

## Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Jamkrida Riau

Mika Yani Br Sinaga<sup>1</sup> Dewita Suryati Ningsih<sup>2</sup> Dian Puspita Novrianti<sup>3</sup>

Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau, Kota Pekanbaru, Provinsi Riau, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email:

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Jamkrida Riau. Penelitian ini dilakukan menggunakan data primer yang dikumpulkan dari responden melalui kuesioner, adapun responden terdiri dari 65 karyawan PT. Jamkrida Riau. Kemudian dilakukan uji hipotesis menggunakan analisis path untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Lingkungan berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

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



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan, manusia adalah salah satu unsur yang penting didalamnya. Tanpa peran manusia organisasi tidak akan berjalan, dikarenakan manusia merupakan penggerak berjalan atau tidaknya sebuah organisasi atau perusahaan. Oleh sebab itu sebaiknya organisasi memberi suatu arahan atau pengaruh yang baik untuk tercapainya sebuah tujuan organisasi. Untuk mengetahui tercapainya sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Dapat dilihat dari hasil kinerja karyawan atau anggota organisasi.

Pada pelaksanaannya, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor penting, diantaranya adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada pada lingkungan kerja dan dapat mempengaruhi diri setiap pekerja dalam menjalankan tugas seperti suhu ruangan, pencahayaan, dan perlengkapan kerja yang memadai atau tidak. Jika lingkungan kerja dalam perusahaan tidak baik maka akan menyebabkan karyawan malas bekerja dan dapat mempengaruhi kualitas bekerja yang menurun. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memiliki manajemen yang baik, Menurut Afandi (2018). Selain dari lingkungan kerja, disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja dari karyawan. disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun, dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dalam organisasi. Jika karyawan disiplin dalam pekerjaan, maka hasil kerjanya akan berkualitas dan waktu yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan juga akan efisien dan tepat waktu.

Menurut Sumadhinata, (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah

perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapai. Salah satu masalah disiplin yang cukup menarik perhatian adalah masalah disiplin pegawai PT. Jamkrida Riau. Salah satu ketentuan yang harus dipenuhi oleh pegawai PT. Jamkrida Riau yaitu masuk kerja dan ketentuan jam kerja yakni datang tepat waktu, melaksanakan tugas dan pulang sesuai ketentuan jam kerja. Tingkat penyelesaian pekerjaan PT. Jamkrida Riau selama 3 tahun.

Tingkat penyelesaian pekerjaan tepat waktu pegawai PT. Jamkrida Riau cukup banyak tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini dapat dibuktikan dari perbandingan penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu cenderung mengalami naik dari tahun 2020-2021, dan turun pada tahun 2022 serta mengalami peningkatan kembali di tahun 2023. Penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu ini disebabkan kinerja karyawan yang kurang disiplin dan tidak bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan seperti menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, dan terkadang tugas yang diberikan kurang baik hasilnya. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja, dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai. Penilaian kinerja pegawai PT. Jamkrida Riau sudah dapat dikatakan kurang baik, karena dari persentase indikator kinerja yang mengalami penurunan dari tahun 2020-2023. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai PT. Jamkrida Riau ini juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Jika lingkungan kerja tidak baik dapat mengakibatkan karyawan malas dalam bekerja dan akan mempengaruhi produktivitas karyawan yang pada akhirnya tujuan perusahaan tidak berjalan dengan baik. Fenomena yang terjadi pada PT. Jamkrida Riau yaitu: 1. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti adanya kesenggangan sosial antar pegawai dengan yang lainnya; 2. Fasilitas kantor yang kurang memadai, seperti ukuran ruangan kerja, suhu udara serta peralatan kerja.

