2 \text{Lingkungan kerja} + \beta_3 \text{ Disiplin kerja} + e_1$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 0,601 \text{ Motivasi} + -0,002 \text{ Lingkungan kerja} + 0,060 \text{ Disiplin kerja} + e_1$$

Tabel. 1.3 Result For Inner Weights Untuk Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Hpotesis	Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)M A	T Statistics	Keterangan
1	Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.601	0.093	6.493	Hipotesis Diterima
2	Motivasi -> Disiplin kerja	-0.216	0.082	2.651	Hipotesis Diterima
3	Lingkungan kerja -> Kinerja karyawan	-0.002	0.089	0.025	Hipotesis Ditolak
4	Lingkungan kerja -> Disiplin kerja	0.298	0.180	1.653	Hipotesis Ditolak
5	Disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0.060	0.069	0.866	Hipotesis Ditolak

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020



Gambar 2. Output Statistik

Uji Validitas Diskriminan

Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada tabel *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada konstruk lain.

Tabel 4. Nilai *Outer Loadings*

Uraian	Original Sample (O)	T Statistics	Keterangan
KK1 <- Kinerja Karyawan	0.685	9.772	Valid
KK2 <- Kinerja Karyawan	0.613	7.916	Valid
KK3 <- Kinerja Karyawan	0.613	9.169	Valid
KK4 <- Kinerja Karyawan	0.712	9.885	Valid
KK5 <- Kinerja Karyawan	0.633	7.410	Valid
KK6 <- Kinerja Karyawan	0.710	7.503	Valid
KK7 <- Kinerja Karyawan	0.687	10.547	Valid
KK8 <- Kinerja Karyawan	0.623	7.544	Valid
KK9 <- Kinerja Karyawan	0.627	9.732	Valid
KK10 <- Kinerja Karyawan	0.447	3.774	Tidak Valid

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Uji Reliabilitas:

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat *keandalan data* atau *tingkat reliabel* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombachs alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *crombach alpha* > 0,70 (Herani, 2018)

Tabel 1.5 Nilai *Reliabelitas*

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Crombachs Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.858	0.877	Reliabel
Motivasi	0.867	0.802	Reliabel
Lingkungan kerja	0.831	0.732	Reliabel
Disiplin kerja	0.900	0.877	Reliabel

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan 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*

Tabel. 4.6 Evaluasi Nilai *R Square*

No	Variabel	R Square
1	Disiplin kerja	0.143
2	Kinerja Karyawan	0,348

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Pada Tabel 4.6 terlihat nilai *R-Square* konstruk Disiplin kerja sebesar 0,143 atau sebesar 14,3%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Disiplin kerja dari konstruk Motivasi dan Lingkungan kerja atau merupakan pengaruh secara simulatan konstruk Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan dalam bekerja. Sementara nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja karyawan sebesar 0,348 atau sebesar 34,8% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Motivasi, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Uji Signifikansi:

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1.96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1.96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1.96 pada alpha 5%, maka H_a diterima.

Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural* pada Tabel 4.20 :

Tabel. 4.20 Result For Inner Weights
Untuk Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Hipotesis	Uraian	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	Keterangan
1	Motivasi -> Kinerja Karyawan	0.601	0.093	6.493	Hipotesis Diterima
2	Motivasi-> Disiplin kerja	-0.216	0.082	2.651	Hipotesis Diterima
3	Lingkungan kerja ->Kinerja karyawan	-0.002	0.089	0.025	Hipotesis Ditolak
4	Lingkungan kerja -> Disiplin kerja	0.298	0.180	1.653	Hipotesis Di tolak
5	Disiplin kerja -> Kinerja Karyawan	0.060	0.069	0.866	Hipotesis Ditolak

Sumber : Lampiran Hasil Pengolahan Data, Tahun 2020

Hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 4.20 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk Motivasi,Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh Motivasi dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja. Temuan kelima hipotesis penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang ada dapat diterima dan 3 di tolak yaitu Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan,Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja,disiplin kerja terhada kinerja karyawan t-tabel 1.96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1.96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak.motivasi terhada kinerja karya karyawan,motivasi terhada disiplin kerja dimana t-statistik/t-hitung > t-tabel 1.96 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Selanjutnya hasil *SmartPLS* untuk pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), dijelaskan oleh nilai *total effect* yaitu gambaran pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening yang dalam hal ini adalah variabel Disiplin kerja, atau merupakan gambaran pengaruh motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui Disiplin kerja pada PT. Batang Hari Barisan (hipotesis 6 dan 7).

