

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT.INCASI RAYA DI PESISIR SELATAN

Dandi eka saputra¹, Ramdani bayu putra ², Olandari mulyadi ³, Hasmaynelis fitri⁴

^{1,2,3,4} Universitas Putra Indonesia (UPI) “YPTK, Padang, Indonesia

¹dndekasaputra@gmail.com ²ramdanibayuputra@gmail.com

³olandarimulyadi@upiyptk.ac.id ⁴hasmay@upiyptk.ac.id

Received: 14-08- 2024

Revised: 22-08-2024

Approved: 22-09-2024

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and work motivation on employee performance through work discipline as an intervening variable at Pt.Incasi Raya in Pesisir Selatan. Method In this research the author used a saturated sample. Saturated sampling is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This is often done when the population is relatively small, less than 100 people, or research that wants to make generalizations with very small errors. The reason this research uses a saturated sampling technique is because the population is small, so the sample in this study uses the entire population to be used as respondents of 70 people. Data analysis uses Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Square (PLS). The results of this research show that the work environment has a positive and significant effect on work discipline. Work Motivation has a positive and insignificant effect on Work Discipline. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work Motivation has a negative and insignificant effect on Employee Performance. Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance through Work Discipline. Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance. Work Motivation has a positive and insignificant effect on Employee Performance through Work Discipline in Employees. Greater of Pt Incasi on Pesisir Selatan.

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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Pt.Incasi Raya Di Pesisir Selatan. Metode Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 70 orang. Analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Pegawai PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Disiplin Kerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi, karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif. Manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, manajemen sumber daya manusia berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum.

Menurut (Widya Ningsih, 2021) Kinerja Pegawai ialah pencapaian/hasil kerja yang diberikan karyawan dengan cara merencanakan serta melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan dilandasi oleh sikap profesional dalam bekerja. Menurut (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2020) Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan target atau tujuan yang disepakati bersama dengan kinerja yang baik tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan.

Pada PT. Incasi Raya yang bertempat di Muara Sakai Indrapura, Kec. Pancung Soal, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatra Barat 25673. Berdiri pada tahun 20 maret 1997 dengan akta nomor 91 yang didirikan oleh Abdul Kadir Usman, SH dengan notaris di Padang dan disahkan oleh Bupati Kabupaten Pesisir Selatan muspika di Kenagarian Inderapura dan karyawan pada PT. Incasi Raya memiliki tugas masing-masing dalam bekerja dan memiliki lingkungan kerja yang berbeda disetiap bidangnya.

Namun kinerja Pegawai pada PT. Incasi Raya belum teralisasi dengan baik, disebabkan kinerja pegawai antar sesama karyawan yang masih terjalin kurang baik saat bekerja hal ini dikarenakan adanya permasalahan sesama rekan kerja, yang menyebabkan target kinerja pegawai adanya faktor turun naik karena lingkungan kerja yang kurang baik.

Pada tahun 2020 realisasi kinerja pegawai diatas 80%, hal ini jauh dari target yang telah direncanakan oleh perusahaan dan menunjukkan bahwa realisasi yang ditentukan optimal dengan jumlah 86,95%, sedangkan yang tidak terealisasi berjumlah 13,05%. Namun pada tahun 2020 mengalami penurunan dibawah 80% dengan jumlah realisasi 79,65%, dan yang tidak terealisasi berjumlah 20,35%. Kemudian pada tahun 2021 mengalami kenaikan dengan jumlah realisasi 85,15% dan yang tidak terealisasi berjumlah 14,09%. Kesimpulan dari tabel dan data tersebut diatas terlihat berarti kinerja pegawai pada PT. Incasi Raya dari tahun 2020-2022 belum sepenuhnya optimal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul: Pengaruh lingkungan kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Incasi Raya Pesisir Selatan.

PT. Incasi Raya Pesisir Selatan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak kepala sawit. Perusahaan ini berpusat dan beroperasi di Kabupaten Pesisir Selatan dalam beberapa tahun terakhir

perusahaan kerap dihadapkan pada sejumlah masalah yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan. Fenomena tersebut dapat diamati dari akumulasi Kinerja Karyawan di PT. Incasi Raya Pesisir Selatan seperti tergambar pada Gambar 1 diatas.

Menurut (Puspita Sari & Kis Indriyaningrum, 2024), definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut (Suhartina, 2023), menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Menurut (Setiani & Febrian, 2023) Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas. Lingkungan kerja segala hal yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjelaskan tugas. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh organisasi lingkungan kerja memiliki arti penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Menurut (Puspita Sari & Kis Indriyaningrum, 2024), Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh – sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, 2023), Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja pegawai selama periode tertentu. Pemikiran ini dibandingkan dengan target atau tujuan yang disepakati bersama dengan kinerja yang baik tentunya akan menguntungkan kedua belah pihak, baik karyawan maupun perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu sikap hormat yang ada pada diri seseorang karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada didalam perusahaan. Menurut (Adinda et al., 2023), Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penerapan disiplin kerja bermanfaat dalam mendidik para karyawan untuk mematuhi dan menaati peraturan, maupun kebijakan yang ada di perusahaan.

