



Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep

Rafif Hibatullah¹, S. Anugrahini Irawati²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima
Diperbaiki
Disetujui

Keywords:

work discipline; work motivation; employee performance; and work environment

Abstract

This study discusses the work discipline, work motivation, employee performance, and work environment. Research uses a quantitative approach, using path analysis. With the number of respondents 54. The purpose of this study was to test the influence of work discipline and work motivation on employee performance through the work environment as an intervening variable. Based on the results of the analysis, shows that work discipline and work motivation affect directly or indirectly on employee performance and through the work environment. 1) Work disciplines had a positive and significant effect on employee performance by tcount is 2,611 > ttable 2.00758 with a significant level is 0.012 < 0.05. 2) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance by tcount is 2,240 > ttable 2.00758 with a significant level is 0.030 < 0.05. 3) The work environment had a positive and significant effect on employee performance by tcount 3,351 > ttable 2.00758 with a significant level is 0.002 < 0.05. 4) Work disciplines had a positive and significant effect on the work environment by tcount 2,084 > ttable 2.00758 with a significant level is 0.042 < 0.05. 5) Work motivation has a positive and significant effect on the work environment tcount 3.364 > ttable 2.00758 with a signification level is 0.001 < 0.05. 6) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance through the work environment with an indirect influence coefficient of 0.112776 with a tcount of 2.720275 > ttable 2.00758 with a significance of 0.05. 7) Work motivation has a positive and significant effect on employee performance through the work environment with an indirect influence coefficient of 0.002257 with a tcount of 58.961679 > ttable 2.00758 with a significance of 0.05

✉ Penulis Korespondensi*
S. Anugrahini Irawati

Email:

anugrahini.1962@gmail.com

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN:

DOI : <https://doi.org/10.21107/jkim.v1i1.10594>

Citation : Hibatullah, Rafif dan S. Anugrahini Irawati, (2021), Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen*, Vol. 1(1), hlm. 28-36

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan, setiap karyawan memiliki karakteristik dan cara yang berbeda-beda dalam berinteraksi dengan orang lain di dalam suatu perusahaan. Organisasi perusahaan juga didirikan berdasarkan visi dan misi perusahaan tersebut, akan tetapi terkadang harapan dari setiap individu seorang karyawan tidak selalu sama dan sejalan dengan organisasi perusahaan. Pemimpin dan karyawan adalah dua hal

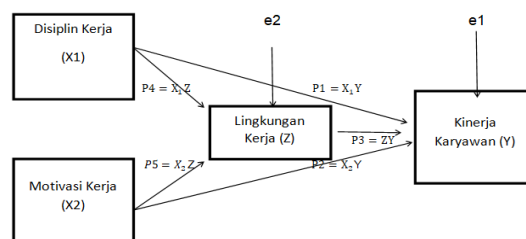
yang saling berhubungan dimana seorang pemimpin tidak dapat bekerja dengan baik tanpa adanya peran dari seorang karyawan begiitu pula sebaliknya, karyawan juga tidak bisa bekerja dengan baik tanpa adanya pembinaan dari seorang pemimpin. Salah satu hal yang menjadi target dan prioritas adalah perusahaan memiliki sumber daya yang profesional dengan kinerja terbaik dalam menjalankan fungsi operasional secara menyeluruh. Dengan Kinerja karyawan yang optimal tersebut dapat mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan di masa yang akan datang (Eigis Yani Pramularso 2017).

Salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di Kabupaten Sumenep adalah PT. Sumekar. PT. Sumekar merupakan perusahaan yang bergerak dalam sarana transportasi laut yang melayani antar pulau di Kabupaten Sumenep. PT. Sumekar Kabupaten Sumenep terhambat dengan kondisi dan berbagai permasalahan internal berkaitan dengan manajemen perusahaan seperti kedisiplinan, kurangnya motivasi ataupun keluhan terhadap lingkungan kerja karyawan. berkaitan dengan persaingan yang sangat ketat dengan perusahaan lainnya yang menimbulkan ancaman bagi kelangsungan hidup perusahaan. Hal itulah BUMD PT. Sumekar dalam kontribusinya terhadap peningkatan pendapatan asli daerah sangat minim. Berbagai masalah tersebutlah yang menyebabkan BUMD belum banyak berperan dalam mendukung PAD dan perekonomian di Kabupaten Sumenep (Sundari Yuliana 2016).