Kurangnya fasilitas yang mendukung karyawan untuk bekerja lebih nyaman. Seperti suhu udara dalam ruangan yang kurang sejuk karena kurangnya pendingin ruangan (AC) yang mengakibatkan suhu ruangan panas dan kurang nyaman dalam bekerja. Kemudian terdapat peralatan kantor yang perlu di ganti agar karyawan nyaman dalam bekerja sehingga karyawan semakin produktif dan mendapatkan hasil kerja yang memuaskan serta mencapai target perusahaan. Tingkat disiplin kerja pegawai PT. Jamkrida Riau masih rendah. Hal ini terlihat dari ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan tidak sesuai. Serta dalam tabel 1.3 bukan hanya disiplin kerja yang rendah tetapi lingkungan yang kurang nyaman tidak cukup terlihat dari fasilitas kantor yang ada. Rendahnya tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat membawa dampak buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja termasuk faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti dari hasil pra survei yang dilakukan dengan menggunakan kuisisioner mengenai lingkungan kerja, pra survei dilakukan pada bulan November 2022 yang disebarkan kepada 25 responden (karyawan) PT. Jamkrida Riau.

Hasil pra survei terkait lingkungan kerja karyawan PT. Jamkrida Riau belum sepenuhnya optimal. Dari tanggapan responden terhadap kuisisioner yang penulis sebarakan yang

menyangkut dalam lingkungan kerja rata-rata masih banyak yang menjawab tidak setuju. Adapun pernyataan yang tidak setuju terlihat dari: 1. Kenyamanan dan kebisingan di tempat kerja 48%, 2. Siklus udara 76%, 3. Penerangan/cahaya 84%, dan 4. Sistem keamanan 44%. Hal ini berarti lingkungan kerja pada PT. Jamkrida Riau dapat dikatakan belum optimal. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variable mediasi (intervening) dari pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan cara untuk memanfaatkan atau memperkerjakan pegawai yang memberi manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan daya kerja pegawai tersebut semakin meningkat sebaliknya apabila motivasi rendah maka tidak adanya semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya (Syarifuddin, 2019). Motivasi merupakan dorongan bagi karyawan untuk melakukan sesuatu, motivasi dapat berasal dari dalam diri maupun luar diri seseorang. Aktifitas dalam bekerja dapat menimbulkan kejenuhan yang dapat menurunkan motivasi dalam bekerja. Tanggapan karyawan terhadap motivasi menunjukkan kurang baik. Hal ini diketahui dari jawaban para karyawan yang menyatakan tidak setuju dalam beberapa pernyataan dan hal tersebut terlihat pada pernyataan. Adapun hasil pernyataan tidak setuju diantaranya: 1. Saya merasa aman dan tanpa tekanan bekerja di perusahaan 56%, 2. Saya diterima oleh teman kerja 60%, 3. Saya mendapatkan promosi jabatan jika hasil kerja baik 56%, dan 4. Saya mendapat upgrade diri dari perusahaan ketika berhasil melakukan pekerjaan 68%. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya motivasi yang dirasakan karyawan sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja, dan lingkungan kerja, sangat berkaitan langsung dengan hasil kinerja pegawai itu sendiri. Disiplin pegawai akan meningkat apabila organisasi selalu memberikan motivasi kepada pegawainya. Pegawai akan bekerja dengan senang hati tanpa adanya paksaan dan bekerja dengan nyaman sehingga akan memberikan hasil kerja yang baik dan hasil kinerja yang baik pula. Disiplin kerja dan lingkungan kerja pada pegawai akan memberikan dampak positif pada hasil pekerjaannya dan akan memberikan hasil yang optimal pada perusahaan. Faktor-faktor disiplin kerja, dan lingkungan kerja apabila diperhatikan dengan baik oleh PT Jamkrida Riau, maka dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada perusahaan dan secara otomatis tujuan perusahaan juga dapat tercapai. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka selanjutnya peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Jamkrida Riau".

