

# PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. SURYA BANGUN PERSADA INDAH SURABAYA

**Muhammad Algessa Pratama**  
*muhammadalgessapratama@gmail.com*  
**Pontjo Bambang Mahargiono**

**Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya**

## ABSTRACT

*This research aimed to find out and analyze the effect of work discipline, work environment, and motivation as an intervening variable; on employees' performance at PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. The data were primary, with questionnaires as the instrument. Moreover, the research was quantitative. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Furthermore, the data analysis technique used PLS (Partial Least Square) with SmartPLS 3.0. The result, directly showed that work discipline, work environment, and motivation had a significantly positive effect on employees' performance. Additionally, both work discipline and environment had a positive and significant effect on motivation. Meanwhile, the result indirectly showed that motivation as an intervening variable could fully mediate the effect of work discipline on employees' performance with a significantly positive effect. In addition, motivation as an intervening variable could mediate fully the effect of the work environment on employees' performance with a significantly positive effect.*

*Keywords: Work Discipline, Work Environment, Motivation, Employees' Performance*

## ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk dapat mengetahui serta menganalisis pengaruh dari variabel disiplin kerja, variabel lingkungan kerja, dan variabel motivasi sebagai *intervening* terhadap variabel kinerja karyawan yang terdapat pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Metode yang dilakukan dalam pengumpulan data ini merupakan primer, yaitu dengan menggunakan kuisioner. Pendekatan yang dilakukan peneliti yaitu dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik yang dilakukan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sampel jenuh yang merupakan pengambilan sampel dengan menggunakan seluruh populasi karyawan yang terdapat pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya sebanyak 50 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah PLS (*Partial Least Square*) dengan menggunakan instrumen pendukung yaitu *Software SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian pengaruh langsung menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Sedangkan hasil penelitian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi secara penuh pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif signifikan, dan motivasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi secara penuh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hasil positif signifikan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor penting dan utama dalam perkembangan dunia bisnis baik organisasi maupun perusahaan. sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan ini adalah semua orang yang ada dalam proses pengembangan pada organisasi atau perusahaan pada khususnya adalah karyawan. Sebuah perusahaan tentu sangat memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi kerja dan pemikiran yang kreatif untuk mendukung tercapainya suatu tujuan pada perusahaan. karyawan ini memiliki peranan yang penting dalam suatu perusahaan, yaitu sebagai pendukung, penyumbang pikiran, penentu dan perencanaan, serta pengendali kegiatan yang terdapat pada sebuah perusahaan. meninjau

dari pentingnya peran dan fungsi karyawan yang terdapat dalam suatu perusahaan, maka kinerja karyawan dapat menjadi faktor dalam menentukan keberhasilan perusahaan tersebut.

