

PENGARUH LINGKUNGAN, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN INJEKSI PT. PATCO ELEKTRONIK TEKNOLOGI

Tri Andayani¹, Daspar²
^{1,2}Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

¹korespondensi: triandayani995@gmail.com

ABSTRACT

In the establishment of a company, of course, it is accompanied by the aim of getting the highest profit by issuing the lowest capital. This is certainly related to the performance of the company's employees. Meanwhile, employee performance has many factors including the work environment, work discipline and work motivation. Some of these things are closely related and influence each other. This study aims to test the influence of the work environment, work discipline and motivation on employee performance, as well as test the influence of the work environment and work discipline through motivation on employee performance at PT. PET Injection Part Room 2A. Sampling technique using saturated sampling by distributing questionnaires to 74 respondents. Data analysis using path analysis. The results of the study showed: Variables of work environment and work discipline have a positive and significant effect on work motivation, Work Environment Variables and work discipline and work motivation have a significant positive effect on Employee Performance, as well as variables of work environment and work discipline both have a significant positive effect on employee performance through motivation and have an intervening relationship.

Keywords: Work Environment, Motivation, Work Discipline, Performance, path Analysis

ABSTRAK

Dalam pendirian sebuah perusahaan tentunya disertai dengan tujuan untuk mendapatkan profit yang setinggi-tingginya dengan mengeluarkan modal yang serendah-rendahnya. Hal ini tentu berkaitan dengan kinerja dari pada karyawan perusahaan tersebut. Sedangkan kinerja karyawan memiliki banyak faktor diantaranya lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Beberapa hal tersebut berkaitan erat dan saling mempengaruhi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT.PET bagian injeksi Room 2A. Teknik pengambilan sampling dengan menggunakan sampling jenuh dengan membagikan kuesioner kepada 74 responden. Analisis data menggunakan path analysis. Hasil penelitian tersebut menunjukkan : Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Variabel Lingkungan Kerja dan disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan, Serta variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja keduanya berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi dan memiliki hubungan intervening.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Motivasi, Kinerja, Analisis Jalur

PENDAHULUAN

Tujuan mendirikan perusahaan adalah untuk mencapai profit setingginya dengan pengeluaran sekecilnya. Dalam hal tersebut termasuk dengan memanfaatkan bahan dan fasilitas seefisien mungkin guna untuk menciptakan produk yang berkualitas tinggi. Dan di era globalisasi seperti saat ini, persaingan antarperusahaan semakin ketat

baik dalam perusahaan bidang manufaktur maupun perusahaan nonmanufaktur. Perkembangan teknologi yang sangat cepat membuat para perusahaan mengubah strategi bisnis mereka dan memanfaatkan teknologi untuk melakukan inovasi produk dan jasa mereka agar tidak tertinggal dengan perusahaan lain.

Selain melakukan inovasi dengan menggunakan teknologi, perusahaan juga perlu menempatkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat bertahan di era seperti sekarang ini. Bagi perusahaan, sumber daya manusia (SDM) merupakan peran yang paling penting sehingga diperlukan sebuah tata kelola yang bertujuan untuk memaksimalkan, menggali potensi dan pada akhirnya menjadikan SDM sebagai senjata yang andal bagi pertumbuhan dan eksistensi bisnis perusahaan (1). Tercapainya tujuan perusahaan hanya dapat dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada organisasi atau perusahaan tersebut, dalam hal ini terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan. Jika

kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga akan baik.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari kinerja seseorang baik secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh orang tersebut sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya (2).

Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (3).

Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak *claim* yang didapat dari *customer*, dan PT.PET dari Januari sampai Desember 2021 selama satu periode (satu tahun) selalu mendapatkan *claim*, hal ini terlihat dari data pada Tabel 1.