Uji Hipotesis

Hasil pengujian data dengan menggunakan *SmartPLS*, menemukan nilai koefisien motivasi 0.601 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan Dimana nilai *standar error* sebesar 0.093 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 6.493 Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-

hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik > t-tabel 1.96 atau $15.891 > 1.96$ pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan. Namun jika semakin rendah dukungan motivasi yang ada dalam pelaksanaan pekerjaan dan tugas karyawan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka hal ini juga berdampak semakin rendah kecenderungan kinerja yang akan mereka hasilkan. Hasil hipotesis ini juga sesuai dengan kajian teoritis, yang dijelaskan oleh (Hamid, 2013), yang menyatakan bahwa motivasi diyakini mampu dan berpengaruh besar terhadap pencapaian kinerja karyawan dan organisasi Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang. dalam melakuka Pendapat lain (Rumpak, 2014).

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Peneliti Di Hasil penelitian tersebut menyatakan Pengaruh motivasi kerja Pengetahuan Indonesia Pengaruh Kinerja secara deskriptif diperoleh nilai rata-rata (mean) mempunyai pengaruh pada mempunyai pengaruh sangat baik. Hasil pengolahan data regresi linear sederhana motivasi terhadap Kinerja Peneliti Indonesia adalah signifikan. ditemukan pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Disiplin pada PT. Batang Hari Barisan dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.216 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk Lingkungan kerja dalam pembentukan Disiplin kerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.082 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.651. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik > t-tabel 1.96 atau $2.651 > 1.96$ pada alpha 5%. Hasil hipotesis ini juga sesuai dengan kajian teoritis yang dijelaskan oleh (Trio Saputra, n.d.2014), Semakin baik motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawaimaka akan tercermin dari disiplin pegawai tersebut. Hasil kerja yang baik tentunya didasarkan pada motivasi yang baik pula. Sebaliknya apabila motivasi kerja pegawai tidak terbangun dengan baik maka akan berujung pada hasil kerja yang asal-asalanserta bisa jadi mengancam pencapaian tujuan organisasi, memberikan motivasi kepada pegawainnya dalam meningkatkan disiplin kerja. Begitu juga pendapat (Pratama & Nurbudiawati, 2016) Kondisi ini menunjukkan bahwa keterkaitan pengaruh dan hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai Hasilnya kemudian dihitung dengan menggunakan metode uji satatistika dengan menggunakan program untuk mendapatkan hubungan pengaruh antara kedua variabel.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan Hasil dengan nilai koefisien regresi sebesar -0.002 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk kerja dalam pembentukan lingkungan kerja pada PT. Batang Hari Barisan Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.089 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0.025 Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1.96 atau $-0.025 < 1.96$ pada alpha 5%. Temuan ini juga relevan dengan pendekatan kajian teoritis yang ada, seperti yang dijelaskan oleh (Sofyan, 2013), dalam teori harapan (*expectancy theory*) seorang bekerja Tidak ada pengaruh secara

signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA jika imbalan rendah maka Kinerja nya juga akan rendah.(Nurhidayah, 2018) Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Hasil penelitian menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung hipotesis yang ditentukan, yaitu: lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu juga dengan variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan di dukung penelitian bahwa variabel motivasi memperkuat pengaruh (memoderasi) variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai ditempat bekerja. Yang bertolak belakang dengan penelitian yang peneliti lakukan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin kerja pada PT Batang Hari Barisan ditemukan tidak ada pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada PT. Batang Hari Barisan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.298 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk dalam pembentukan Lingkungan kerja pada PT Batang Hari Barisan Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.180 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1.653. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1.96 atau $1.653 < 1.96$ pada alpha 5%. Hasil hipotesis ini juga sesuai dengan kajian teoritis yang dijelaskan oleh (Inbar, 2018) Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau”. Diperoleh hasil bahwa tingkat kedisiplinan pegawai masih rendah. Faktor-faktor yang mempengaruhi rendahnya Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kembayan Kabupaten Sanggau adalah kurangnya kepatuhan pegawai terhadap masih rendah.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan Dari hasil pengujian SmartPLS pada di temukan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.060 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.090 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0.866. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1.96 atau $0.866 < 1.96$ pada alpha 5%. Hasil ini juga didukung oleh pernyataan para ahli dalam teori yang disampaikan seperti (Inbar, 2018) Berarti secara partial variabel disiplin kerja) tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Tabalong Tanjung Kalimantan Selatan.