Berdasarkan data yang diperoleh jumlah persentase absensi karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep dari tahun 2017-2019. Secara keseluruhan tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi dari tahun ke tahun. Dimana pada tahun 2017 jumlah 7.388 dan pada tahun 2018 jumlah 7.926 serta di tahun 2019 dengan jumlah 20.607. Para karyawan tidak memberi kabar ketika tidak bisa masuk kerja. Hal tersebut menggambarkan kurangnya karyawan menghargai waktu kerja. Permasalahan selanjutnya yang terjadi adalah keterlambatan masuk kerja, dimana peraturan yang telah disepakati waktu masuk bekerja mulai dari pukul 08:00 WIB namun masih banyak karyawan yang melebihi waktu yang telah ditetapkan. Tidak hanya itu saja karyawan juga sering pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari kurangnya pengawasan dan pemberian sanksi yang tegas terhadap para karyawan yang melanggar aturan. Hal tersebut tentunya akan berdampak buruk terhadap perusahaan.

Berdasarkan data kompensasi yang telah diberikan tidak memperlihatkan peningkatan motivasi kerja dari karyawan. Buktinya dilihat dari tabel absensi 1.2 diatas yang jumlah persentase absensi dari tahun 2017-2019 semakin meningkat. Seharusnya dengan adanya kompensasi karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Akan tetapi karyawan butuh pendekatan motivasi kerja yang lain yang lebih menyentuh rasa sentimentalnya sebagai manusia. Seperti dengan memberikan perhatian secara individu atasan terhadap karyawannya, atasan memberikan penghargaan apabila menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil memuaskan, dari situ karyawan akan lebih merasa dianggap oleh pimpinan dan karyawan akan termotivasi, sehingga nantinya dapat berdampak positif terhadap perusahaan.

Lingkungan kerja PT. Sumekar Kabupaten Sumenep juga masih belum terlihat nyaman seperti kurangnya perlengkapan dan peralatan, pengadaan air conditioner (AC), Kursi dan Meja masi belum terlihat nyaman, Warna ruangan yang kurang menarik serta ruangan yang belum tertata rapi. Hal tersebut bisa menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Jika di dalam lingkungan kerja para karyawan sudah tidak merasa nyaman maka hal tersebut nantinya akan berpengaruh juga terhadap performa kerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengambil objek di BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep yang bergerak dalam sarana transportasi laut yang melayani antar pulau Kabupaten Sumenep rute Kalianget, Arjasa, pulang dan pergi. Jenis pendekatan penelitian dalam studi ini yaitu jenis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau pada sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis bersifat kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2012: 8).

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan di BUMD PT. Sumekar kabupaten sumenep yang berjumlah 54. Dengan karyawan di kantor sebanyak 13 dan dilapangan sebanyak 41. karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka penarikan sampel dalam penelitian ini digunakan semuanya yaitu sebanyak 54 responden.

Data Primer, merupakan data yang langsung memberikan data kepada pengepul data, data primer diterima langsung dari objek peneliti melalui kuesioner yang diberikan (Sugiyono 2011: 137). Oleh karena itu, data primer yang didapatkan dari penelitian ini adalah dengan menyebar kuesioner yang dibagikan kepada sampel.

Data sekunder, diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder dapat diperoleh melalui jurnal, literatur, buku, internet, serta penelitian terdahulu. Menurut Sugiyono (2011: 137) data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Misalnya data yang didapatkan dari arsip organisasi, studi pustaka, penelitian terdahulu, literatur, dan jurnal yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti.

Analisis jalur merupakan suatu teknik analisis statistika yang dikembangkan dari analisis regresi linear berganda. Menurut Ghazali (2011: 174) analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel. Dengan menggunakan analisis jalur, maka pengaruh variabel independen secara langsung maupun tidak langsung (melalui variabel intervening) terhadap variabel dependen akan diketahui.

