

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN DISTRIBUSI MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PT. CMS MAJU SEJAHTERA REGIONAL MAKASSAR DAN PALU

Irsandi^{*1}, Syamsul Alam², Mukhtar Hamzah³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}irsanenstein@gmail.com, ²syamsulalam@stienobel-indonesia.ac.id,

³mukhtarhamzah@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi melalui Motivasi Kerja pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Populasi penelitian ini Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *sampling jenuh* (sensus) yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 56 orang karyawan dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (SmartPLS)* untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (2) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja (3) Motivasi kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (6) Disiplin kerja secara tidak langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja (7) Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Status efek *Direct-only nonmediation* atau terdapat pengaruh langsung, tetapi tidak ada pengaruh tidak langsung.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on the performance of employees in the distribution section through work motivation at PT. CMS Maju Prosperous Makassar and Palu Regional.

This research approach uses survey research. The population for this study the sample selection in this study was carried out using the saturated sampling method (census), namely by determining all population as a total sample of 56 people employees and data analysis techniques using Partial Least Square (SmartPLS) to test the seven hypotheses proposed in this study.

The results show that: (1) Work discipline has a positive and significant effect on work motivation (2) Work environment has a negative and not significant effect on work motivation (3) Work motivation has a positive but not significant effect on employee performance (4) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance (5) Work environment has a positive and significant influence on employee performance (6) Work discipline has an indirect positive but not significant effect on employee performance through work motivation (7) Work environment has an indirect negative effect but not significant effect on performance employees through motivation. Status effect is Direct-only non-mediation or there is a direct effect, but no indirect effect.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Work Motivation.*

PENDAHULUAN

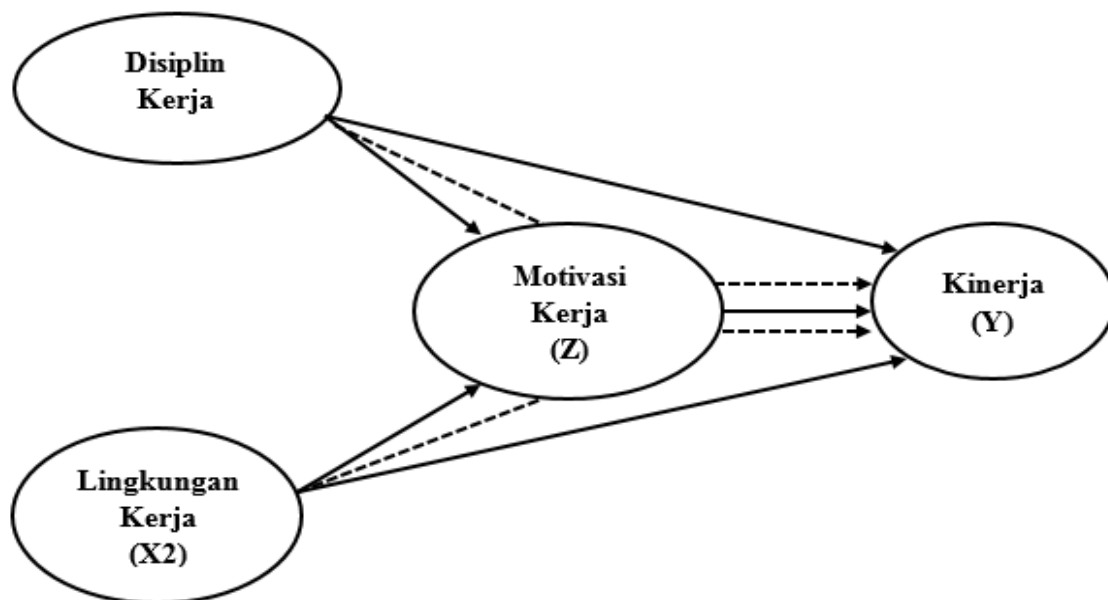
Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan selalu berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja serta prestasi yang baik dalam menjalankan kegiatan perusahaan.

PT. CMS Maju Sejahtera merupakan salah satu perusahaan nasional yang bergerak dibidang penjualan (*direct selling*) yang secara umum adalah strategi penjualan produk yang langsung ditujukan pada konsumen (pembeli) atau dengan kata lain penjual akan mendatangi calon konsumen dengan mengerahkan tenaga pemasaran. PT. CMS Maju Sejahtera tumbuh dengan berfokus pada pengembangan sumber daya manusia, sistem distribusi, inventaris, dan praktek perusahaan yang baik dan berupaya untuk berkembang serta memperbaiki sumber daya manusia demi mencapai tingkat keunggulan profesionalismenya.

