

PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN MELALUI MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BADAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

Wilda Ariestriani¹, Asniwati², Deddy Rahwandi Rahim³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹wildaaries82@gmail.com, ²asniwatorachmat1@gmail.com,

³deddyrahwandi@gmail.com

Abstrak

Penelitian Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menguji disiplin terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, menguji pengaruh mediasi motivasi kerja pada lingkungan kerja dan kinerja pegawai, dan menguji pengaruh mediasi pada disiplin kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.

Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian survey. Pendekatan penelitian yaitu penelitian ekplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data adalah kuesioner. Populasi dalam penelitiannya itu pegawai yang bekerja di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Sampel pada penelitian ini yaitu 93 responden. Teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. Teknik analisis data pada penelitian ini yaitu analisa outer model, analisa inner model, dan uji hipotesis dengan menggunakan software smart PLS 3.2.7.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pengaruh lingkungan terhadap kinerja pegawai sebesar 393,2 termasuk dalam kategori sangat tinggi, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 370 termasuk kategori tinggi, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 352,25 termasuk kategori tinggi. Mediasi motivasi kerja tidak berpengaruh pada lingkungan kerja dan kinerja pegawai. Sedangkan mediasi motivasi kerja berpengaruh signifikan pada disiplin kerja dan kinerja pegawai. R Square pada kinerja pegawai sebesar 0,415 sedangkan R Square pada motivasi kerja sebesar 0,060.

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

Abstract

This study aims to examine the effect of the work environment on employee performance, test discipline on employee performance, examine the effect of work motivation on employee performance, examine the mediating effect of work motivation on the work environment and employee performance, and examine the effect of mediation on work discipline and employee performance at the office. Regional Financial and Asset Agency of Sidenreng Rappang Regency.

The research method used is survey research. The research approach is explanatory research with a quantitative approach. The data collection technique is a questionnaire. The population in his research were employees who worked at the Regional Finance and Assets Office of Sidenreng Rappang Regency. The sample in this study were 93 respondents. The sampling technique is purposive sampling. The data analysis techniques in this study are outer model analysis, inner model analysis, and hypothesis testing using PLS 3.2.7 smart software.

Based on the results of research conducted, the effect of the environment on employee performance is 393.2, including in the very high category, the effect of work discipline on employee performance is 370, including the high category, the effect of work motivation on employee performance is 352.25, including the high category. Mediation of work motivation has no effect on the work environment and employee performance. While the mediation of work motivation has a significant effect on work discipline and employee performance. R Square on employee performance is 0.415 while R Square on work motivation is 0.060.

Keywords: *Environment, Discipline, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam menjalankan aktivitas organisasi. Dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan sumber daya manusia yang bermutu. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya (Arianto,2013).

Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu instansi bukan hal yang mudah. Kinerja karyawan menunjukkan seberapa banyak pegawai memberi kontribusi kepada organisasi, yang diantaranya adalah kualitas output, kuantitas output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Dalam lingkungan internal organisasi baik itu organisasi pemerintahan ataupun pada perusahaan, fungsi pengelolaan sumber daya manusia yang efektif oleh pimpinan organisasi merupakan prasyarat penting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Gitosudarmo dalam Prakoso (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, dan pengaturan keamanan tempat kerja.

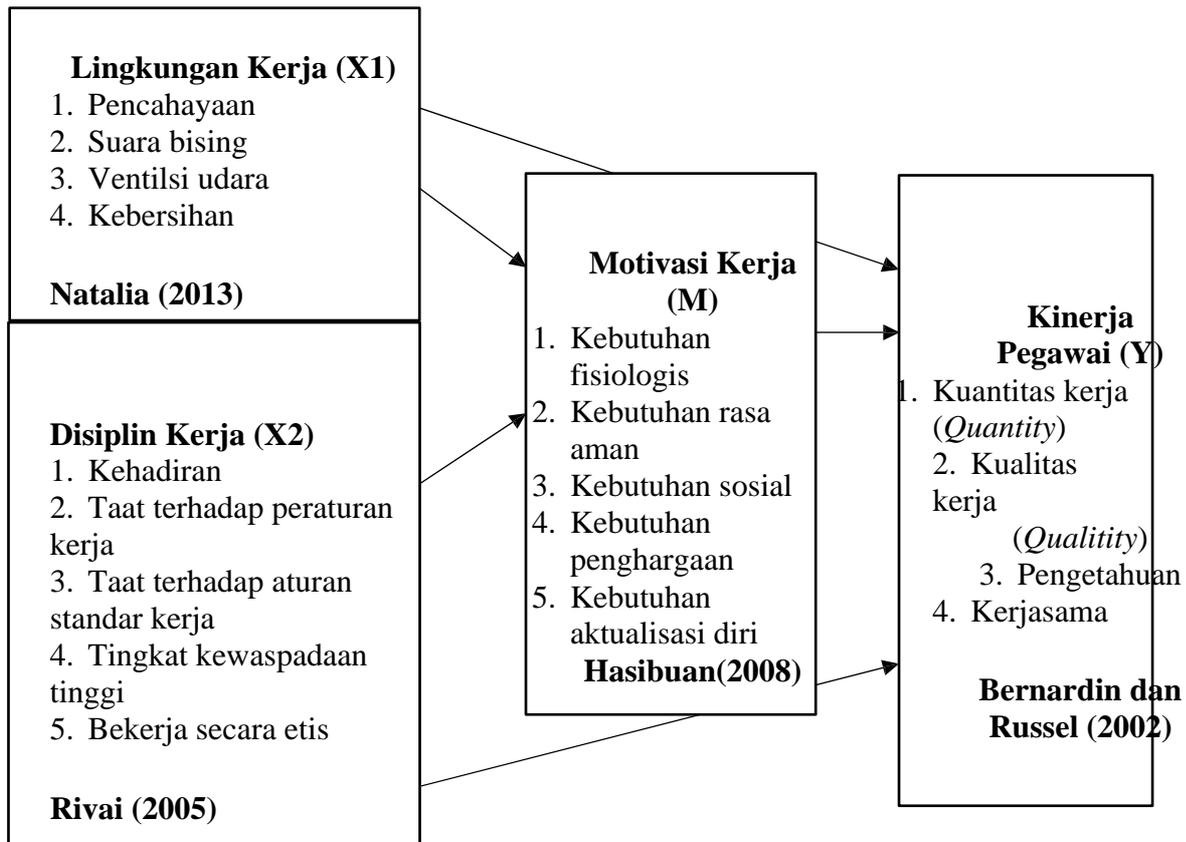
Selain faktor lingkungan kerja, disiplin kerja juga berperan penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Wahyuningrum (2008) juga menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Kedisiplinan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Semakin tinggi kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Oleh sebab itu, di dalam setiap organisasi perlu adanya penegasan kedisiplinan bagi para karyawannya. Dengan kedisiplinan karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan juga diharapkan dapat meningkat.

Tampi (2014) Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu dari atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Dapat dilihat bahwa Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan masih terdapat permasalahan yang ditemukan di lokasi penelitian, seperti pengaruh lingkungan kerja yang kurang mendukung, tingkat kedisiplinan, dan kurangnya motivasi karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan. Seperti yang disampaikan oleh Harlina (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Moulana et al., (2017) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penelitian ini disusun melalui kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



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

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah
5. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang
6. Motivasi kerja memiliki pengaruh mediasi pada lingkungan kerja dan kinerja pegawai Kantor Badan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang
7. Motivasi kerja memiliki pengaruh mediasi pada disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif.

Penelitian eksplanatori memiliki tujuan utama untuk menjelaskan mengapa sebuah fenomena dapat terjadi serta untuk membuktikan sebuah teori (Neuman, 2014). Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan Mei 2021 sampai dengan Juni 2021. Penelitian ini menggunakan purposive sampling. *Purposive sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel dengan memilih sampel dari kasus yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti (Neuman, 2014). Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 93 responden. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dalam bentuk pertanyaan positif, terdiri atas skor 1 sampai 5 yang artinya sangat tidak setuju, tidak setuju, cukup setuju, setuju, dan sangat setuju.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan tahapan yakni Analisis *Outer Model* (model pengukuran). Analisis model pengukuran untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen dalam penelitian, terdiri dari (1) validitas konvergen, indikator individu dianggap signifikan secara praktis memiliki nilai *outer loading* > 0.5 (Chin, 1998), (2) *Average Variance Distracted* (AVE), nilai $AVE \geq 0,5$ menunjukkan adanya konvergen yang baik. (3) Validitas diskriminan, dilihat dari nilai *cross loading*nya, dimana nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2015), (4) Uji reliabilitas, konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,7 (Ghozali, 2015). Selanjutnya Analisis *Inner Model*, dilakukan dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen dan nilai *path coefficient* dan t hitung (t-statistic) tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Smart-PLS 3.7.2.

HASIL DAN PEMBAHASAN Hasil**Analisis *Outer Model***

Analisis *outer model* memiliki aturan-aturan yang perlu diperhatikan. Aturan yang biasa digunakan untuk menilai validitas konvergen yaitu nilai *factor loading* harus lebih dari 0,7 untuk penelitian yang bersifat confirmatory serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 0,5 (Ghozali 2015).

Uji Validitas**Tabel 1. Nilai *Loading Factor***

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
1	DK1	0.763	Valid
2	DK2	0.661	Valid
3	DK3	0.8	Valid
4	DK4	0.712	Valid
5	DK6	0.803	Valid
6	DK7	0.723	Valid

7	DK8	0.755	Valid
8	K1	0.778	Valid
9	K2	0.767	Valid
10	K3	0.778	Valid
11	K4	0.824	Valid
12	K5	0.777	Valid
13	K7	0.745	Valid
14	K8	0.748	Valid
15	LK1	0.75	Valid
16	LK2	0.735	Valid
17	LK3	0.742	Valid
18	LK4	0.758	Valid
19	LK5	0.752	Valid
20	M1	0.648	Valid
21	M2	0.738	Valid
22	M3	0.735	Valid
23	M4	0.682	Valid
24	M5	0.769	Valid
25	M6	0.76	Valid
26	M7	0.728	Valid
27	M8	0.781	Valid

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan *Smart PLS*

Berdasarkan data dari tabel 1 diatas dapat dijelaskan bahwa semua item-item pernyataan bernilai > 0,50 atau dinyatakan valid.

Tabel 2. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Lingkungan Kerja	0,553
Disiplin Kerja	0,624
Motivasi Kerja	0,534
Kinerja	0,608

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan *Smart PLS*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai *Average Variance Extracted (AVE)* untuk semua variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berada pada nilai > 0,5 dan dinyatakan valid. Serta nilai *loading factor* > 0,5. Sehingga dapat dijelaskan bahwa semua item pertanyaan dalam kuesioner sudah memenuhi persyaratan validitas.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Nilai Composite Reliabilit

No	Variabel	Composite Reliability	Status
1	Disiplin Kerja	0,892	Reliabel
2	Kinerja Pegawai	0,916	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0,861	Reliabel
4	Motivasi Kerja	0,847	Reliabel

Berdasarkan data diatas terlihat bahwa semua variabel terbukti reliabel dengan nilai *composite reliability* > 0,70. Adapun nilai *composite reliability* terendah adalah 0,847 pada variabel motivasi kerja dan nilai tertinggi adalah 0,916 pada variabel kinerja pegawai. Untuk nilai *composite reliability* > 0,8 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian

Analisis Inner Model

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten diantaranya dengan uji *R-Square*. Nilai *R-Square* merupakan koefisien determinasi pada konstruk endogen. *R-Square* digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Chin (1998), jika nilai *R-Square* sebesar 0,67 dinyatakan kuat, 0,33 dinyatakan moderat dan 0,19 dinyatakan lemah.

Tabel 4. Nilai R-Square

No	Variabel	R-Square
1	Kinerja Pegawai	0,415
2	Motivasi Kerja	0,060

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan *Smart PLS*

Nilai *R-Square* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,060. Artinya variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai sebesar 6%, sedangkan sisanya sebesar 94% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Nilai Path Coefficient

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value	Ket
Lingkungan kerja → Kinerja	0,143	0,166	0,103	1,389	0,166	Tidak didukung
Disiplin kerja → Kinerja	0,422	0,425	0,081	5,204	0,000	Didukung
Motivasi kerja → Kinerja	0,310	0,306	0,096	3,215	0,001	Didukung
Lingkungan kerja → Motivasi kerja	0,129	0,167	0,156	0,827	0,409	Tidak didukung

Disiplin kerja à Motivasi kerja	0,165	0,179	0,135	1,220	0,223	Tidak didukung
---------------------------------------	-------	-------	-------	-------	-------	-------------------

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan *Smart PLS*

Berdasarkan tabel *path coefficient* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *P Value* sebesar 0,166 sehingga nilai *P Value* > 0,05 yang tergolong sebagaikategori tidak signifikan dengan nilai *t statistics* sebesar 1,389 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,143 dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut memberikan makna bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah.
2. Nilai *P Value* sebesar 0,223 sehingga nilai *P Value* > 0,05 yang tergolong sebagai kategori tidak signifikan dengan nilai *t statistics* sebesar 1,220 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,165 dengan kata lain Ho diterima dan Ha ditolak. Hal tersebut memberikan makna bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah.
3. Nilai *P Value* sebesar 0,001 sehingga nilai *P Value* < 0,05 yang tergolong sebagai kategori signifikan dengan nilai *t statistics* sebesar 3,215 > t tabel, dengan pengaruh sebesar 0,310 dengan kata lain Ho ditolak dan Ha diterima. Hal tersebut memberikan makna bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah.

Tabel 6. Nilai *Path Coefficient*

2	Lingkungan kerja à Kinerja pegawai	0,143	0,166	0,103	1,389	0,166
---	--	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan *Smart PLS*

Tabel 7. Nilai *Specific Indirect Effects*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
Disiplin Kerja à motivasi kerja à kinerja pegawai	0.051	0.058	0.045	1.127	0.260
Lingkungan Kerja à motivasi kerja à kinerja pegawai	0.040	0.046	0.048	0.835	0.404

No	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
----	-----------	---------------------------	-----------------------	----------------------------------	-----------------------------	------------

Sumber : Data diolah peneliti menggunakan *Smart PLS*

1	Disiplin kerja à Kinerja pegawai	0,422	0,425	0,081	5,204	0,000
---	--	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan dari data tabel 6 yang dijelaskan diatas diperoleh nilai *path coefficients* antara disiplin kerja dan kinerja pegawai dari 0,422 turun menjadi 0,051 pada *specific indirect effects* serta hubungan dari disiplin kerja melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tetap signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian atau *partial mediation*. Hasil ini memberikan makna bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan mediasi sebagian. Artinya lingkungan kerja dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai.

PEMBAHASAN

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa jika kondisi lingkungan kerja yang tidak bersih / kurang baik maka kinerja pegawai akan rendah. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahya Widuri Wulan (2019) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

2. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariyanto (2020) dengan judul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT MITRA HAI”.

3. Motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila motivasi kerja meningkat menyebabkan kualitas kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam”.

4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat tidak akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Imam Soetopo, Amiartuti Kusmaningtyas dan Tri Andjarwati (2018) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang”.

5. Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja.

Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya apabila disiplin kerja meningkat tidak akan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, dan Wulan Purnamasari (2019) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo”.

6. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh mediasi pada Lingkungan kerja dan Kinerja pegawai.

Hasil Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Artinya apabila lingkungan kerja meningkat, maka kinerja Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah akan meningkat namun tidak melalui motivasi kerja. Dalam penelitian ini motivasi kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Shinta Nur Arifa dan Muhsin (2018) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja”.

7. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh mediasi pada Disiplin kerja dan Kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh langsung antara disiplin kerja dan kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi kerja. Artinya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan. Ini bermakna bahwa motivasi kerja tidak berperan sebagai variabel intervening (mediator). Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian Jufrizen dan Hadi (2021) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja”.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisis data yang dilakukan oleh peneliti terhadap 93 responden pegawai Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai;
2. Disiplin Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
3. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai;
4. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja;
5. Disiplin Kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja;

6. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh mediasi pada Lingkungan kerja dan kinerja pegawai;
7. Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh mediasi pada Disiplin kerja dan kinerja pegawai;

SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan pada penelitian ini, ada beberapa saran yang perlu disampaikan oleh peneliti antara lain :

1. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memediasi atau tidak mengintervening pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang artinya bahwa masih ada variabel-variabel lain yang bisa dijadikan variabel intervening yang mungkin bisa mengintervening atau memediasi pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Sampel yang digunakan pada penelitian ini masih terbilang sedikit, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperbanyak sampel yang akan digunakan sehingga akan mendekati gambaran hasil yang lebih mendekati kondisi yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amy Nurhuda, Sigit Sardjono, W. P. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo*. *Ekonomi Manajemen*, 1(1), 1–7.
- Anjaya, Rido (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Di Dinas Sosial Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat)*. Undergraduate Thesis, UIN Raden Intan Lampung.
- Arianto, D. A. N. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. *Jurnal Economia* Volume 9 Nomor 2, Oktober 2013.
- Arifa & Muhsin (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja*. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
- Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA (2002). *Human resource management: An experimental approach*. (International edition).
- Chin, W.Y.W (1998). *The partial least squares approach for structural equation modelling*. George A. Marcoulides, ed *Modern Methods for Bussiness Research*. Lawrence Erlbaum Associates, Mahwah NJ, 295-336.

- Ghozali. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harlina, D. (2013). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STAIN Kerinci dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Sains Manajemen, 10(4), 1-17.
- Hariyanto. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mitra HAI*. Skripsi thesis, Prodi Manajemen.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2002). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moulana F, Sunuharyo BS, Utami JN. (2017). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel mediator motivasi kerja (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Tbk Witel Jatim Selatan)*. Jurnal administrasi Bisnis 4(1):178–185.
- Natalia, F. D. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. ank Central Asia, Tbk Cabang Cinere*. Jurnal Ilmiah Vol.1 No.1.
- Neuman, W. Lawrence. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative Approaches*. Seventy Ed. England: Pearson Education Limited.
- Prakoso, R. D. (2018). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 14(2).
- Rivai, V, F., dan Basri, A.F.M. (2005). *Perfomance Appraisalm*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Soetopo, I., Kusmaningtyas, A., & Andjarwati, T. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi*

Kerja Dan Kinerja Guru Smk Negeri 1 Tambelangan Sampang. JMM17: Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, 5(02).

Tampi, B. J. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK NEGARA INDONESIA, TBK (Regional Sales Manado). Journal Acta Diurna. Vol. III (4).*

Wahyuningrum. (2008). *Hubungan Kemampuan, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. Tesis. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Program Pascasarjana Universitas Diponegoro Semarang.* Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen, 2(1), 40-50.*