Tabel 1: Claim Customer (Per Bulan) Tahun 2021

Bulan	Jumlah Claim Customer
Januari	9
Februari	5
Maret	14
April	10
Mei	6
Juni	17
Juli	7
Agustus	4
September	18
Oktober	4
November	6
Desember	7

Sumber: data *Quality Control* PT. PET, 2022

Claim customer setiap bulan selalu ada dari bulan Januari yang berjumlah 9 *claim*, dan turun ke angka 5 *claim* pada bulan Februari, di bulan Maret kembali naik di angka 14, bulan April juga tidak kalah meskipun mengalami

penurunan namun tetap saja di angka 10, dan pada bulan Juni dan September mengalami kenaikan kembali 17 di bulan Juni serta 18 di bulan September dan bulan September menjadi rekor tertinggi, namun pada bulan

Oktober mengalami penurunan yang sangat signifikan, yakni hanya ada 4 dan di bulan November kembali naik pada angka 6 dan pada bulan terakhir tahun 2021, yakni bulan Desember kembali mendapatkan sebesar 7 *claim customer*. Dari data *claim customer* tersebut peneliti menjadikan sebagai latar belakang penelitian.

Selain data di atas peneliti juga mencoba melakukan prasurvei mengenai beberapa indikator yang menjadi faktor pendorong peningkatan kinerja karyawan, dengan melakukan dialog dengan beberapa karyawan dari prasurvei tersebut didapatkan hasil pada Tabel 2.

Tabel 2: Hasil Prasurvei

No.	Indikator	Jumlah pemilih	Persentase
1	Lingkungan kerja	15	50
2	Disiplin Kerja	5	16,67
3	Motivasi	4	13,33
4	Kompensasi	4	13,33
5	Gaya kepemimpinan	2	6,67
Jumlah total		30	100

Sumber: Hasil Survei Peneliti, 2022

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai indikator lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi yang merupakan indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian injeksi PT.PET.

Lingkungan kerja merupakan semua peralatan dan bahan yang dihadapi, serta lingkungan sekitar orang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (4).

Faktor pendorong kedua adalah disiplin kerja ketika individu di dalam lingkungan kerja memiliki disiplin kerja yang tinggi maka dengan sendirinya akan bekerja dengan baik, tidak melanggar SOP yang ditentukan, dengan

demikian maka tingkat *output* akan meningkat dan produktivitas pun akan meningkat. Sehingga setiap individu wajib memiliki sikap disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan kekuatan yang ada dalam tubuh karyawan yang berkembang dan mampu membuat karyawan dapat menyesuaikan diri dengan senang hati terhadap keputusan, peraturan, dan nilai yang ada perusahaan (5).

Faktor motivasi juga mampu mendukung kinerja karyawan baik motivasi individu maupun motivasi yang muncul dari lingkungan kerja baik rekan kerja maupun atasan, dengan mereka memiliki motivasi

maka secara otomatis akan menimbulkan kemauan untuk bekerja.

Motivasi merupakan kekuatan yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang secara internal maupun eksternal serta baik atau buruk semua itu sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin dalam menggerakkan (6)

Motivasi menjelaskan mengenai bagaimana cara pemimpin memberikan dorongan gairah kerja kepada bawahan, agar bekerja keras dan mengerahkan segala kemampuannya serta keterampilannya dalam mewujudkan tujuan perusahaan/organisasi (7).

METODE

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan, yakni penelitian pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menjelaskan fenomena dengan mengumpulkan data numerik (angka) yang kemudian dianalisis dengan metode berbasis matematis (statistik) (8).

Dilihat dari tujuan penelitian ini, yakni untuk mengetahui bagaimana hubungan antara variabel, atau bagaimana antar variabel tersebut saling mempengaruhi dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara maka peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode pendekatan penelitian kuantitatif eksplanatori.

Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang memiliki tujuan untuk mengetahui kedudukan dari variable-variabel penelitian serta

menjelaskan pengaruh antara variabel satu dengan variabel dalam penelitian (9).

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek maupun objek di mana masih memiliki kualitas dan karakteristik yang sesuai dengan ketentuan yang ditentukan oleh peneliti untuk diteliti lalu dan ditarik kesimpulan (10). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan karyawan bagian injeksi PT. PET Room A2 dengan jumlah seluruh karyawan adalah 74 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh sebagai teknik pengambilan sampel, yakni menggunakan 74 orang sebagai sampling dari penelitian ini.