Penelitian ini berfokus pada bidang distribusi dimana pada laporan kerja semseter satu tahun 2022, kinerja karyawan terhitung menurun karena melihat laporan kerja bahwa masih terdapat batal kirim barang ke konsumen yang salah satu penyebabnya ialah tim kiriman kurang aktif dalam mengunjungi ulang rumah konsumen pada saat kirim barang yang dinilai masih kurang efektif. Distribusi barang ke Gudang Wilayah tidak stabil sehingga menyebabkan pendapatan karyawan menurun dan karyawan sering menyampaikan keluhan gaji yang dinilai tidak sesuai dengan pekerjaannya. Keaktifan karyawan tidak berjalan dengan baik atau tidak sesuai Standar Operasional Perusahaan (SOP) dimana penetapan foto absensi belum berjalan dengan baik. Lingkungan kerja yang dinilai perlu diperhatikan sehingga kenyamanan kerja dan semangat kerja karyawan meningkat. Hal ini terjadi karena dinilai kurangnya motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan, dan adanya pelanggaran karyawan yang sering dilakukan sehingga perusahaan perlu memperbaiki beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Melalui gambar kerangka konsep diatas maka akan terdapat tujuh hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu :

1. Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.
3. Motivasi Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.
4. Disiplin Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.
5. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.
6. Disiplin Kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi melalui Motivasi Kerja pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.
7. Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi melalui Motivasi Kerja pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Wilayah Regional Makassar dan Regional Palu. Waktu penelitian dilaksanakan selama satu bulan yaitu dari bulan November 2022 sampai dengan bulan Desember 2022.

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Margono 2004, dalam Hardani et al 2020:361). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bidang distribusi di wilayah Regional Makassar dan Regional Palu sebanyak 56 orang.

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Yuliarmi dan Marhaemi, 2019):

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data dilapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat validitas dan realibilitas. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian.

Teknik pengolahan data dengan *Partial Last Square* (PLS) membutuhkan dua tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut yaitu menilai *outer model* (*measurement model*) dan pengujian model struktural (*Inner Model*)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Uji Validitas

Tabel 1. Discriminant validity

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)
Disiplin Kerja (X1)	0.811			
Kinerja Karyawan (Y)	0.774	0.805		
Lingkungan Kerja (X2)	0.715	0.772	0.837	
Motivasi Kerja (Z)	0.695	0.646	0.492	0.853

Dari tabel diatas dapat diketahui semua variabel mempunyai nilai AVE lebih dari 0,50, yaitu 0,657, 0,648, 0,700, 0,728 sehingga semua variabel tersebut memiliki validitas yang baik. Dari tabel 5.13 menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator lainnya.

Validitas dan *realibilitas* diperoleh dari *covergent validity* dan *reability* konstruk dengan memperhatikan nilai *Composite Realibilty*, *Cronbach's Alpha* dan *Average*. Nilai-nilai *Composite Realibilty* dan *Cronbach's Alpha* dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Composite Reliability

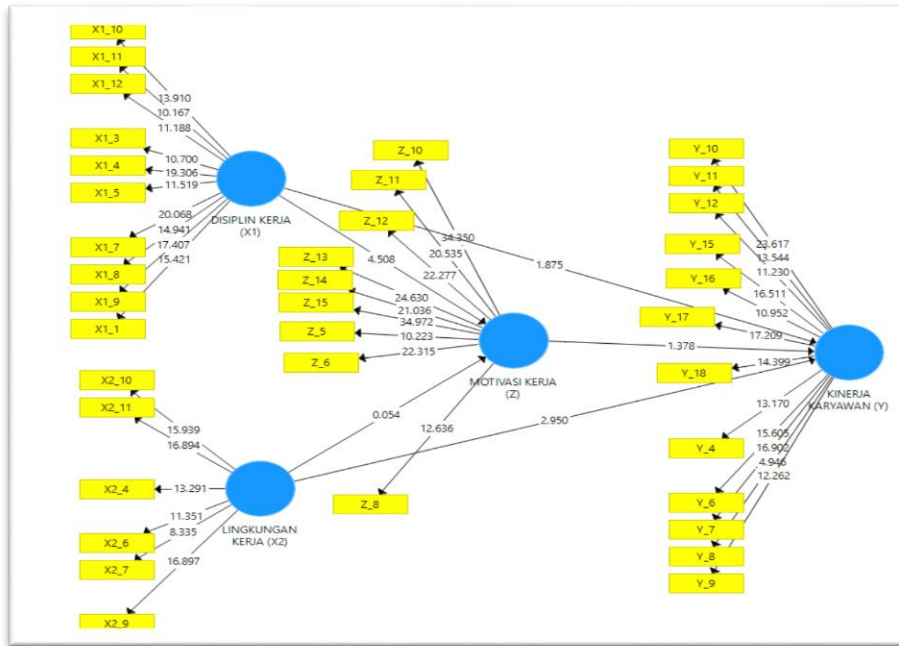
	<i>Cronbach'S Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composiste Realibility</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Disiplin Kerja (X1)	0.942	0.944	0.950	0.657
Kinerja Karyawan (Y)	0.950	0.955	0.956	0.648
Lingkungan Kerja (X2)	0.914	0.923	0.933	0.700
Motivasi Kerja	0.953	0.956	0.960	0.728