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Jamkrida Riau, Jl. Sumatera No. 25, Pekanbaru. PT. Jamkrida Riau adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha penjaminan kredit di daerah provinsi riau. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni 2022 sampai dengan data yang diperlukan telah lengkap. Menurut Sugiyono (2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai PT. Jamkrida Riau yang berjumlah 65 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan diteliti dan mewakili populasi. Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2018) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota

populasinya digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Jamkirda Riau dimana jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 orang, maka keseluruhan dalam populasi akan dijadikan sampel. Ada dua macam jenis data pada umumnya yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang akan di jelaskan di bawah ini, penulis lebih memfokuskan pada data kuantitatif dalam melakukan analisis ini. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalambentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat di proses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan sistemstatistik. Data Kualitatif merupakan data yang berbentuk kata-kata atau verbal. Cara memperoleh data kualitatif dapat di lakukan melalui wawancara (Sugiyono, 2018) Jenis Data terdiri dari: Data Primer, Sugiyono (2018) data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan sendiri olah peneliti langsung dari perusahaan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada responden atau orang yang dijadikan obyek penelitian atau orang yang kita jadikan sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Contoh dari data primer yaitu hasil wawancara, penyebaran kuesioner dan juga hasil observasi. Data Sekunder, Menurut Sugiyono (2018) data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dari sumber yang tidak langsung seperti buku-buku yang mendukung penelitian, dokumen, literature kepustakaan yang berhubungan dengan objek penelitian berupa data jumlah pegawai, sejarah singkat, dan struktur organisasi.

Tujuan dari penelitian adalah untuk memperoleh data maka metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam suatu penelitian. Menurut Sugiyono (2018) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data-data mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Teknik pengumpulan data yang digunakan penulis untuk menunjang terselenggaranya penelitian menggunakan cara-cara pengumpulan data sebagai berikut:

1. Wawancara. Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari perusahaan. wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin menemukan hal-hal kecil dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2018).
2. Kuesioner. Menurut Sugiyono (2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Peneliti melakukan pengambilan data langsung pada objek penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner. Kuesioner diberikan secara langsung kepada responden yang dijadikan sampel, kuesioner yang diberikan berisi daftar pertanyaan yang relevan dengan masalah yang akan diteliti yang harus dijawab oleh responden untuk menghasilkan data yang dibutuhkan penulis.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja PT. Jamkrida Riau tetapi tidak signifikan. Artinya motivasi kerja karyawan meningkat bukan karena kedisiplinan karyawan dalam bekerja tetapi dikarenakan sebab yang lain sperti kinerja karyawan. Oleh karena dalam penelitian ini, bahwa disiplin kerja yang ditetapkan disuatu perusahaan tidak mempengaruhi motivasi kerja karyawannya. Karena karyawan yang memiliki motivasi kerja belum tentu memiliki disiplin dalam bekerja. Meskipun dating terlambat tetapi dia memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan

dengan cepat dan mendapatkan kinerja yang maksimal (Kasmir, 2013). Menurut Sedarmayanti (2017) Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Sedangkan menurut Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah salah satu pendorong untuk seorang karyawan dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan Istiqomah dan Suhartini (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Maka dari itu jika disiplin kerja baik maka motivasi kerja akan baik. Kedisiplinan sangatlah penting bagi organisasi dimana disiplin menjadi faktor yang berpengaruh terhadap motivasi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja, dan dapat dilihat seberapa disiplinnya karyawan dalam bekerja setiap harinya, tidak hanya disiplin yang baik motivasi juga harus dimiliki oleh setiap karyawan. Jika motivasi tidak ada dalam diri karyawan maka kedisiplinan akan menurun dalam setiap harinya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PT. Jamkrida Riau. Artinya apabila pengaruh lingkungan Kerja baik maka Motivasi Kerja juga akan baik. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman pula dan dapat menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat menunjang kepuasan dalam bekerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja PT. Tricopta. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja meliputi lingkungan kerja dari lingkungan teknologi, lingkungan kerja dari lingkungan manusia dan lingkungan kerja dari lingkungan organisasional terbukti memotivasi karyawan agar tingkat produktifitas karyawan meningkat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kultsum (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, karena lingkungan kerja yang nyaman dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Penelitian ini sependapat dengan penelitian Basori, Wawan Prahiawan dan Daenulhay (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Jamkrida Riau. Artinya apabila pengaruh disiplin kerja baik maka Kinerja Pegawai juga akan baik. Menurut Siswanto (2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Karyawan yang disiplin artinya karyawan yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut Efendi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kamalisa, Karnadi dan Sari (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Anggara dan Almasdi (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin. Selanjutnya penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Feel, Herlambang dan Rozzaid (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Dalam hal ini semakin baik disiplin kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan adanya tingkat disiplin kerja karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Jamkrida Riau. Artinya apabila pengaruh lingkungan Kerja baik maka Kinerja Pegawai juga akan baik. Dalam suatu organisasi lingkungan kerja yang baik dapat memberikan semangat dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang baik. Jadi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena jika kinerja karyawan baik maka akan memberikan keuntungan bagi organisasi untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Asfar dan Anggraeni (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja semakin aman dan nyaman, maka akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Faktor yang menyebabkan tingkat kinerja baik dapat dilihat dari lingkungan karena suasana lingkungan yang baik dan kondusif maka karyawan semakin nyaman dan menghasilkan kinerja yang baik dalam mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Arifa dan Muhsin (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feel, Herlambang dan Rozzaid (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih. Semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik pula.