Sampling jenuh merupakan teknik pengambilan sampling yang di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian, yang sering disebut dengan sampling sensus atau total sampling, hal ini sering digunakan dalam penelitian jika jumlah populasi penelitian relatif sedikit atau kurang dari 100 orang (11).

Teknik Analisis Data

Untuk instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner dengan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Uji F (Simultan)

Uji ini dilakukan dengan membandingkan hasil F_{tabel} dengan F_{hitung} . Untuk menentukan nilai F_{tabel} tingkat signifikansi 5%(0.05), $df = (n-K)$ dan $(k-1)$, $n =$ jumlah sample. Dengan dasar pengambilan

keputusannya sebagai berikut : Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitas $<$ nilai sig, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitas $>$ nilai sig, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.

Uji t (Parsial)

Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai thitung terhadap ttabel, dengan nilai sig 5% (0,05). Dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut: Jika thitung $>$ ttabel atau probabilitas $<$ nilai sig, maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis diterima. Jika thitung $<$ ttabel atau probabilitas $>$ nilai sig, maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau hipotesis ditolak.

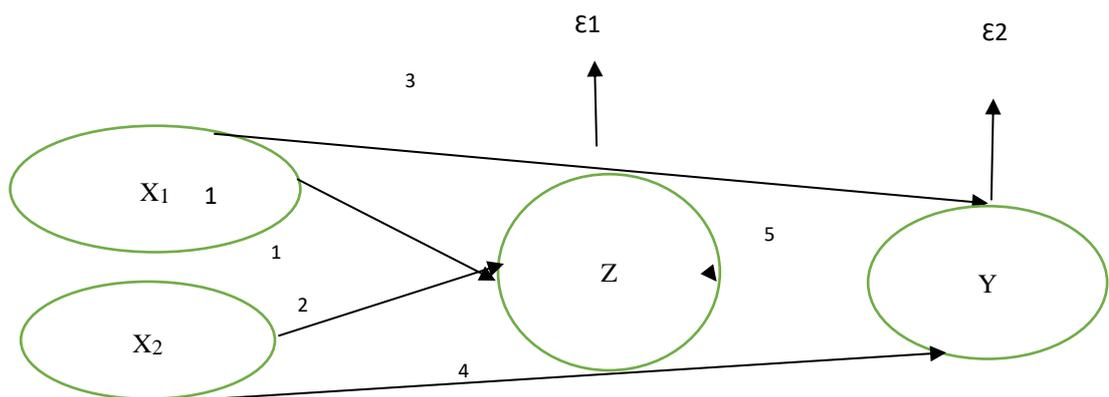
Uji Koefisien Determinasi R2

Digunakan untuk mengetahui baik tidaknya model regresi yang digunakan peneliti dalam penelitian tersebut. Jika nilai koefisien determinasi (R^2) mendekati satu, maka semakin baik model yang digunakan dalam penelitian tersebut, karena hampir seluruh informasi yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dapat dijelaskan semua dengan menggunakan variabel bebas tersebut.

Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Dasar pengambilan keputusan dalam penentuan terdapat hubungan *intervening*, yakni : Jika pengaruh langsung koefisien jalur $>$ nilai pengaruh langsung, maka terdapat hubungan *intervening*. Jika pengaruh langsung koefisien jalur $<$ nilai pengaruh langsung, maka tidak terdapat hubungan *intervening*.

Analisis data diolah dengan menggunakan SPSS for Windows. Dengan model penelitian seperti Gambar 1.



Gambar 1: Model Path Analysis
Sumber: dikelola oleh peneliti, 2022

Persamaan sub struktural nya adalah sebagai berikut :

$$Z = \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots [1]$$

$$\gamma = \beta_3 \cdot X_1 + \beta_4 \cdot X_2 + \beta_5 \cdot Z + \varepsilon_2 \dots [2]$$

Di mana rumus untuk mencari ϵ_1 dan ϵ_2 adalah sebagai berikut :

$$\epsilon_1 = \sqrt{(1 - R^2)} \dots \dots \dots [3]$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1 - R^2)} \dots \dots \dots [4]$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji F (Uji Simultan)

Untuk masing masing persamaan mendapatkan hasil pada Tabel 3.