Menurut Mangkunegara (2016:9) Kinerja karyawan ini adalah hasil pekerjaan secara kualitas maupun secara kuantitas yang mampu dicapai oleh seorang atau sekelompok karyawan dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pada dasarnya memiliki fokus permasalahan pada tahapan perencanaan, pelaksanaan, dan kemudian adalah hasil yang diperoleh setelah selesai melaksanakan pekerjaan. Kinerja ini dapat dikatakan sebagai sebuah jawaban dari berhasil atau gagal dari tujuan awal dari program kerja ataupun kebijakan yang telah ditetapkan oleh sebuah perusahaan. segala sesuatu yang mengenai kinerja ini sangat penting, hal ini dikarenakan kinerja merupakan salah satu faktor yang menjadi acuan dan tolak ukur penting dari kualitas yang terdapat dalam sebuah perusahaan. Peningkatan kinerja pada karyawan dapat menjadi strategi pada suatu perusahaan untuk memberikan perbaikan dan peningkatan pada hasil kerja karyawan, baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam menjalankan tugas dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya, serta untuk memberikan peningkatan pada proses kegiatan perusahaan pula. Karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik jika karyawan tersebut mampu memberikan hasil kerja yang sesuai atau dapat melebihi dari standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. terdapat banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan yang terdapat dalam sebuah perusahaan. faktor-faktor tersebut dapat berupa masalah mengenai disiplin kerja dan penerapannya, lingkungan kerja, dan motivasi. Faktor pertama yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan yang terdapat dalam sebuah perusahaan, karena dengan memiliki kedisiplinan diharapkan para karyawan dapat mematuhi dan menaati aturan, taat dalam penggunaan waktu kerja, dan taat dalam menjalankan tugas ataupun pekerjaannya. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah menaati semua peraturan yang terdapat di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kemudian menurut Hasibuan (2017:193) Kedisiplinan adalah suatu tindakan atau perbuatan yang bersesuaian dengan segala peraturan dan kebijakan dari perusahaan baik aturan secara tertulis atau tidak tertulis. Kedisiplinan kerja pada karyawan ini tentu tidak dapat dilaksanakan dan ditegakkan apabila peraturan yang ada hanya berdasarkan instruksi lisan yang bisa berubah-ubah, maka dari itu perlulah dibuat aturan secara tertulis dan jelas, sehingga para karyawan bisa mendapat kepastian dan kemudian sadar mengenai tindakan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan, sehingga kemudian akan menghindarkan dan mengurangi tindakan atau perilaku para karyawan yang tidak sesuai dengan aturan. Pelaksanaan dan penerapan kedisiplinan atau disiplin kerja yang dijalankan di dalam PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya akan dapat membantu untuk memberikan pengarahan dan pengawasan serta kontrol terhadap segala tindakan serta perilaku karyawan agar selalu sesuai dengan ketentuan, kebijakan, dan aturan-aturan yang terdapat di perusahaan tersebut. Upaya ini dilakukan guna menghasilkan dan mengubah karyawan agar menjadi pekerja yang bekerja dengan efektif, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga mampu mendorong prestasi kerja.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja dimana pada lingkungan kerja ini apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif maka akan dapat memberikan rasa aman sehingga mampu membuat karyawannya untuk bekerja secara baik dan optimal. Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang terdapat di lingkungan para pekerja yang dapat memberikan pengaruh dalam menjalankan pekerjaannya. Lingkungan kerja ini dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan, karena apabila karyawan memiliki rasa senang pada lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan merasa betah dan mampu mempergunakan waktu dalam bekerja secara efektif dan optimal yang kemudian mampu menghasilkan prestasi kerja karyawan yang tinggi pula. Perusahaan yang mampu

memberikan atau menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi para karyawan yang bekerja pada suatu lingkungan kerja di perusahaan, maka akan mampu mendapatkan hasil kerja yang baik dan efisien dikarenakan para karyawannya merasa senang lingkungan kerjanya diperhatikan dan hal tersebut mendukung daya kerja dan dorongannya dalam melakukan pekerjaannya. Sesuai dengan pendapat dari Sutrisno (2016) dalam (Indiyati *et al.*, 2018) Lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memberikan pengaruh terhadap pekerjaan.

Faktor yang terakhir yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah motivasi. Kinerja karyawan yang terdapat dalam sebuah organisasi dapat dilihat dari cepat atau lambatnya penyelesaian terhadap suatu pekerjaan. Motivasi ini merupakan proses yang dapat menghasilkan semangat dan dorongan untuk membuat karyawan tekun dalam usahanya mencapai tujuan. Menurut Hasibuan dalam (Sutrisno, 2017) mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dikarenakan setiap motif memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi merupakan kekuatan yang mampu memberikan dorongan pada seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja merupakan sesuatu yang mampu menghasilkan dorongan atau semangat kerja. Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk dapat bertindak dengan cara-cara tertentu. Maka dari itu motivasi seseorang yang memiliki motivasi yang rendah atau kurang akan cenderung merasa tidak nyaman dan tidak senang pada pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh seseorang karyawan maka akan dapat memberikan peningkatan kinerja pada karyawan itu sendiri.

PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kontraktor seperti proyek pengawasan serta pembangunan Gedung, Rumah Sakit, Mall atau Plaza, Rumah, dan beberapa pembangunan lainnya. Kantor kerja PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya ini terletak di Jalan Nginden Semolo No. 98, Nginden Jangkungan, Kota Surabaya, Jawa Timur 60118. PT. Surya Bangun Persada Indah sangat mendukung pembangunan nasional guna Indonesia yang lebih baik. Beberapa pencapaian dari karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya antara lain seperti kecepatan respon atau tanggapan terhadap permasalahan seputar pembangunan, juga menyediakan pekerja guna mendukung percepatan penyelesaian pembangunan. Namun dengan semakin meningkatnya pembangunan di Indonesia, pada khususnya di daerah Surabaya seperti pembangunan proyek mall, perumahan, jalan tol, serta berbagai pembangunan lainnya yang memerlukan jasa dari PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya, maka PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya dituntut untuk mampu memenuhi segala proyek tersebut. Pekerjaan yang bertambah dan menumpuk tersebut, Serta lingkungan kerja yang kurang mendukung kemudian mengakibatkan karyawan pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya yang jumlahnya terbatas tentu mengalami kendala sehingga beberapa pekerja sering yang absen.

**Tabel 1**  
**Tingkat Absensi Karyawan pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya**

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi			Total
			Alpha/Tanpa Keterangan	Sakit	Izin	
1.	Januari	50	4	3	4	11
2.	Februari	50	5	4	3	12
3.	Maret	50	7	4	4	15
4.	April	50	8	2	3	13
5.	Mei	50	6	3	4	13
6.	Juni	50	8	6	3	18
<b>Total</b>			<b>38</b>	<b>22</b>	<b>21</b>	

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Tabel Absensi karyawan diatas menunjukkan cukup banyak terjadi absensi pada karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Hal tersebut tentu tidak baik bagi perusahaan, karena apabila terdapat karyawan yang absen atau tidak masuk kerja, maka akan menghambat dalam penyelesaian kerja, serta mengakibatkan pekerjaan yang lain menjadi terbengkalai. Dalam tabel tersebut dapat dijelaskan, faktor Kedisiplinan sangat berperan dan mempengaruhi kinerja karyawan dalam perusahaan. karyawan yang berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya mempunyai kedisiplinan yang tinggi, akan tetapi jika karyawan tidak memiliki disiplin yang baik, maka akan mengalami kegagalan dalam bekerja. Hal tersebut tentu akan mempengaruhi produktivitas dalam perusahaan.

**Tabel 2**  
**Kinerja Karyawan pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya**

Penilaian	2021			2022			2023		
	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor	Bobot	Nilai Kapasitas	Skor
Kualitas Kerja	20%	95	19%	20%	75	15%	20%	95	19%
Kuantitas Kerja	20%	95	19%	20%	70	14%	20%	95	19%
Ketepatan Waktu	20%	95	19%	20%	70	14%	20%	95	19%
Penekanan Biaya	10%	90	9%	10%	70	7%	10%	90	9%
Ketaatan pada Peraturan	20%	90	18%	20%	70	14%	20%	90	18%
Hubungan antar Karyawan	10%	85	8,5%	10%	70	7%	10%	85	8,5%
<b>Jumlah</b>			<b>92,5%</b>	<b>Jumlah</b>		<b>71%</b>	<b>Jumlah</b>		<b>92,5%</b>

Sumber : Data Primer, diolah 2023

Dari Tabel diatas diperoleh penjelasan bahwa dari tahun ke tahun PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya masih belum optimal dalam kinerjanya, sehingga dalam setiap tahun masih terjadi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan. Pada tahun 2021 rata-rata kinerja karyawan sebesar 92,5%, dan pada tahun 2022 rata-rata kinerja karyawan mengalami penurunan menjadi 71% dan pada tahun 2023 kinerja karyawan kembali mengalami peningkatan menjadi 92,5%. Terjadi peningkatan dan penurunan kinerja karyawan mungkin adanya pengaruh dari Disiplin Kerja, lingkungan Kerja dan Motivasi.