### **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jamkrida Riau. Artinya apabila pengaruh motivasi Kerja baik maka kinerja karyawan juga akan baik. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang baik akan dapat dilihat dari seberapa tinggi kinerja yang dihasilkan, motivasi juga menjadi dorongan oleh setiap karyawan untuk menjalankan tugas yang diberikan. Penelitian terdahulu dilakukan oleh Arifa dan Muhsin (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Dewita Kamalisa, Karnadi dan Lita Permata Sari (2022). Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja ASN. Jika motivasi kerja baik dalam pemberiannya dan benar maka kinerja karyawan akan meningkat. Motivasi kerja sangatlah penting bagi semua pekerja karena merupakan salah satu hal yang harus didapat oleh ASN dalam bekerja karena akan menunjukkan seberapa tinggi nantinya kinerja yang akan dihasilkan oleh ASN, dan bagaimana motivasi yang dimiliki oleh setiap ASN ini memiliki dorongan tersendiri dalam melakukan tanggung jawab dari setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan setiap hari.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa tidak terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Artinya motivasi tidak bisa menjadi variable intervening terhadap disiplin kerja terhadap kinerja. Diketahui pengaruh langsung disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,289 Sedangkan pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0,023. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,023) < pengaruh langsung (0,289). Karena nilai hubungan tidak langsung lebih kecil dari pada hubungan langsung maka hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan semakin tinggi disiplin kerja maka motivasi kerja karyawan akan meningkat sehingga memberi dampak semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan begitu juga sebaliknya. Hal ini didukung dengan penelitian Andi Hasryningsih Asfar dan Rita Anggraeni (2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai. Kemudian menurut Anggara dan Almasdi (2022) menjelaskan bahwa Secara tidak langsung Disiplin Kerja melalui motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja. Hasibuan (2011) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Penelitian yang dilakukan oleh Arifa dan Muhsin (2018) menyatakan menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting dalam perusahaan. Dimana dalam perusahaan yang memiliki motivasi yang baik terhadap setiap karyawan maka setiap karyawan akan merasa terdorong dan memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Artinya apabila lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan melalui motivasi kerja juga akan baik. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asfar dan Anggraeni (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai. Artinya variabel lingkungan kerja secara tidak langsung signifikan melalui motivasi berdampak pada kinerja pegawai. Maka pada penelitian ini adalah intervening motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lianasari dan Ahmadi (2022) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lianasari dan Ahmadi (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pembahasan dari hasil penelitian, pada bab ini akan diutarakan kesimpulan dan saran yang sistematis, untuk lebih jelasnya akan dikemukakan satu persatu sebagai berikut. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jamkrida Riau. Artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jamkrida Riau. Artinya semakin baik lingkungan kerja di suatu perusahaan maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Motivasi pada Pegawai pada PT. Jamkrida Riau. Artinya pegawai yang memiliki disiplin dalam bekerja belum tentu memiliki motivasi

dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada PT. Jamkrida Riau. Artinya perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka pegawai akan memiliki motivasi dalam bekerja dengan maksimal. Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jamkrida Riau. Artinya pegawai yang bekerja dengan baik, maksimal dalam mengerjakan pekerjaan akan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jamkrida Riau. Artinya semakin baik Disiplin Kerja yakni selalu hadir tepat waktu saat bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas saya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, maka akan dapat membuat kinerja pegawai meningkat dan memiliki motivasi dalam bekerja yakni bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Jamkrida Riau. Artinya semakin baik Lingkungan Kerja yakni ruang kerja memiliki pencahayaan yang nyaman untuk bekerja, maka akan dapat membuat kinerja pegawai yaitu mengerjakan tugas dengan baik dan benar meningkat dan memiliki motivasi dalam bekerjayaitu bersemangat dalam bekerja.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Anggara, et.al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Unit SPKT (Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu) Polres Merangin dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*. Vol. 7, No. 2.
- Al Omar dan Haneen. (2017). The Influence of Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company In Jordan. *Journal*. Vol. 12, No. 24. Hal 1-7.
- Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Arifa dan Muhsin (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal analisis pendidikan ekonomi*. Vol. 7, No. 1, hal 374-389.
- Asfar, dan Anggraeni (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*. Vol. 13, No. 1, hal 17-29.
- Azhar, Maryam dan Akbar, A, S,. (2013). The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). *Journal*. Vol. 3, No. 9. Hal 1-14.
- Basori, Prahyawan, dan Kamsin (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*. Vol. 1, No 2.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Dewi, K., Karnadi, K., dan Sari, L, P,. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. Vol. 1, No. 8, hal 1604-1617.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group. Jakarta.

- Effendi, Mario Tua H. (2018). *Manajemen Sumber Daya: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompesasian, dan Peningkatan Kinerja Pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Feel, Herlambang, dan Rozzaid (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 3, No. 2, hal 176-185.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hafidzi, dkk., (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Vol. 4 No. 1.
- Hamali, A.Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing
- Handoko. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hermawan. (2009). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Istiqomah, dan Suhartini (2015). Pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Siasat Bisnis*. Vol. 19, No. 1, hal 89-97
- Josephine, A, dan Harjanti. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*. Vol. 5 No. 2.
- Kamaliah, Efni, Yulia dkk (2021). *Buku Panduan Penulisan Skripsi Mahasiswa S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau*. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 2, No. 2.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Kaswari, Ruslan (2021). Peran Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Atas Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Optimal. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol. 15, No. 2, hal 15-30.
- Kristanti, Erlina (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.1 No. 1. Hal 1-10.
- Kultsum, Ummi (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Trasti Global Konverta. *Journal studi bisnis*. Vol. 2, No. 2, hal 121-132.
- Lianasari dan Ahmadi. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 21, No. 1.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, N., (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo Persada.
- Munandar. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Cipta Karya.
- Nitisemito. (1992., *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta.
- Rivai, V., (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori. Ke Praktek*. Rajagrafindo persada, Bandung.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika. Siagian. Sondang P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Singodimedjo, M. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Surabaya: SMMAS.
- Siswanto, B,. (2013). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan. Administratif dan Operasional. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi. Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: CV Andi. Offset.
- Sugiyono. (2018). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Sukmadinata. (2016). Metode Penelitian Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sunarsi, Denok (2019). The Analysis of The Work Environmental and Organizational Cultural Impact on The Performance and Implication of The Work Satisfaction. Journal. 1(2)
- Supriyanto. (2009). Metodologi Riset Bisnis. Indeks, Jakarta.
- Thushel, J,.. (2015). Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England .Jornal. Vol. 10, No. 3. Hal 1-8.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja Edisi 5. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Widyaningrum, M. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan. Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Wukir. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah. Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta