JIUBJ Jurnal Ilmiah
Universitas Batanghari Jambi
Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi 23, 1 (2023): 129-136
DOI: 10.33087/jiubj.v23i1.3007
http://ji.unbari.ac.id/index.php/ilmiah

Keterlibatan Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi

M. Ilham Hardyansyah, Kustini*
UPN Veteran Jawa Timur
*Correspondence email: kustini.ma@upnjatim.ac.id

Abstrak. Di jaman ini dengan adanya era globalisasi tentunya sangat diperlukan sekali oleh SDM bermutu yang mempunyai kualitas dengan dibarengi keberhasilan untuk pencapaian dari perusahaan tentunya tidak lepas dari kualitas para karyawan atau SDM pada perusahaan. Adanya penurunan kinerja karyawan yang disebabkan masalah disiplin kerja serta lingkungan kerja yang terdapat pada perusahaan. Tujuan dilakukannya studi ini ialah guna mengetahui adanya pengaruh untuk variabel disiplin kerja serta lingkungan kerja akan kinerja pekerja melalui motivasi pada CV. APT. Metode studi yang dipakai untuk pengumpulan data ialah dengan menyebarkan kuisioner serta menggunakan teknik sampling secara jenuh. Populasi untuk studi ini ialah pekerja pada CV. APT dengan jumlah 52 karyawan. Metode untuk pengumpulan data dengan mengggunakan metode menyebarkan kuisioner. Teknik untuk analisis data yang dipakai pada studi ini ialah memakai PLS. Disiplin Kerja terbukti bisa memberikan adanya kontribusi yang bagus akan motivasi kerja dari pekerja, lingkungan kerja tidak dapat membuktikan jika bisa memberikan adanya kontirbusi yang bagus akan motivasi kerja para pekerja, disiplin kerja bisa membuktikan mampu untuk memberikan adanya kontirbusi yang bagus akan kinerja pekerja, Lingkungan Kerja tidak terbukti mampu memberikan kontribusi yang baik akan Kinerja pekerja, Motivasi Kerja terbukti mampu memberikan kontribusi yang baik akan Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak terbukti mampu memberikan kontribusi yang baik akan Kinerja melalui Motivasi Kerja para pekerja, Lingkungan Kerja tidak terbukti tidak bisa memberikan adanya kontribusi yang bagus akan kinerja melalui Motivasi Kerja para pekerja.

Kata kunci Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Motivasi Kerja

Abstract. *In this era, with the era of globalization, of course, it is very necessary for quality human resources who have quality accompanied by success for the achievement of the company, of course, it cannot be separated from the quality of the employees or human resources in the company. There is a decrease in employee performance due to work discipline problems and the work environment in the company. The purpose of this study is to determine the effect of work discipline and work environment variables on worker performance through motivation on CV. APT. The study method used for data collection is by distributing questionnaires and using saturated sampling technique. The population for this study is workers at CV. APT with 52 employees. Methods for data collection using the method of distributing questionnaires. The technique for data analysis used in this study is using PLS. Work Discipline is proven to be able to provide a good contribution to the work motivation of workers, the work environment cannot prove if it can provide a good contribution to the work motivation of workers, work discipline can prove to be able to provide a good contribution to the performance of workers, Work Environment not proven to be able to make a good contribution to employee performance, work motivation is proven to be able to make a good contribution to employee performance, work discipline is not proven to be able to make a good contribution to performance through work motivation of workers, work environment is not proven to be unable to make a significant contribution good performance through the Work Motivation of the workers.*

Keywords**:** *Work Discipline; Employee performance; Work motivation; Work environment; Work motivation*

PENDAHULUAN

Di jaman ini dengan adanya era globalisasi tentunya sangat diperlukan sekali oleh SDM bermutu yang mempunyai kualitas dengan dibarengi keberhasilan untuk pencapaian dari perusahaan tentunya tidak lepas dari kualitas para karyawan atau SDM pada perusahaan. jika semakin bagus kualitas akan karyawan dalam perusahaan tentunya semakin bagus pula daya saing dari perusahaan akan perusahaan lain. CV. APT merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pekerja jasa design, sistem dan fabrikasi mekanikal – elektrikal penunjang Industri yang proses pengerjaannya mayoritas menggunakan tenaga manusia yang berkompeten dibidang nya dan

juga beberapa menggunakan mesin untuk membantu proses pengerjaan. Fenomena yang terjadi pada perusahan objek penelitian penulis terdapat penurunan kinerja karyawan dimana perusahaan mengalami penurunan untuk jumlah dari produksi tahunan untuk jangka waktu 3 tahun terakhir yaitu pada tahun 2019-2021. Kinerja merupakan perolehan atas kerja yang diperoleh kelompok ataupun seseorang pada perusahaan yang disesuaikan atas tanggung jawab serta wewenang setiap indivdu masing masing guna upaya dalam pencapaian tujuan dari suatu perusahaan dengan ilegal, tidak menentang moral serta etika juga tidak melanggar adanya hukum (Afandi, 2018). Berdasarkan perolehan wawancara dengan pimpinan perusahaan hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa karyawan yang sering datang terlambat setiap harinya. Adanya masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja sangat perlu untuk diperhatikan sebab disiplin ialah faktor yang paling penting untuk peningkatan dari kinerja para karyawan.

Disiplin kerja yaitu alat yang dipakai seorang manajer guna melakukan komunikasi dengan para karyawan dengan harapan mereka dapat merubah perilaku untuk upaya dalam peningkatan kesediaan serta kesadaran seseorang dalam menaati seluruh peraturan yang diterapkan perusahaan serta norma sosial (Rivai, 2021). Disiplin kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan serta motivasi kerja. Motivasi kerja tentunya memiliki pengaruh yang sangat besar pada suatu usaha guna peningkatan kinerja dari setiap karyawan dengan adanya motivasi tinggi tentunya kinerja pekerja juga akan mengalami peningkatan. Dan berdampak pada karyawan yang lebih giat untuk melakukan pekerjaannya. Oleh karena itu, dengan motivasi diharapkan tujuan dari perusahaan diharapkan dapat dengan mudah untuk tercapai. Penelitian yang dikerjakan oleh Bukhori & Dewi (2017), studi ini menjelaskan jika disiplin kerja serta lingkungan akan kerja mempunyai suatu pengaruh akan kinerja dari karyawan. Studi lain oleh Nugraha (2016) perolehan pada studi ini menampilkan jika disiplin kerja mmepunyai pengaruh akan kinerja pekerja.

Lingkungan kerja yang terdapat pada perusahan objek penelitian penulis memiliki beberapa kekurangan seperti ruang gerak karyawan yang terbatas, pencahayaan yang kurang serta tata letak alat produksi yang belum bisa dikatakan baik, seperti yang telah diketahui bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana pekerja melakukan suatu aktivitas untuk setiap harinya. Lingkungan kerja yang memiliki rasa nyaman tentunya bisa memberikan suatu rasa yang aman serta memungkinkan untuk para pekerja guna melakukan pekerjaan dengan optimal. Lingkungan kerja bisa memberikan pengaruh untuk emosi dari para pekerja. Apabila pekerja dapat menyukai lingkungan dari kerjanya, tentunya pekerja juga akan nyaman berada di tempat bekerjanya serta akan berdampak untuk pekerjaan yang dapat selesai dengan waktu yang efektif. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang ada pada lingkungan pekerja yang bisa memberikan suatu pengaruh untuk para pekerja untuk mengerjakan tugas. Contoh untuk lingkungan kerja yang dapat memberikan pengaruh seperti kelembaban, temperatur, ventilasi, kegaduhan penerangan, kebersihan dari tempat kerja, serta adanya alat yang memadai untuk perlengkapan kerja (Afandi, 2018). Lingkunga bisa didefinisikan dengan semua lingkungan yang ada disekitar pekerja dengan metode kerja yang memberikan pengaruh untuk kelompok atau secara individu.

Hal lainnya yang perlu diperhatikan ialah motivasi dari karyawan. Motivasi sendiri yaitu suatu kegiatan yang dapat menyalurkan, mengakibatkan, serta memelihara suatu perilaku dari manusia. Motivasi ialah subjek yang sangat penting menurut atasan, sebab ditinjau dari pengertian atasan tentunya harus bekerja dengan para bawahan serta dengan penghubung orang lain. Atasan tentunya juga perlu untuk bisa mengerti orang dengan perilaku tertentu agar bisa memberikan pengaruh sehingga bisa bekerja sesuai keinginan perusahaan. motivasi ialah dengan memberikan daya yang dapat menggerakkan dan berdampak pada terciptanya gairah kerja individu agar dapat bekerjasama, bisa bekerja secara efektif, serta terintegritas dengan semua upaya agar bisa tercapainya kepuasan (Adha et al., 2019).