Dari gambar tersebut dapat menjelaskan bahwa nilai P merupakan besaran nilai koefisien standardized coefficient beta yang menunjukkan pengaruh secara langsung antara variabel X1, X2 dan Z terhadap Y yang ditunjukkan dengan $P1=X1Z$, $P2=X2Y$, $P3=ZY$ sedangkan nilai koefisien X1 dan X2 terhadap Z ditunjukkan dengan $P4=X1Z$ dan $P5=X2Z$. Menurut Busariyanto (2020) besaran nilai $e1$ dan $e2$ didapat dari perhitungan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$e1 = \sqrt{1 - R1 \text{ model}}$$

$$e2 = \sqrt{1 - R2 \text{ model}}$$

Dari rumus tersebut $e1$ menjelaskan jumlah presentase sumbangan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang tidak dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Sedangkan nilai $e2$ merupakan jumlah presentase sumbangan pengaruh terhadap variabel lingkungan kerja yang tidak dapat dijelaskan oleh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung antara disiplin kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui lingkungan kerja (Z), menurut Busariyanto (2020) dapat dilakukan dengan perkalian jalur koefisien yang dibagi menjadi dua kali perkalian sebagai berikut :

$P4X3$ = indirect effect X1 terhadap Y melalui Z

$P5XP$ = indirect effect X2 terhadap Y melalui Z

Uji Sobel

Dalam penelitian ini terdapat variabel mediasi/intervening yaitu lingkungan kerja. Uji sobel biasanya digunakan untuk pengujian hipotesis mediasi/intervening. Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013: 247). Untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung yang diperoleh sebelumnya dari perkalian koefisien standardized coefficient yang ditunjukkan oleh

nilai B pada uji persamaan regresi struktur model-1 dan model-2. Tujuan pengujian ini untuk memperoleh t-hitung dari pengaruh tidak langsung variabel intervening. Dihitung dengan rumus di bawah ini:

$$Sp4 P3 \sqrt{P3^2 Sp4^2 + P4^2 Sp3^2 + Sp4^2 Sp3^2}$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung maka perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p4p3}{sp4p3}$$

Nilai t_{hitung} ini dibandingkan dengan nilai t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih besar nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0.05, maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi (Ghozali, 2013: 249).

HASIL

Uji Multikolonieritas

Tabel 1. Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan model 1

Persamaan Regresi	Variabel	Tolerance	VIF
	Disiplin Kerja (X_1)	0,918	1,089
	Motivasi Kerja (X_2)	0,815	1,226
	Lingkungan Kerja (Z)	0,755	1,325

Sumber: Data diolah, 2020

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Persamaan Model 2

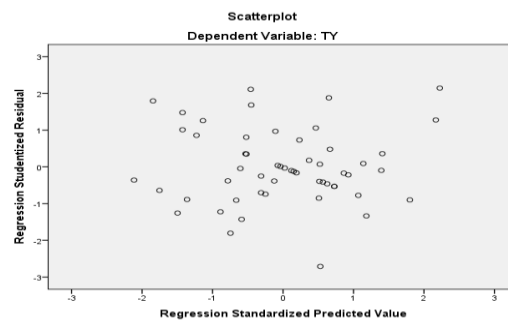
Persamaan Regresi	Variabel	Tolerance	VIF
	Disiplin Kerja (X_1)	0,996	1,004
	Motivasi Kerja (X_2)	0,996	1,004

Sumber: Data diolah, 2020

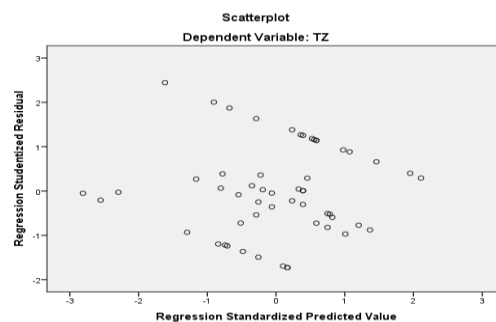
Dari tabel 4.14 dan 4.15 dapat dilihat bahwa tidak ada nilai tolerance yang kurang dari 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF) yang lebih dari 10. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat multikolonieritas antar variabel baik struktur model 1 dan struktur model 2, sehingga variabel bebas dari setiap persamaan struktur bebas dari asumsi klasik.

Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.2 didapatkan dari output dari output SPSS 20.