Karyawan yang memiliki semangat dan motivasi yang tinggi dalam bekerja, akan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja (Mulyadi, 2015:87). Motivasi yang terdapat dalam diri seorang karyawan dapat dilihat dan diketahui dari bagaimana ia berusaha dalam melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Tetapi apabila karyawan hanya melakukan pekerjaan dengan semampu dan seadanya, maka mengindikasikan bahwa karyawan tersebut kurang motivasi dalam bekerja, sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dihasilkan menjadi tidak maksimal. Selanjutnya apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik, maka akan dapat memberikan pengaruh terhadap karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik, adalah lingkungan kerja yang dapat memberikan keamanan, keselamatan, dan kenyamanan dalam bekerja. Hal ini karena Lingkungan kerja merupakan

salah satu komponen penting dari aktivitas bekerja karyawan (Sunyoto,2015:38). Maka dari itu lingkungan kerja memiliki peran yang besar terhadap jalannya kegiatan kerja para karyawan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Islam. S (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahid. R (2022) yang juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Muna. N dan S. Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Selanjutnya dari hasil penelitian terdahulu yang juga dilakukan oleh Syahid. R (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian tersebut berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.*,(2012) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijaya, L.P dan Nurlaily (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, akan tetapi berbeda dengan hasil penelitian dari Adha, R.N *et al.*, (2019) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka berdasarkan dari uraian yang telah dipaparkan dan latar belakang mengenai fenomena dan *gap research* atau penelitian terdahulu yang telah dijelaskan, maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya” karena terdapat motivasi sebagai variabel *intervening* dan jumlah responden yang tidak sampai 100 orang, maka dipergunakan metode analisis data dengan SmartPLS, serta uji mediasi untuk menguji motivasi mampu memediasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:147) mengemukakan kinerja sebagai suatu sikap cakup, pengalaman dan sungguh-sungguh untuk mencapai tugas dan pekerjaan yang diberikan sebagai suatu hasil yang dicapai karyawan. Kasmir (2016:187) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, faktor-faktor tersebut adalah: Kompensasi, Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin Kerja. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan sesuai Kasmir (2016:208) yaitu : (a). Kualitas (mutu) (b). Kuantitas (Jumlah) (c). Waktu (Jangka Waktu) (d). Penekanan Biaya (e). Pengawasan (f). Hubungan antar Karyawan.

### Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2019:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Karyawan yang memiliki disiplin kerja baik akan berpengaruh dalam percepatan pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan karyawan yang disiplin kerjanya menurun akan dapat berpengaruh terhadap output yang akan diproduksi juga akan memperlambat dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Indikator disiplin kerja sesuai dengan Hasibuan (2019:194) yaitu : (a). Tujuan dan Kemampuan (b). Keteladanan pimpinan (c). Ketepatan Waktu (d). Keadilan (e). Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas.

### Lingkungan Kerja

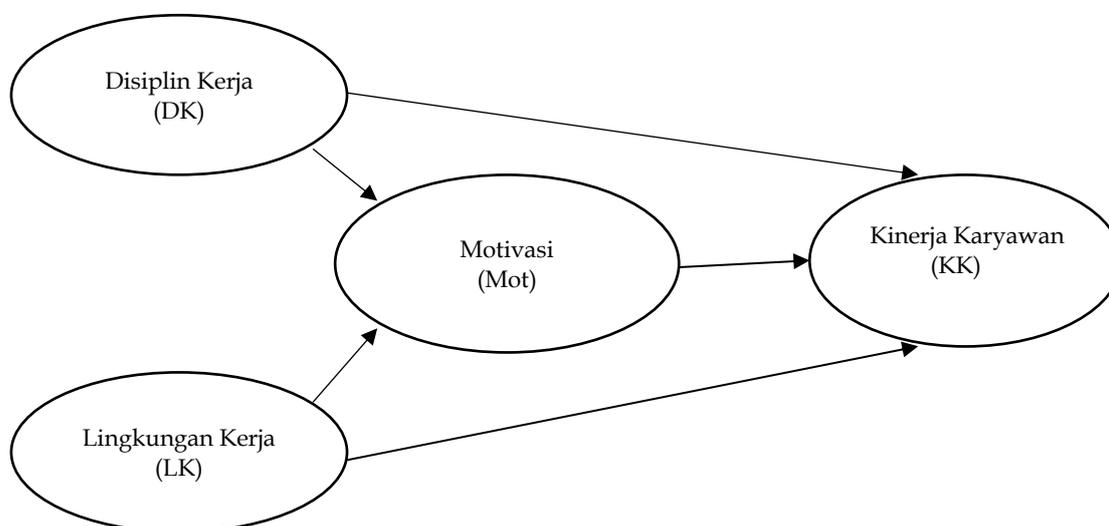
Menurut pendapat (Suhardi, 2019:229) lingkungan kerja adalah semua yang menyeluruh dan meliputi perlengkapan kerja yang berada di area lingkungan pegawai yang

sedang bekerja dan dapat mempengaruhi pegawai pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015:45) adalah sebagai berikut : a). Keamanan b). Suasana Kerja c). Hubungan Karyawan d). Tersedianya Fasilitas Kerja.