Fenomena untuk pengaruh dari disiplin kerja akan kinerja pekerja, pengaruh dari lingkungan kerja akan kinerja para pekerja serta motivasi dari kerja sebagai variabel intervening mempunyai pengaruh untuk kinerja karyawan. Didasarkan kedua variabel pada fenomena diatas serta adanya penambahan variabel intervening, maka ada keterkaitan antara disiplin kerja serta lingkungan kerja akan kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening.

METODE

Studi ini memakai pendekatan secara kuantitatif serta pengukuran variabel diukur dengan skala likert. Metode studi yang dipakai untuk pengumpulan data ialah dengan menyebarkan kuisioner serta menggunakan teknik sampling secara jenuh. Populasi untuk studi ini ialah pekerja pada CV. APT dengan jumlah 52 karyawan. Metode untuk pengumpulan data dengan mengggunakan metode menyebarkan kuisioner. Teknik untuk analisis data yang dipakai pada studi ini ialah memakai PLS atau *Partial Least Square*. Pemilihan menggunakan alat PLS sebab banyak dipakai untuk melakukan analisis dengan kausal-prediktif serta teknik yang cocok untuk dipakai pada aplikasi prediksi serta untuk pengembangan secara teori pada studi.

HASIL

Perolehan pada studi ini dirangkum peneliti dengan melakukan penyebaran kuisioner untuk 52 karyawan CV. APT. Berdasarakan hasil kuesioner menurut gender bahwa 52 karyawan didominasi oleh laki-laki sebanyak 78,8% dan perempuan sebanyak 21,2%. Dapat disimpulkan bahwa pekerja pada objek yang diteliti mayoritas adalah laki-laki. Hal ini dikarenakan perusahan objek penelitian penulis merupakan perusahaan konstruksi dimana mayoritas karyawannya adalah pekerja lapangan di bagian produksi. Berdasarakan hasil kuesioner menurut usia dapat disimpulkan bahwa responden yang berusia 25-35 tahun terdapat 31 responden atau 59,7% dan paling banyak adalah responden yang berusia 36-54 tahun dengan jumlah sebanyak 60 atau 40,3%. Hal tersebut dimungkinkan karena objek perusahaan yang diteliti oleh penulis didominasi oleh karyawan yang masih muda dikarenakan terdapat masa pensiun ketika usia sudah berumur.

Berdasarkan hasil kuesioner menurut divisi pekerjaan terdapat 4 divisi yaitu divisi produksi sebanyak 41 karyawan atau 78,8% ,divisi administrasi sebanyak 3 karyawan atau 5,8% ,divisi keuangan sebanyak 5 karyawan atau 9,6% ,divisi pengadaan sebanyak 3 karyawan atau 5,8%. Hal tersebut dikarenakan objek perusahaan penulis bergerak dibidang konstruksi yang dimana orientasi pekerjaannya terus memenuhi permintaan client dengan sering melakukan produksi setiap harinya, maka dari itu divisi produksi memiliki lebih banyak karyawan.

Tabel 1
Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1.1 <- Disiplin Kerja (X1)	0,710	0,695	0,106	6,677	**0,000**
X1.2 <- Disiplin Kerja (X1)	0,661	0,659	0,114	5,807	**0,000**
X1.3 <- Disiplin Kerja (X1)	0,670	0,671	0,086	7,754	**0,000**
X1.4 <- Disiplin Kerja (X1)	0,778	0,769	0,082	9,533	**0,000**
X2.1 <- Lingkungan Kerja (X2)	0,882	0,880	0,043	20,609	**0,000**
X2.2 <- Lingkungan Kerja (X2)	0,763	0,760	0,076	10,086	**0,000**
X2.3 <- Lingkungan Kerja (X2)	0,903	0,905	0,033	27,225	**0,000**
Y1.1 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,803	0,800	0,070	11,497	**0,000**
Y1.2 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,619	0,610	0,119	5,203	**0,000**
Y1.3 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,691	0,691	0,091	7,615	**0,000**
Y1.4 <- Kinerja Karyawan (Y)	0,826	0,824	0,049	16,782	**0,000**
Z1.1 <- Motivasi Kerja (Z)	0,839	0,834	0,064	13,044	**0,000**
Z1.2 <- Motivasi Kerja (Z)	0,399	0,404	0,168	2,380	**0,018**
Z1.3 <- Motivasi Kerja (Z)	0,716	0,698	0,117	6,131	**0,000**
Z1.4 <- Motivasi Kerja (Z)	0,780	0,770	0,087	9,006	**0,000**