Gambar 1. uji Heteroskedastisitas persamaan model 1



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas persamaan model 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas pada gambar diatas terlihat bahwa scatterplot tidak membentuk suatu pola tertentu serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil uji tersebut diatas tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas dengan metode glejser dilakukan dengan meregresikan semua variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya. Jika sig kurang dari alfa (sig.<a). Maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala Heteroskedastisitas. Berikut hasil glejser yang di dapat dari output SPSS 20.

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F persamaan struktur model-1 dan persamaan struktur model 2. Hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Hasil uji F persamaan struktur model 1

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	127,178	3	42,393	8,453
	Residual	250,748	50	5,015	
	Total	377,926	53		

Tabel 4. Hasil uji F persamaan struktur model 2

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
2	Regression	175,613	2	87,806	8,281
	Residual	540,757	51	10,603	
	Total	377,926	53		

Uji Koefisien Determinasi

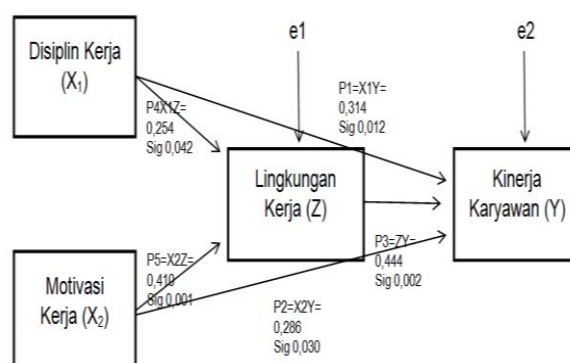
Tabel 5. Koefisien determinasi R dan R² Persamaan model 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,580 ^a	,337	,297	2,239

Tabel 6. Koefisien determinasi R dan R² Persamaan model 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	,495 ^a	,245	,216	3,256

Uji sobel



PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan (H1)

Berdasarkan hasil regresi struktur model-1 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan secara persial. Hal ini ditunjukkan

oleh nilai koefisien regresi(B) sebesar 0,319 dan nilai thitung sebesar 2,611 > ttabel 2,00758 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Maka hasil dari penelitian yang berarti pengaruh disiplin kerja yaitu searah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama terbukti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. Penelitian ini juga didukung oleh Jeli nata liyas dkk (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bank perkreditan rakyat. Penelitian ini menggunakan dari hasil uji hipotesis dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Selain itu juga didukung oleh penelitian Eigis (2017) dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan cipta hotel pancoran jakarta selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (H2)

Berdasarkan dari hasil regresi struktur model-1 motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara persial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,209 dan nilai thitung sebesar 2,240 > ttabel sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikan 0,030 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) 0,05, sehingga H1 ditolak dan H2 diterima. Maka hasil dari penelitian yang berarti pengaruh motivasi kerja yaitu searah dengan kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis kedua penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumekar Kabupaten sumenep. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Tanto Wijaya dkk (2015) dengan judul Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt sinar jaya abadi bersama dengan metode pendekatan kuantitatif menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi kerja merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh penelitian Heri Supriyanto (2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan lpp radio republik indonesia stasiun malang) penelitian ini menggunakan koefisien korelasi dan determinasi dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (H3)

Berdasarkan dari hasil regresi struktur model-1 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara persial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,323 dan nilai thitung sebesar 3,351 > ttabel 2,00758 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari signifikan (α) = 0,05, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Maka hasil penelitian ini berarti pengaruh lingkungan kerja yaitu searah dengan kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima terbukti bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumekar Kabupaten Sumenep.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja (H4)

Berdasarkan hasil regresi struktur model-2 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (Z) secara persial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,355 dan nilai thitung sebesar 2,084 > ttabel 2,00758 dengan tingkat signifikan sebesar 0,042 yang lebih kecil dari tingkat signifikan (α) = 0,05, sehingga H0 ditolak dan H4 diterima. Hasil penelitian berarti bahwa pengaruh disiplin kerja searah dengan lingkungan kerja. Maka dengan ini hipotesis ini terbukti bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap lingkungan kerja karyawan pada PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Runtuwu (2015). Dengan judul pengaruh disiplin, penempatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan pelayanan perizinan terpadu kota manado. Dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan. Selain itu didukung oleh penelitian Hidayat (2012) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin

kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Dengan menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Lingkungan kerja (H5)