Tabel 3: Hasil Uji F Jalur Model 1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389,897	2	194,949	9,044	.000 ^b
	Residual	1530,386	71	21,555		
	Total	1920,284	73			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2),Lingkungan Kerja (X1)

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil perhitungan uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 9.044. Untuk menentukan nilai F_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5%, serta Degree of freedom (derajat Kebebasan), $df = (n-k)$ atau $(74-2)$ dan $(k-1)$ atau $(2-1)$, $df (74-2 = 72)$ dan $(2-1 = 1)$. Maka diperoleh untuk F_{tabel} senilai 3.97. Maka

dari itu , hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (9.044 > 3.974) dengan diperoleh nilai sig (0.00 < 0.05), maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen lingkungan kerja dan disiplin kerja dinyatakan berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 4: Hasil Uji F Jalur Model 2

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	950,373	3	316,791	34,907	.000 ^b
	Residual	635,263	70	9,075		
	Total	1585,635	73			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2022

Persamaan Model Jalur 2 Hasil perhitungan uji F di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 34.907, dan F_{tabel} senilai 3.13. Maka dari itu , hasil perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (34.907 > 3.126) dengan diperoleh nilai sig (0.00 < 0.05). Maka secara simultan (bersama-sama) variabel independen lingkungan kerja,disiplin

kerja dan motivasi kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji t (Parsial)

Untuk masing masing persamaan mendapatkan hasil pada Tabel 5.

Tabel 5: Hasil Uji t Jalur Model 1

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,200	4,700		,042	,966
Lingkungan Kerja (X ₁)	,257	,057	,444	4,535	,000
Disiplin Kerja (X ₂)	,545	,170	,314	3,210	,002

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja (Z)

Sumber: data primer yang sudah diolah 2022

Persamaan Model Jalur 1, $t_{table} = 1.66629$. Sehingga diperoleh hasil uji untuk masing – masing variabel sebagai berikut : 1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja, memperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$, yakni $4.535 > 1.66629$, dan nilai sig $0.00 < 0.05$. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Motivasi Kerja

sebesar 4.535. Hal ini serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja, memperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni $3.210 > 1.66629$, dan nilai sig $0.02 < 0.05$. Dengan demikian maka disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja sebesar 3,210.

Tabel 6: Hasil Uji t Jalur Model 2

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8,889	3,297		2,696	,009
Lingkungan Kerja (X ₁)	,130	,045	,246	2,869	,005
Disiplin Kerja (X ₂)	,866	,127	,550	6,793	,000
Motivasi Kerja (Z)	,448	,083	,492	5,376	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: data primer yang sudah diolah 2022

Persamaan Model jalur 2 mendapatkan hasil sebagai berikut:

1) Variabel Lingkungan Kerja Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 2.869. 2) Variabel Disiplin Kerja secara

parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 6.793. 3) Variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan sebesar 5.376. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja secara parsial

berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja sebesar 3,210.

Persamaan Model Jalur 1 Hasil koefisien determinasi persamaan jalur 1 dapat dilihat pada Tabel 7.

Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 7: Hasil Uji Koefisien Determinasi Jalur Model 1

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.451 ^a	.203	.181	4,643

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X₂), Lingkungan Kerja (X₁)

Sumber: data primer yang sudah diolah 2022

Dilihat dari tabel di atas besarnya nilai RSquare adalah 0.203, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel bebas (independent), yakni X₁ (Lingkungan Kerja) dan variabel X₂ (Disiplin Kerja) terhadap variabel terikat (dependent) Z (Motivasi Kerja) adalah sebesar 20.3%. Sementara

sisanya 79,7 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian.

Persamaan Model Jalur 2, untuk hasil uji koefisien determinasi persamaan jalur model ke 2 dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan Jalur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.599	.582	3,013

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (Z), Lingkungan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂)

Sumber: data primer yang sudah diolah 2022

Dilihat dari Tabel 8 besarnya nilai RSquare adalah 0.599, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi dari variabel bebas (independent) X₁ (Lingkungan Kerja), X₂ (Disiplin Kerja) dan Z (Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat (Dependent) Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 59.9% sementara sisanya 40.1 % merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dicantumkan dalam penelitian.

$$Z = \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2 + \varepsilon_1 \dots \dots \dots [5]$$

Di mana hasil dari ε_1 adalah sebagai berikut :

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$\varepsilon_1 = \sqrt{(1 - 0.203^2)}$$

$$\varepsilon_1 = 0.979$$

Maka :

$$Z = 0,444 \cdot X_1 + 0,314 \cdot X_2 + 0,979 \dots [6]$$

Interpretasi hasil analisis jalurnya sebagai berikut : 1) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja X₁ → Z = 0.444 menunjukkan bahwa X₁ berpengaruh terhadap Z ke arah positif. 2) Pengaruh langsung variabel disiplin kerja

terhadap motivasi kerja. $X_2 \rightarrow Z = 0.314$ menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Z ke arah positif. 3) Nilai Koefisien variabel lain yang mempengaruhi variabel Z (motivasi kerja) sebesar $\epsilon_1 = 0.979$.

Persamaan Model Jalur 2, di mana

Persamaan regresi sebagai berikut :

$$\gamma = \beta_3 \cdot X_1 + \beta_4 \cdot X_2 + \beta_5 \cdot Z + \epsilon_2 \dots [7]$$

Dengan hasil dari ϵ_2 adalah sebagai berikut :

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1 - R^2)}$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{(1 - 0.599^2)}$$

$$\epsilon_2 = 0.800$$

Maka :

$$\gamma = 0,246 \cdot X_1 + 0,550 \cdot X_2 + 0,492 \cdot Z + 0,880 \dots [8]$$

Interpretasi hasil analisis jalurnya sebagai berikut :

Pengaruh Langsung : a) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, $X_1 \rightarrow Z = 0.444$ menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Z ke arah positif., b) Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja, $X_2 \rightarrow Z = 0.314$, menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Z ke arah positif. c) Pengaruh variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, $X_1 \rightarrow Y = 0.246$, menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh terhadap Y ke arah positif. d) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, $X_2 \rightarrow Y = 0.550$, menunjukkan bahwa X_2 berpengaruh terhadap Y ke arah positif. e) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, $Z \rightarrow Y = 0.492$,

menunjukkan bahwa Z berpengaruh terhadap Y ke arah positif.

Pengaruh Tidak Langsung : a) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ($X_1 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0.121$) menunjukkan bahwa X_1 secara tidak langsung berpengaruh terhadap Y melalui Z ke arah positif. b) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* ($X_2 \rightarrow Z \rightarrow Y = 0.271$), menunjukkan bahwa X_2 secara tidak langsung berpengaruh terhadap Y melalui Z ke arah positif.

Pengaruh Total dengan hasil : a) Pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* = 1.182, menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh total ke arah positif. b) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* = 0.723 menunjukkan ke arah positif.

Dengan demikian maka didapatkan hasil bahwa : 1) Pengaruh Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Memiliki hubungan *intervening* dengan hasil uji memiliki nilai hasil pengaruh langsung koefisien jalur > nilai pengaruh langsung, yakni $1.182 > 0.246$. Artinya variabel lingkungan kerja melalui motivasi kerja memiliki hubungan *intervening* terhadap kinerja karyawan secara positif sebesar 1.182.

2) Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening*. Memiliki hubungan *intervening* dengan hasil uji memiliki nilai hasil pengaruh langsung koefisien jalur $>$ nilai pengaruh langsung, yakni $0.723 > 0.550$. Artinya variabel disiplin kerja melalui motivasi kerja memiliki hubungan *intervening* terhadap kinerja karyawan secara positif sebesar 0.723 di mana jika Variabel Disiplin Kerja mengalami kenaikan satu satuan maka meningkat pula pada variabel Kinerja Karyawan, dengan Asumsi nilai Variabel lainnya tetap

Pembahasan

Pengaruh lingkungan terhadap motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja artinya hipotesis ini diterima dan sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan (12). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, yang termasuk dalam hal ini adalah fasilitas, hubungan kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, warna, kelembaban udara dan kebisingan yang semuanya adalah indikator dari lingkungan kerja maka meningkat pula motivasi kerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja karyawan dalam penelitian ini disiplin kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja yang didukung dalam penelitian sebelumnya menunjukkan hal yang sama, yakni berpengaruh signifikan positif

(13). Dengan demikian jika disiplin kerja meningkat maka motivasi kerja karyawan pun meningkat. .