Sumber : Data olahan

Tabel 1 validitas untuk indikator dilakukan pengukuran dengan melihat perolehan untuk *factor loading* dari variabel ke indikatornya, dikatakan validitasnya dapat tercukupi jika nilai perolehannya lebih tinggi 0,5 dan atau perolehan untuk T-Statistic lebih tinggi 1,96 (Z dengan α=0,05). *Factor Loading* ialah hubungan yang berkaitan untuk indikator serta variabel, apabila lebih tinggi 0,5 dapat dikatakan jika validitas yang dimiliki dapat terpenuhi begitu pun apabila perolehan untuk T-Statistic lebih tinggi 1,96 dapat disimpulkan untuk nilai signifikansi bisa tercukupi. Berdasarkan pada tabel outer loading tersbut, semua indikator secara reflektif untuk variabel dari Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (Z), serta Kinerja Karyawan (Y), menunjukan factor loading lebih tinggi 0,50 atau (T-Statistic lebih tinggi Z α = 0,05 (5%) = 1,96) serta P-Values lebih rendah 0,05, dengan demikian perolehan estimasi semua

indikator telah memenuhi Convergen vailidity atau validitasnya baik. Discriminant Validity dapat diketahui melalui metode lainnya dengan melihat nilai AVE untuk tiap variabel konvergen nilai AVE lebih tinggi 0,5 menampilkan adanya kecukupan untuk validitas bagus.

Tabel 1
Average variance extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	R-Square
Disiplin Kerja (X1)	0,599	0,798	
Kinerja Karyawan (Y)	0,547	0,827	0,649
Lingkungan Kerja (X2)	0,725	0,887	
Motivasi Kerja (Z)	0,596	0,788	0,509

Sumber : Data olahan

Hasil pengujian AVE untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,599, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,725, Motivasi Kerja (Z) sebesar 0,596, dan Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,547, keempat variable tersebut menampilkan untuk perolehan dengan nilai yang lebih tinggi 0,5, sehingga keseluruhan untuk variabel pada tsui bisa dikatakan mempunyai validitas yang bagus. Dengan *Reliabilitas konstruk* dihitung menggunakan perolehan dari *composite reliability*, *konstruk reliabel* apabila perolehan untuk *composite reliability* lebih tinggi 0,70 dapat diambil kesimpulan jika indikator konsisten untuk melakukan pengukuran variabel latennya.

Hasil pengujian Composite Reliability menampilkan jika Disiplin Kerja (X1) sejumlah 0,798, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,887, Motivasi Kerja (Z) sejumlah 0,788, dan Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,827, ketiga variabel tersebut menunjukkan perolehan untuk Composite Reliability lebih tinggi 0,70 bisa diambil kesimpulan semua variabel dalam studi ini reliabel. Perolehan R2 Motivasi Kerja (Z) = 0,509 adanya hal tersebut dapat dijelaskan jika model bisa menerangkan adanya fenomena untuk Motivasi Kerja (Z) terdapat adanya pengaruh dari variabel bebas atau disiplin akan kerja serta lingkungan atas kerja sejumlah 50,9% dengan sisa sebesar 49,1% diterangkan oleh variabel diluar studi. Sedangkan nilai R2 lainnya adalah Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,649 adanya hal tersebut dapat dijelaskan jika model bisa menerangkan adanya fenomena untuk kinerja Karyawan (Y) terdapat adanya pengaruh variabel bebas yaitu disiplin akan kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z) dengan varian sejumlah 64,9% sisannya sejumlah 35,01% diterangkan variabel diluar studi.