Pengaruh tidak langsung Disiplin dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan atau pengaruh Lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui Kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan atas Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Batang Hari Barisan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.018 yang merupakan tidak berpengaruh yang diberikan konstruk disiplin kerja dalam memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Batang Hari Barisan Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.027 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0.670. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau

t-hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1.96 atau $0.670 < 1.96$ pada alpha 5%. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin tidak berpengaruh melalui kinerja karyawan Oleh karena itu pengaruh terbaik dari hipotesis ini adalah pengaruh tidak langsung atau nilai pengaruh tidak langsung lebih baik dibanding nilai pengaruh langsung. (Sari, 2018) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti yang ditunjukkan oleh tingkat signifikansi square sebesar Artinya kontribusi lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Sedangkan dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini. Secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu bertolak dengan hasil penelitian yang saya lakukan. Maka hal yang harus dilakukan adalah bukan saja memperkuat penerapan Lingkungan kerja harus diiringi dengan peningkatan kinerja karyawan bagi karyawan dalam bekerja. Dengan demikian disiplin kerja yang akan dihasilkan akan semakin lebih optimal ketimbang organisasi hanya memperkuat Lingkungan kerja saja tanpa dikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. terkait dengan peran kinerja karyawan dalam memediasi hubungan antara Lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja. dalam memediasi pengaruh motivasi disiplin kerja pada PT. Batang Hari Barisan atau pengaruh karyawan melalui motivasi ditemukan tidak berpengaruh positif dan signifikan motivasi dan disiplin kerja melalui kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan nilai koefisien regresi sebesar -0.013 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan konstruk motivasi kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Batang Hari Barisan Sedangkan nilai *standar error* sebesar 0.017 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0.767. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1.96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik > t-tabel 1.96 atau $0.767 < 1.96$ pada alpha 5%. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja terlihat Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Sari, 2018), yang bertolak belakang penelitian yang peneliti lakukan. belum mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini juga mengindikasikan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini juga belum dapat memediasi pengaruh kompensasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Rumpak, A. D. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute. *Jurnal Motivasi Penilaian Kinerja*.
- Hamid, D. (2013). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(2), 1–10.
- Trio Saputra. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Provinsi Riau*.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.

- Ekonomika, F., Bisnis, D. a N., & Diponegoro, U. (2012). *KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT . BANK CENTRAL ASIA Tbk . CABANG KUDUS*.
- Herani, J. (2018). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP LOYALITAS MEREK MELALUI KEPUASAN PELANGGAN (Studi pada Pelanggan Bengkel Yamaha 2 Mei Bandar Lampung). *Universitas Lampung*, 301(5), 83. Retrieved from [http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jkdp/article/view/1236/821 %0A](http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jkdp/article/view/1236/821%0A)
- Iii, B. A. B. (2011). *One Shoot*. 361, 87–180.
- Kunci, K. (n.d.). *Analisis pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan terhadap terjadinya*. (2006).
- Pradipto, S., & Rahardja, E. (2015). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai , Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Dipenogoro Journal of Management*, 4(4), 3. <https://doi.org/2337-3792>
- Innafisah, L., Afifudin, & Mawardi, M. C. (2019). Pengaruh Earning Per Share, Price Earning Ratio, dan Dividend Payout Ratio terhadap Nilai Perusahaan (Studi pada perusahaan property dan real estate yang terdaftar di bursa efek indonesia tahun 2014-2017). *E-Jra, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Malang*, 08(01), 1–13.
- Sarwono, jonathan, & Narimawati, U. (2014). *Membuat Skripsi, Tesis, dan Disertasi* (T. A. PRABAWATI, ed.). Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2016). *METODE PENELITIAN Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Cet. 23). Bandung: ALFABETA, CV.
- Herawati, N., & Ranteallo, A. T. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 27–41. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ayer, J. E., Pangemanan, L. R. J., & Rori, Y. P. I. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori. *Agri-Sosioekonomi*, 12(3A), 27. <https://doi.org/10.35791/agrsosek.12.3a.2016.14285>
- Inbar. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PDAM Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(2), 84–92.
- Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Riau, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan*. 8, 117–126.
- Pratama, S. A. (2015). (*Studi pada karyawan PT . Asuransi Jiwasraya persero regional office Malang*). 25(1), 1–8.
- Isbanah, Y. (2015). Pengaruh Esop, Leverage, and Ukuran Perusahaan Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen*, 15(1), 28. <https://doi.org/10.17970/jrem.15.150103.id>