Berdasarkan hasil regresi struktur model-2 menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja (Z) secara parsial. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,412 dan nilai t hitung sebesar 3,364 > ttabel 2,00758 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi (α) = 0,05, sehingga H0 ditolak dan H5 diterima. Hasil penelitian ini berarti bahwa pengaruh motivasi kerja searah dengan lingkungan kerja, maka dengan hipotesis ini terbukti bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap lingkungan kerja pada PT. Sumekar kabupaten Sumenep. Penelitian ini didukung oleh penelitian Surjosuseno (2015) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. dengan hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Selain itu penelitian ini didukung oleh Risky dkk (2019) dengan judul pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinar sosial Kabupaten Jember. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja karyawan.

Pengaruh intervening antara Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja (H6)

Berdasarkan hasil regresi intervening dapat dijelaskan dengan analisis jalur, diketahui bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan pengaruh mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya yang tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh intervening antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja pada PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. Adapun pengaruh mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0,112776 dengan t hitung sebesar 2,720275 lebih besar dari ttabel atau t hitung 2,720275 > ttabel 2,00758 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemberian disiplin kerja yang diterapkan di PT. Sumekar Kabupaten Sumenep dapat mempengaruhi Kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Karisna wijayanti (2019) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian oleh suhartini dkk (2015) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota Yogyakarta, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah Kuantitatif dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh intervening antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Lingkungan Kerja (H7)

Berdasarkan hasil regresi intervening dapat dijelaskan dengan analisis jalur (path analysis), diketahui bahwa terdapat pengaruh secara langsung dan pengaruh intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Hasil dari penelitian ini untuk menjawab rumusan masalah yang telah disusun sebelumnya yang tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja pada PT. Sumekar Kabupaten Sumenep.

Adapun pengaruh intervening antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien pengaruh tidak langsung sebesar

0,002257 dengan t_{hitung} sebesar 58,961679 lebih besar dari t_{tabel} atau t_{hitung} 58,961679 > t_{tabel} 2,00758 dengan tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja yang diterapkan di PT. Sumekar Kabupaten Sumenep dapat mempengaruhi Kinerja karyawan secara langsung maupun tidak langsung melalui lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arya (2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Selain itu juga didukung oleh Kurniawan (2020) dengan judul pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil regresi dengan nilai slope *Unstandardized Coefficient* yang positif sebesar 0,319 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,611 > t_{tabel} 2,00758 dengan tingkat signifikan sebesar 0,012 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil analisis regresi dengan nilai slope *Unstandardized Coefficient* yang positif sebesar 0,209 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,240 > t_{tabel} sebesar 2,00758 dengan tingkat signifikan 0,030 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan hasil regresi dengan nilai slope *Unstandardized Coefficient* yang positif sebesar 0,323 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,351 > t_{tabel} 2,00758 dengan tingkat signifikan sebesar 0,002 yang lebih kecil dari signifikansi 0,05.

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan hasil regresi dengan nilai slope *Unstandardized Coefficient* yang positif sebesar 0,355 dan nilai t_{hitung} sebesar 2,084 > t_{tabel} 2,00758 dengan tingkat signifikan sebesar 0,042 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja yang ditunjukkan dengan hasil regresi nilai slope *Unstandardized Coefficient* yang positif sebesar 0,412 dan nilai t_{hitung} sebesar 3,364 > t_{tabel} 2,00758 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- Busariyanto, (2020). Skripsi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada UMKM Kripik Singkong, Manding, Sumenep)
- Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hidayat (2012) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, Vol. 2, 79-97
- Liyas, J. N., & Primadi, R. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan rakyat. *Jurnal Lembaga dan Keuangan*, 2.

- Pramularso, E. Y. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Hotel Pancoran Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, 1, 171-178.
- Sundari Yuliana. 2016. Strategi Manajemen Badan Usaha Milik Daerah Dalam Meningkatkan pendapatan Asli daerah (Studi PT. Sumekar Line)
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R& D. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Surjosuseno (2015) Dengan Judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik ada Plastic. *Agora*, Vol 3, 175-179
- Risky (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinar Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal penelitian ipteks*, 4, 47-62.