Tabel 3
Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0,532	0,547	0,129	4,112	**0,000**
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0,254	0,254	0,131	1,935	**0,054**
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,446	0,435	0,155	2,876	**0,004**
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,122	0,105	0,098	1,245	**0,214**
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,341	0,371	0,157	2,172	**0,030**

Sumber : Data olahan

Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa:

1. Hipotesis 1. Diduga variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh akan Motivasi Kerja pada CV. APT dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,532, serta perolehan untuk T-statistic sejumlah 4,112 > 1,96 atau P-values sejumlah 0,000 < 0,05, dengan perolehn yang Signifikan (positif).
2. Hipotesis 2. Diduga variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh akan Motivasi Kerja pada CV. APT tidak bisa diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,254, serta peorlehan untuk T-statistic sejumlah 1,935 < 1,96 atau P-values sebesar 0,054 > 0,05, dengan perolehan Non Signifikan (positif).
3. Hipotesis 3. Diduga variabel untuk Disiplin Kerja mempunyai pengaruh akan Kinerja Karyawan pada CV. APT dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,446, serta perolehan T-statistic sejumlah 2,876 >

1,96 atau P-values sejumlah 0,004 < 0,05, dengan perolehan yang Signifikan (positif).

4. Hipotesis 4. Diduga variabel Lingkungan kerja mempunyai pengaruh akan Kinerja Karyawan CV. APT tidak bisa diterima, path coefficients sejumlah 0,122, serta perolehan untuk T-statistic sejumlah 1,245 < 1,96 atau P-values sejumlah 0,214 > 0,05, dengan dengan perolehan yang Non Signifikan (positif).
5. Hipotesis 5. Diduga variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh akan Kinerja Karyawan pada CV. APT dapat diterima, dengan path coefficients sejumlah 0,341, serta perolehan untuk T-statistic sejumlah 2,172 > 1,96 atau P-values sejumlah 0,030 < 0,05, dengan dengan perolehan yang Signifikan (positif).

Sedangkan untuk hipotesis tentang peran mediasi (intervening) bisa dilihat pada tabel Specific Indirect Effect berikut ini :

Tabel 4
Specific Indirect Effect (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,181	0,205	0,109	1,666	**0,096**
Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,087	0,094	0,066	1,314	**0,190**

Sumber : Data olahan

Tabel 4 menjelaskan bahwa:

1. Hipotesis 6. Diduga variabel Disiplin kerja mempunyai pengaruh akan kinerja karyawan dengan motivasi karyawan CV. APT tidak bisa diterima, perolehan path coefficients sejumlah 0,181, serta perolehan untuk T-statistic sejumlah 1,666 < 1,96 atau P-values sejumlah 0,096 > 0,05, perolehan yang Non Signifikan (positif).
2. Hipotesis 7. Diduga variabel Lingkungan kerja emmpunyai pengaruh akan kinerja karyawan melalui motivasi karyawan CV. APT tidak bisa diterima, path coefficients sejumlah 0,087, serta perolehan untuk T-statistic sejumlah 1,314 < 1,96 atau P-values sejumlah 0,190 > 0,05, hasil Non Signifikan (positif).

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Perolehan studi yang sudah dilakukan, didapatkan hasil jika variabel untuk Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif akan Motivasi Kerja CV. APT sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya apabila semakin tinggi untuk tingkat dari disimplin kerja para pekerja CV. APT dalam bekerja maka motivasi dalam bekerja para karyawan pun juga semakin meningkat. Berdasarkan hasil olah data variabel disiplin kerja menampilkan indikator dari disiplin kerja yang paling mempunyai pengaruh akan motivasi kerja CV. APT adalah ketaatan pada standar kerja. Adanya hal tersebut dapat menampilkan jika kepatuhan akan suatu standar dari kerja ialah salah satu hal harus ditaati, maka kedisiplinan dalam bekerja merupakan hal yang penting mengingat apabila melanggar akan dikenakan sanksi yang sudah ditetapkan oleh industri. Perolehan studi yang sama juga dilakukan Bukhori & Dewi (2017) menerangkan jika disiplin kerja mempunyai pengaruh secara positif akan motivasi kerja. Dengan demikian disiplin atas kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang semakin meningkat

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan

Perolehan studi yang sudah dikerjakan, didapatkan perolehan jika variabel untuk Lingkungan Kerja tidak memberikan pengaruh atau non signifikan positif akan Motivasi Kerja CV. APT sehingga hipotesis tidak dapat diterima. Artinya hasil olah data penulis menunjukkan Lingkungan Kerja (X2) tidak dapat memberikan kontribusi yang baik akan Motivasi Kerja (Z). Dari perolehan olahh data untuk studi yang dikerjakan Triyadi (2020) tidak sesuai dengan penelitian yang menjerlaskan jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara positif akan motivasi dari kerja. Studi yang dilakukan penulis pada CV. APT mendapatkan hasil bahwasannya lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh akan motivasi kerja. Alasan tidak adanya pengaruh lingkungan kerja akan motivasi kerja karyawan CV. APT adalah walaupun kondisi lingkungan kerja yang ada di CV. APT masih jauh bisa dikatakan bagus akan tetapi para pekerja tidak terganggu akan kondisi tersebut. Para karyawan merasa nyaman akan

kondisi saat ini dikarenakan kesadaran mereka akan kondisi maupun suasana mereka bekerja memang seperti itu adanya.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan studi yang sudah dilakukan, didapat perolehan jika variabel untuk disiplin kerja mmepunyai pengaruh secara signifikan positif akan kinerja karyawan CV. APT sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya apabila semakin besar untuk tingkatan disiplin dari para karyawan CV. APT tentunya semakin naik pula kinerja dari karyawan. Berdasarkan hasil olah data, disiplin kerja menampilkan adanya indikator untuk disiplin kerja yang paling terdapat adanya pengaruh akan kinerja karyawan CV. APT adalah ketaatan untuk standar akan kerja. Adanya hal tersebut menunjukkan dengan karyawan yang bertanggung jawab dengan pekerjaannya, dan taat dengan aturan, maka kinerja karyawan di suatu perusahaan akan meningkat melalui ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mendapatkan penghargaan atas prestasi kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Bayu Saputra (2021) penulis juga sesuai dengan penelitian mengatakan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh secara signifikan akan kinerja. Dapat disimpulkan disiplin kerja tinggi juga dapat memberikan pengaruh untuk kinerja para pekerja yang juga semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan studi yang sudah dikerjakan, didapatkan perolehan jika variabel Lingkungan Kerja tidak mempunyai pengaruh non signifikan positif akan Kinerja pekerja CV. APT sehingga hipotesis tidak dapat diterima. Artinya hasil olah data penulis menunjukkan Lingkungan Kerja tidak bisa memberikan adanya kontribusi bagus akan kinerja pekerja. Berdasarkan hasil olah data, penelitian yang dilakukan penulis pada CV. APT mendapatkan hasil bahwasannya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Maka dapat diinterpretasikan jika lingkungan kerja tidak terbukti memiliki pengaruh antara keterlibatan karyawan dengan kinerjanya. Hasil penelitian penulis juga sejalan dengan studi yang dikerjakan Triyadi (2020) mengatakan jika lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh serta signifikan akan kinerja pekerja. Serupa juga di katakan dalam penelitian Hadiyan & Pangestu (2022) menerangkan jika lingkungan kerja tidak terdapat adanya pengaruh akan kinerja pekerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Perolehan studi, didapatkan perolehan jika Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan positif akan Kinerja Karyawan CV. APT sehingga hipotesis dapat diterima. Artinya apabila semakin besar tingkat motivasi karyawan CV. APT untuk bekerja tentunya kinerja karyawan juga akan semakin meningkat pula. Berdasarkan perolehan olah data motivasi kerja, menampilkan indikator dari motivasi atas kerja yang mempunyai pengaruh paling besar akan kinerja karyawan CV. APT adalah fasilitas kerja. Hal ini menunjukkan motivasi bisa meningkatkan suatu kinerja serta dapat berdampak pada pencapaian untuk tujuan dari perusahaan. perolehan studi ini juga sejalan dengan studi yang dikerjakan Triyadi (2020) jika motivasi kerja besar tentunya dapat memberikan pengaruh untuk kinerja pegawai tentunya akan ikut naik.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Perolehan studi yang sudh dikerjakan, didapat perolehan jika variabel untuk disiplin kerja tidak terdapat suatu pengaruh secara non signifikan positif akan Kinerja pekerja melalui Motivasi Kerja Karyawan CV. APT sehingga hipotesis tidak dapat diterima. Artinya hasil olah data penulis menunjukkan Disiplin Kerja tidak dapat memberikan kontribusi yang baik akan Kinerja pekerja dengan Motivasi. Dari perolehan olah data hasil studi Triyadi (2020) kurang sesuai dengan penelitian menyatakan motivasi kerja memediasi disiplin akan kerja terhadap kinerja pekerja serta terbukti adanya suatu pengaruh untuk disiplin kerja akan kinerja pekerja dengan motivasi. Studi yang dikerjakan penulis pada CV. APT mendapatkan hasil bahwasannya disiplin kerja tidak berpengaruh akan kinerja pekerja dengan motivasi. Maka hal ini bisa diinterpretasikan jika motivasi tidak dapat membuktikan menjadi variabel intervening untuk keterlibatan disiplin kerja dengan kinerja pekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