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil uji yang berpengaruh signifikan positif sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (14). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif dan signifikan sama dengan hasil penelitian sebelumnya, secara parsial lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (15).

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan (16) .

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja melalui motivasi sebagai variabel *intervening* membuktikan bahwa memiliki hubungan *intervening* dengan hasil koefisien jalur $>$ nilai pengaruh langsung (17).

Keterbatasan Peneliti

Keterbatasan penelitian ini, yakni dalam penggunaan alat analisis data yang menggunakan spss 20. Sebaiknya untuk penelitian mendatang dapat menggunakan variabel *intervening* menggunakan *evIEWS* karena alat tersebut lebih baru dari spss, namun tentunya hal itu dari spss, namun tentunya hal ini tidak akan berpengaruh pada hasil penelitiannya.

SIMPULAN

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan baik simultan, parsial maupun melalui motivasi sebagai variabel *intervening* pada bagian injeksi PT. Patco Elektronik Teknologi.

Perusahaan disarankan untuk memperhatikan lingkungan kerja baik pencahayaan maupun hubungan karyawan di dalamnya sehingga mampu memberikan lingkungan kerja yang baik nyaman dan kondusif guna peningkatan kinerja yang semakin baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. Tannady H. sumber daya manusi. yogyakarta: expert; 2017. 28 p.
2. Rahayu RA (universitas GCi, Purwanti S, Yustini I. Pengaruh Program Occupational Health And Safety Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang dan Pertanahan Kabupaten Ciamis Bagian UPTD Laboratorium dan Peralatan Ciamis). 2018;3:44–59. Available from: http://repository.usd.ac.id/32704/2/122214076_full.pdf
3. Suwanto S, Japlani A. Pengaruh Reward Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Great Giant Pineapple. Derivatif: Jurnal Manajemen. 2019;13.
4. Pusparani M. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur hari bowo puput, nurkhayati isnaini. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, PUSRI Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah. Admisi dan Bisnis. 2019;2:83–92.
5. Sutrisna E. Manajemen Sumber Daya Manusia. 9th Ed. Jakarta: Kencana; 2017. 87 P.
6. Rahmat I, Sa'adah L, Aprillia D. Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah; 2020. 42 p.
7. Andika R. Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Jumant. 2019;11:189–206.
8. Rummyeni E al. Pengaruh Penggunaan Media Sosial Terhadap Perubahan Sistem Nilai Masyarakat Melayu Di Kota Pekanbaru. Ilmu Komunikasi . 2018;12.
9. Maddeppungeng.A E al. Pengaruh Strategi Dan Praktik Supply Chain Management Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan (Studi Kasus : Beton Precast dan Readymix di Daerah Banten). Teknik Sipil. 2049;2.
10. Rukajat.A. Pendekatan Penelitian Kuantitatif Quantitative Research Approach. 1st ed. Vol. 1. Yogyakarta : CV. Budi Utama; 2018. 5 p.
11. Rahmadhani R, Bina NS. Statika Penelitian Pendidikan Analisis Perhitungan Matematis dan Aplikasi SPSS. Jakarta: Kencana; 2021. 161 p.
12. Rosento Rst, Mohammad Amas Lahat, Isnurrini Hidayat Susilowati. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada Pt Trisentosa Adhirajasa Jakarta. 2019;4.
13. Daspar. Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Ekomabis: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Ilmu Manajemen Terapan. 2021;2:534–43.
14. Daspar. Pengaruh Lingkungan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Ekomabis: Jurnal

- Ekonomi Manajemen Bisnis. 2020;1:159–66.
15. Tyas Rima D, Sunuharyo Bambang Swasto. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2018;
16. Alhusaini A, Kristiawa M, Eddy S. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*. 2020;4:2166–72.
17. Triyadi Rico. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Sri Trang Lingga Indonesia. 2020;