Menurut (Luscia et al., 2023) Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau Perusahaan.

Menurut (Noverahman et al., 2023) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai agar

mereka siap untuk mengubah sikap dan perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam menciptakan pola perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia- bukan mesin - dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Bambang Dwi Suseno, Uli Wildan, 2023).

Manajemen Sumber daya Manusia merupakan cabang manajemen khusus dan terorganisir yang terkait dengan perolehan, pemeliharaan, pengembangan, pemanfaatan dan koordinasi orang di tempat kerja, sehingga upaya tersebut akan memberi yang terbaik bagi perusahaan. Hal ini mengacu pada fungsi sistematis perencanaan bagi kebutuhan dan tuntutan sumber daya manusia dalam seleksi, pelatihan, kompensasi dan penilaian kinerja untuk memenuhi persyaratan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber daya Manusia adalah fungsi untuk menarik, mengembangkan dan mempertahankan karyawan yang memiliki kualifikasi untuk menjalankan aktivitas yang diperlukan, guna mencapai tujuan organisasi (Muhammad Asir et al., 2023).

Kinerja Pegawai

(Peny, 2023), menyatakan, jika kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan output pelaksanaan tugas. Kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai Tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Setiani & Febrian, 2023), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar lokasi tempat kerja yang dapat memengaruhi pegawai/karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas dan pekerjaannya sehari hari.

Motivasi Kerja

Menurut (RB Putra et al, 47:2020) Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan

sebaliknya jika motivasi rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah. Motivasi memiliki pengertian bahwa satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu kebutuhan, tujuan dan dorongan. Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara yang ia miliki dengan apa yang ia harapkan.

Disiplin Kerja

Menurut (Noverahman et al., 2023) disiplin kerja merupakan sebuah alat yang digunakan oleh para pimpinan dalam berkomunikasi dengan pegawai agar mereka siap untuk mengubah sikap dan perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam menciptakan pola perilaku pegawai dalam mencapai tujuan organisasi Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang diberikan manajer Perusahaan.

METODE PENELITIAN

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui suatu variabel memiliki pengaruh terhadap variabel lain. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada PT. Incasi Raya Pesisir Selatan sebanyak 70 orang. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) "Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel". Alasan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh karena jumlah populasi kecil, maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 70 orang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer merupakan jenis data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti kesumber utama. Peneliti memperoleh data setelah melakukan penelitian dilapangan dengan meyebar angket. Data skunder merupakan data tidak langsung yang telah dikumpulkan atau tersedia untuk peneliti dari pihak lain. Data sekunder yaitu data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti buku, literature, jurnal dan bacaan yang dapat mendukung penelitian ini. Alur Penelitian:

1. Pengumpulan data:
 - a. Pengumpulan sumber informasi terkait dari buku, jurnal, dan media online menggunakan platform seperti Mendeley dan google scholar.
 - b. Mengumpulkan data dari perpustakaan offline untuk memperoleh literatur yang relevan.
2. Kajian Pustaka:
 - a. Menganalisis literatur yang telah dikumpulkan untuk memahami teori- teori yang ada dan menemukan gap atau celah dalam penelitian sebelumnya.
 - b. Mengidentifikasi dan menilai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
3. Pengembangan Hipotesis:

- a. Berdasarkan kajian pustaka, merumuskan hipotesis mengenai pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.
4. Analisis Data:
 - a. Menggunakan pendekatan induktif untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan tanpa mengarahkan pertanyaan penelitian.
 - b. Menarik kesimpulan dari hasil analisis data untuk memvalidasi hipotesis yang telah dirumuskan
5. Penyusunan laporan penelitian:
 - a. Menyusun laporan penelitian yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, metode penelitian, hasil analisis, dan Kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,710 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,116 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $4,116 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan. Hipotesis H_1 dalam penelitian ini diterima. Pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai TCR 81,3 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tergolong Baik. Untuk pernyataan no 2 dan 3 perlu ditingkatkan lagi karena masih berada di kategori cukup baik. Dalam upaya meningkatkan variabel Lingkungan Kerja maka perlu meningkatkan; Penerangan di ruang kerja, Penerangan diruang kerja yang tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan secara baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja yaitu 0,236 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,198 besar dari alpha 5% yaitu $0,198 > 0,05$ yang menunjukkan tidak pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,290 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $1,290 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_2 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan. Hipotesis H_2 dalam penelitian ini ditolak. Pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai TCR 81,6 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tergolong Baik. Untuk pernyataan no 8 perlu ditingkatkan lagi karena masih berada di kategori cukup baik. Dalam upaya meningkatkan variabel Motivasi Kerja maka perlu meningkatkan; Komunikasi yang mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,384 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,024 kecil dari alpha 5% yaitu $0,024 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,263 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $2,263 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan. Hipotesis H_3 dalam penelitian ini diterima. Pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai TCR 81,3 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tergolong Baik. Untuk pernyataan no 2 dan 3 perlu ditingkatkan lagi karena masih berada di kategori cukup baik. Dalam upaya meningkatkan variabel Lingkungan Kerja maka perlu meningkatkan; Penerangan di ruang kerja, Penerangan diruang kerja yang tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan secara baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu -0,142 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah negatif. Dimana nilai P-Value 0,323 besar dari alpha 5% yaitu $0,323 > 0,05$ yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 0,990 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $< t$ -tabel atau $0,990 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_4 ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan. Hipotesis H_4 dalam penelitian ini ditolak. Pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai TCR 81,6 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tergolong Baik. Untuk pernyataan no 8 perlu ditingkatkan lagi karena masih berada di kategori cukup baik. Dalam upaya meningkatkan variabel Motivasi Kerja maka perlu meningkatkan; Komunikasi yang mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,725 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 3,649 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $> t$ -tabel atau $3,649 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_5 diterima. Maka dapat disimpulkan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan Hipotesis H_5 dalam penelitian ini diterima. Pada variabel Disiplin Kerja memiliki nilai TCR 82,0 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tergolong Baik. Untuk pernyataan no 4 dan 7 perlu ditingkatkan lagi karena masih berada di kategori cukup baik. Dalam upaya meningkatkan variabel Disiplin Kerja maka perlu memperhatikan seperti; tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja, bekerja berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja yaitu 0,515 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $0,017 < 0,05$ yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,402 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $>$ t-tabel atau $2,402 > 1,96$ oleh karena itu H_0 ditolak dan H_6 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan, Hipotesis H_6 dalam penelitian ini diterima atau dimediasi. Pada variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai TCR 81,3 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja tergolong Baik. Untuk pernyataan no 2 dan 3 perlu ditingkatkan lagi karena masih berada di kategori cukup baik. Dalam upaya meningkatkan variabel Lingkungan Kerja maka perlu meningkatkan; Penerangan di ruang kerja, Penerangan diruang kerja yang tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaan secara baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja Pegawai yaitu 0,171 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja adalah positif. Dimana nilai P-Value 0,225 besar dari alpha 5% yaitu $0,225 > 0,05$ yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh signifikan dan dengan nilai t-statistik sebesar 1,215 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik $<$ t-tabel atau $1,215 < 1,96$ oleh karena itu H_0 diterima dan H_7 ditolak. Maka dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Pegawai PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan. Hipotesis H_7 dalam penelitian ini ditolak atau tidak dimediasi. Pada variabel Motivasi Kerja memiliki nilai TCR 81,6 dimana dalam kategori baik. Hingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tergolong Baik. Untuk pernyataan no 8 perlu ditingkatkan lagi karena masih berada di kategori cukup baik. Dalam upaya meningkatkan variabel Motivasi Kerja maka perlu meningkatkan; Komunikasi yang mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan, terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Incasi

Raya Di Pesisir Selatan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan, disiplin Kerja memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan, disiplin Kerja tidak memediasi Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Incasi Raya Di Pesisir Selatan.

REFERENCE

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 134–143. <https://doi.org/10.31004/ijim.v1i3.15>
- Andi Hasryningsih Asfar, & Rita Anggraeni. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v13i1.28>
- Bambang Dwi Suseno, Uli Wildan, F. et al. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV. Eureka Media Aksara*.
- Luscia, Putra, R. B., Iliyas, A., & Fitri, H. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Laras Internusa (PT LIN) Kab Pasaman Barat. *Journal Of Social Science Research*, 3(1), 124–141.
- Muhammad Asir, Yuniawati, R. A., Mere, K., Sukardi, K., & Anwar, M. A. (2023). Peran manajemen risiko dalam meningkatkan kinerja perusahaan: studi manajemen sumber daya manusia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 4(1), 32–42. <https://doi.org/10.37631/ebisma.v4i1.844>
- Noverahman, M., Putra, R. B., & Ramadhan, M. F. (2023). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BPBD Kabupaten Agam. *Publikasi Riset Mahasiswa Manajemen*, 4(2), 170–179.
- Peny, T. L. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja , Kepemimpinan Demokratis dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(10), 626–640.
- Puspita Sari, & Kis Indriyaningrum. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Bandeng Juwana Group Semarang. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6), 4499–4509. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.1796>
- Setiani, Y. ., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indomarco Prismatama Jakarta. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 279–292.
- Suhartina, A. N. (2023). SENTRI : Jurnal Riset Ilmiah. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 1275--1289.
- Widya Ningsih, L. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif pada PT Cipta Nirmala. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 322. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p322-332>