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis menunjukkan *composite reliability* pada masing-masing indikator menunjukkan angka diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R^2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran-ukuran Stone Geisser Q Square test dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan t-statistics melalui prosedur bootstrapping.

Gambar 1. Model Struktural



Hasil dari PLS *R-Squares* mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil perhitungan nilai *R-Squares*:

Tabel 2. Nilai *R-square*

	R Square	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.721	72.1% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja, sedangkan 27.9% dijelaskan oleh faktor lain.
Motivasi Kerja (Z)	0.484	48.4% variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 51.6% dijelaskan oleh faktor lain.

Tabel 2 menunjukkan nilai R-square untuk variabel Motivasi Kerja diperoleh sebesar 0,484 dan Kinerja Karyawan (Y) diperoleh sebesar 0,721. Hasil ini menunjukkan bahwa 0,484 variabel Motivasi Kerja (Z) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan 0,721 variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (Z).

Tabel 3. Nilai f-square

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)
Disiplin Kerja (X1)		0.110		0.467
Kinerja Karyawan (Y)				
Lingkungan Kerja (X2)		0.355		0.000

	Disiplin Kerja (X1)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)	Motivasi Kerja (Z)
Motivasi Kerja (Z)		0.084		

Penjelasan dari tabel 3 sesuai dengan effect size f-square sebagai berikut:

Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai f-square sebesar 0.110 yang dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh “lemah” terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja mempunyai nilai f-square sebesar 0.467 yang dapat diinterpretasikan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh “kuat” terhadap Motivasi Kerja. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai f-square sebesar 0.355 yang dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh “kuat” terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja mempunyai nilai f-square sebesar 0.00 yang dapat diinterpretasikan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh “sangat lemah” terhadap Motivasi Kerja. Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan mempunyai nilai f-square sebesar 0.084 yang dapat diinterpretasikan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh “lemah” terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji statistik maka diperoleh pembuktian hipotesis yang secara rinci ditampilkan pada tabel 4

Tabel 4. Hasil Pengujian Bootstrapping

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja(X1)->Motivasi Kerja(Z)	0.703	0.693	0.156	4.512	0.000
Lingkungan Kerja(X2)->Motivasi Kerja (Z)	-0.011	-0.016	0.191	0.055	0.956
Motivasi Kerja (Z)->Kinerja Karyawan (Y)	0.213	0.232	0.144	1.482	0.139
Disiplin Kerja (X1)->Kinerja Karyawan (Y)	0.304	0.293	0.153	1.989	0.047
Lingkungan Kerja (X2)->Kinerja Karyawan (Y).	0.450	0.447	0.151	2.987	0.003

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diperoleh hasil sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.703 dengan nilai T-Statistics sebesar 4.512 dan P values 0.000. Nilai tersebut lebih besar dari standar t-statistics (>1.96), dan p values dibawah 0.05. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar -0.011 dengan nilai t-statistics sebesar 0.055 dan p values 0.956.

Nilai tersebut lebih kecil dari standar t-statistics (>1.96), dan p values diatas 0.05. Hal ini berarti **Hipotesis 2 ditolak**.

Pengaruh Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.213 dengan nilai t-statistics sebesar 1.482 dan p values 0.139. Nilai tersebut lebih kecil dari standar t-statistics (>1.96), dan p values diatas 0.05. Hal ini berarti **Hipotesis 3 ditolak**.

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.304 dengan nilai t-statistics sebesar 1.989 dan p values 0.047. Nilai tersebut lebih besar dari standar t-statistics (>1.96), dan p values dibawah 0.05 . Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.450 dengan nilai t-statistics sebesar 2.987 dan p values 0.003. Nilai tersebut lebih besar dari standar t-statistics (>1.96) dan p values dibawah 0.05. Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima**.

Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Hasil pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung melalui Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi dengan menggunakan program bantu Sobel test Calculator dapat disajikan pada tabel 5. berikut:

Tabel 5. Result For Sobel Test

	Orginal Sample (O)	Sample Mean (M)	Standar Deviation (STDEV)	T Statistick	P Values
Disiplin Kerja(X1)->Motovasi Kerja(Z)->Kinerja Karyawan(Y).	0.150	0.153	0.097	1.545	0.123
Lingkungan Kerja(X2)->Motivasi Kerja(Z)->Kinerja Karyawan(Y).	-0.002	0.018	0.055	0.041	0.967

Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Distribusi Melalui Motivasi Kerja (Z) pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0.150 dengan nilai t-statistics 1.545 dan p values 0.123. Nilai tersebut lebih kecil dari standar t-statistics (>1.96) dan p values diatas 0.05. Dengan demikian, **Hipotesis 6 ditolak**.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Distribusi melalui Motivasi Kerja (Z) pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu menunjukkan nilai koefisien -0.002 dengan nilai t-statistics 0.041 dan p valuaes 0.967. Nilai tersebut lebih kecil dari standar t-statistics (>1.96) dan p values diatas 0.05. Dengan demikian, **Hipotesis 7 ditolak**.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jufrizen, dkk (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja dapat dipengaruhi langsung oleh disiplin kerja. Penelitian yang dilakukan Bukhori dan Erlyana (2018) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan disiplin kerja (X1) berpengaruh secara nyata terhadap motivasi kerja Bagian Produksi PT. Pertamina EP Asset 5 Field Sangasanga (Z).

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.703 dengan nilai T-Statistics sebesar 4.512 dan *P values* 0.000. Nilai tersebut lebih besar dari standar t-statistics (>1.96), dan *p values* dibawah 0.05. Hal ini berarti **Hipotesis 1 diterima**, yang berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Dari penelitian ini disimpulkan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja (X1) maka semakin tinggi Motivasi Kerja (Z), sebaliknya semakin rendah Motivasi Kerja (Z) maka semakin rendah pula Disiplin Kerja (X1). Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Apabila perusahaan mengatur dan menetapkan Disiplin Kerja (X1) dengan baik maka Motivasi Kerja (Z) semakin meningkat. Pada hasil analisis variabel eksogen, respon terhadap variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai rata-rata 3.287 dengan kriteria sangat tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Miftahul, dkk (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0.011 dengan nilai t-statistics sebesar 0.055 dan *p values* 0.956. Nilai tersebut lebih kecil dari standar t-statistics (>1.96), dan *p values* diatas 0.05. Hal ini berarti **Hipotesis 2 ditolak**. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Lingkungan Kerja (X2) maka semakin rendah Motivasi Kerja (Z). Begitupun sebaliknya, Semakin tinggi Motivasi Kerja (Z) maka semakin rendah Lingkungan Kerja (X2). Lingkungan Kerja (X2) maka semakin lemah Motivasi Kerja (Z) dan semakin tinggi Motivasi Kerja (Z) maka semakin kurang kondusif lingkungan Kerja (X2). Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Solihatun, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa hubungan variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.213 dengan nilai t-statistics sebesar 1.482 dan *p values* 0.139. Nilai tersebut lebih kecil dari standar t-statistics (>1.96), dan *p values* diatas 0.05. Hal ini berarti **Hipotesis 3 ditolak**.

Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu yang berarti semakin tinggi Motivasi Kerja (Z) maka semakin tinggi Kinerja Karyawan (Y) tetapi tidak signifikan atau pengaruhnya lemah. Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Nurjaya (2021) yang menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.304 dengan nilai t-statistics sebesar 1.989 dan *p values* 0.047. Nilai tersebut lebih besar dari standar t-statistics (>1.96), dan *p values* dibawah 0.05 . Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima**. Hasil ini berarti bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu yang berarti semakin tinggi Disiplin Kerja (X1) maka semakin tinggi Kinerja Karyawan (Y) dan Disiplin Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila Disiplin Kerja (X1) ditetapkan dan dipatuhi oleh karyawan dengan baik maka kinerja karyawan semakin meningkat. Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila Disiplin Kerja ditetapkan dengan baik maka Kinerja Karyawan semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sihaloho dan Siregar (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0.450 dengan nilai t-statistics sebesar 2.987 dan *p values* 0.003. Nilai tersebut lebih besar dari standar t-statistics (>1.96) dan *p values* dibawah 0.05. Dengan demikian, **Hipotesis 5 diterima**. Hasil ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu yang berarti semakin kondusif Lingkungan Kerja maka semakin baik Kinerja Karyawan dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi Melalui Motivasi Kerja pada PT. CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Efendi dan Hardiyanto (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa hubungan variabel Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur 0.150 dengan nilai t-statistics 1.545 dan *P values* 0.123. Nilai tersebut lebih kecil dari standar t-statistics (>1.96) dan *p values* diatas 0.05. Dengan demikian, **Hipotesis 6 ditolak**. Hal ini berarti Disiplin Kerja (X1) secara tidak langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z). Artinya semakin tinggi Disiplin Kerja (X1) maka semakin tinggi Motivasi Kerja (Z) namun tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Distribusi Melalui Motivasi Kerja pada PT.CMS Maju Sejahtera Regional Makassar dan Palu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Sudarmanto (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis didapatkan hasil bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Melalui Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai koefisien jalur -0.002 dengan nilai t-statistics 0.041 dan *p values* 0.967. Nilai tersebut lebih kecil dari standar t-statistics (>1.96) dan *p values* diatas 0.05. Dengan demikian **Hipotesis 7 ditolak**. Hal ini berarti Lingkungan Kerja (X2) secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Z) melalui Motivasi Kerja (Z). Artinya semakin tinggi Lingkungan Kerja (X2) maka semakin rendah Motivasi Kerja (Z) dan tidak dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y). Hal ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan pembahasan sebelumnya, maka diperoleh hasil bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, Nur, Resky., dkk. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. 4 (1) 47-62.

- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan. UISU Press.
- Baron, Reuben, M., & David, A. Kenny. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. Vol. 51(6).
- Basori, Miftahul, Ainun Naim., dkk. (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 (JRBMT). 1 (2) 149-157.
- Bukhori, Mohammad., dan Dewi, Erlyana, Kusuma. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. Akademika. 16 (2).
- Candana, Dori, Mittra., dkk. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Batang Hari Barisan. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi.
- Duryadi. (2021). Metode Penelitian Ilmiah. Semarang: Yayasan Prima Agus Teknik Bekerja Sama Dengan Univeritas Sains & Teknologi Komputer (Universitas STEKOM).
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya. UBHARA Manajemen Press.
- Farida, Umi., dan Sri, Hartono. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia II. Ponorogo. Umpo Press.
- Firman, A., & Inrawati, N. (2023). The Impact of the Recruitment Process on Employee Performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 1(2). <https://doi.org/10.60079/ahrmr.v1i2.75>
- Hakim, Abdul. (2014). Dinamika Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Semarang. EF Press Digimedia.
- Hardani. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta. CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hardani., dkk. (2020). Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Yogyakarta. CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hardyanto, Eko, Hadi., dan Sugito, Efendi. (2021). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT.Shopee International Indonesia). *Journal of Social Studies*. 2(1).
- Hasibuan, Malayu. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen., dan Fadila, Puspita, Hadi. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*. 7 (1).

- Juniarti, Atty, Tri., dkk. (2021). Lingkungan Organisasi dan Etos Kerja Dalam MSDM. Kab. Banyumas. CV.Pena Persada.
- Mashudi, Imron. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kedisiplinan Kerja, dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. BRI Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). Journal of Economics, Business and Engineering (JEBE). .1(2). 2716-2583.
- Nainggolan, Piter., dan Juan, Carlos, Pangestu. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kinerja karyawan Saat Masa New Normal Pandemi Covid- 19 Pada Perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Yang Terdaftar Dibursa Efek Indonesia.
- Nurjaya, Nunu. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jurnal Ilmiah Nasional. 1 (3).
- Paramita, Ratna, Wijayanti, Daniar., dkk. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif. Lumajang. Widya Gama Press.
- Priyono. (2007). Pengantar Manajemen. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Priyono. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo. Zifatama Publisher.
- Risma, yopi., dkk. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saman Padang. Jurnal Matua. 3(1). 197-207.
- Silaen, Noviah, Ruth., dkk. (2021). Kinerja Karyawan. Bandung. Widina Bhakti Persada Bandung.
- Sinambela, Lijan, Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT.Bumi Aksara.
- Solihatun., dkk. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Manajemen. 15 (1).
- Sudarmanto, Yoyok., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Umum Daerah Minum Air. Jurnal Ekonomi dan Manajemen. 19(1) . 79-88.
- Susitiningrum, Noeria. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Njonja Maneer Semarang. Dipenogoro Journal Of Social And Political Of Science. 1-11.
- Sutrisno, Edy. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Keempat Belas. Bandung. Alfabeta.
- Wijaya, I., Firman, A., & Rakhman, B. Diskresi Sebagai Penerapan Nilai-Nilai Moralitas dan Etika Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
- Yuliarmi, Ni, Inyoman., dan AAIN, Marhaeni. (2019). Metode Riset Jilid II. Denpasar. CV. Sastra Utama.