Perolehan studi yang sudah dikerjakan, didapatkan hasil jika variabel Lingkungan tidak mempunyai pengaruh secara non signifikan

positif akan Kinerja pekerja melalui Motivasi Kerja karyawan CV. APT sehingga hipotesis tidak dapat diterima. Artinya hasil olah data penulis menunjukkan Lingkungan Kerja tidak bisa memberikan suatu kontribusi yang bagus akan kinerja pekerja dengan motivasi. Berdasarkan hasil olah data, perolehan studi penulis tidak sejalan dengan studi yang menampilkan jika motivasi atas kerja bisa memberikan mediasi lingkungan kerja akan kinerja pekerja. Terbukti adanya suatu pengaruh lingkungan kerja akan kinerja pekerja dengan motivasi pada studi yang dilakukan oleh (Nurhidayah, 2020). Penelitian yang dilakukan penulis pada CV. APT mendapatkan hasil bahwasannya lingkungan kerja tidak berpengaruh akan kinerja pekerja dengan motivasi. Maka hal ini bisa dijelaskan jika motivasi tidak dapat membuktikan untuk variabel intervening untuk keterlibatan lingkungan akan kerja dengan kinerja pekerja.

SIMPULAN

Melalui hasil dari analisis dengan pembahasan yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diambil kesimpulan untuk studi ini Disiplin Kerja terbukti bisa memberikan adanya kontribusi yang bagus akan motivasi kerja dari pekerja, lingkungan kerja tidak dapat membuktikan jika bisa memberikan adanya kontirbusi yang bagus akan motivasi kerja para pekerja, disiplin kerja bisa membuktikan mampu untuk memberikan adanya kontirbusi yang bagus akan kinerja pekerja, Lingkungan Kerja tidak terbukti mampu memberikan kontribusi yang baik akan Kinerja pekerja, Motivasi Kerja terbukti mampu memberikan kontribusi yang baik akan Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja tidak terbukti mampu memberikan kontribusi yang baik akan Kinerja melalui Motivasi Kerja para pekerja, Lingkungan Kerja tidak terbukti tidak bisa memberikan adanya kontribusi yang bagus akan kinerja melalui Motivasi Kerja para pekerja. Implikasi untuk perolehan pada studi ini bisa dijelaskan dengan adanya beberapa saran yang bisa memberikan kesimpulan serta manfaatnya sebagai pengambilan suatu keputusan yaitu pada studi variabel untuk lingkungan kerja ialah variabel yang secara contong tidak mampu memberikan adanya pengaruh akan kinerja pekerja CV. APT. Untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik maka harus dilakukan transformasi pembaharuan tata ruang untuk CV. APT, supaya dapat memberikan suasana yang positif serta lingkungan kerja yang nyaman untuk para karyawannya, serta dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja sehingga dapat tercapainya tujuan organisasi dan memaksimalkan hasil kerja atau target kerja, Memberikan rekomendasi untuk peneliti selanjutnya, supaya menambahkan variabel lain untuk meneliti kinerja karyawan dan meneliti objek lain yang berkaitan, dan juga memakai alat untuk analisis yang berbeda guna melakukan uji tingkatan pada variabel guna mengetahui adanya pengaruh untuk kinerja pekerja. Kesimpulan dapat ditulis dalam bentuk paragraf.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, *4*(1), 47–62.

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator). *Riau: Zanafa Publishing*.

Bayu Saputra, E. (2021). *Pengaruh Keterampilan Kerja, Kedisiplinan Dan Kompensasi Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Padang Citra Sari Ponorogo*. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.

Bukhori, M., & Dewi, E. K. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Sumber*, *3*(77), 26.

Hadiyan, F. F., & Pangestu, E. R. 2022. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bandung*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis.

Nugraha, R. 2016. Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, *4*(10).

Nurhidayah, N. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kinerja Guru Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik Di Smp Negeri 8 Palopo*. Institut Agama Islam Negeri (Iain Palopo).

Rivai, A. 2021. Pengaruh Pengawasan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, *4*(1), 11–22.

Triyadi, R. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Sri Trang Lingga Indonesia*. Uin Raden Fatah Palembang.