### Motivasi

Sutrisno (2016:111) menyatakan motivasi adalah suatu sikap kerelaan untuk berusaha secara optimal dan semaksimal mungkin untuk membantu perusahaan yang dapat pula berasal dari perusahaan yang mampu memberikan yang terbaik bagi karyawan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Indikator terhadap motivasi menurut teori yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Hosnowati, 2016) adalah sebagai berikut : a). Kebutuhan fisiologis b). Kebutuhan Keselamatan c). Kebutuhan Sosial d). Kebutuhan akan Penghargaan e). Kebutuhan Aktualisasi diri.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2018), Disiplin kerja merupakan keadaan tertib dimana seseorang ataupun sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak untuk mematuhi dan menjalankan segala peraturan-peraturan yang terdapat dalam organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan berlandaskan kesadaran dan akan tercapainya kondisi antara keinginan, kenyataan, dan diharapkan agar para karyawan memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga produktivitasnya dapat meningkat. Hasil penelitian dari Islam (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Muna dan Isnawati (2022) menyatakan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari pernyataan yang terdapat diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H1: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Menurut hasil penelitian dari Anggrainy *et al.*, (2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, untuk dapat mengoptimalkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan dari perusahaan maka kedisiplinan harus dimiliki

dan diterapkan dalam perusahaan tersebut, karena dengan tanpa adanya kedisiplinan yang baik dari para karyawan dan anggota perusahaan maka perusahaan tersebut akan kesulitan dalam mencapai tujuannya. Maka dari itu kedisiplinan menjadi kunci kesuksesan dan suatu motivasi karyawan serta perusahaan untuk meraih keberhasilan dan tujuan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi, namun sebaliknya menurut penelitian dari Nurhada. A *et al.*, (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Dari pemaparan yang dijelaskan diatas, peneliti mengajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H2: Disiplin Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam lingkungan kerja yang terdapat di sebuah perusahaan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor tersebut adalah lingkungan kerja. menurut Sunyoto (2015) lingkungan kerja merupakan faktor utama yang sangat penting untuk karyawan saat karyawan tersebut sedang melakukan aktivitas bekerja. Maka lingkungan kerja ini memiliki peranan yang penting dan diperlukan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk dapat memberi pengarahan pada karyawan guna meningkatkan kinerja dan memberikan dampak yang baik untuk mampu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Kesesuaian pada lingkungan kerja ini dapat berpengaruh dalam waktu yang relative lama, hal ini dikarenakan kondisi pada lingkungan kerja yang buruk akan dapat memicu karyawan menjadi tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan lebih jauh dapat menyebabkan stress pada karyawan, namun sebaliknya apabila perusahaan memiliki lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan dapat menyelesaikan target kerja secara tepat waktu. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian dari Dhermawan *et al.*, (2012) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, maka dari pernyataan yang terdapat diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis yang kedua sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi**

Lingkungan kerja yang terdapat pada suatu perusahaan harus diperhatikan, hal ini karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi sikap para karyawan terhadap pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan akan mampu memberikan dampak yang baik pada hasil pekerjaan para karyawan sehingga dapat memberikan peningkatan pada semangat dan kepuasan kerja. faktor dari lingkungan kerja ini sangat membantu dalam meningkatkan motivasi pada karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik, aman, dan kondusif tentu akan mampu membuat para karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh pada emosi karyawan, jika karyawan merasa senang dengan lingkungan kerjanya maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya tersebut untuk melaksanakan kegiatan kerja sehingga waktu kerja dapat dipergunakan secara optimal. Lingkungan kerja tersebut dapat mencakup hubungan kerja yang terdapat pada sesama karyawan, pada atasan dan bawahan, serta pada lingkungan fisik tempat dimana karyawan tersebut bekerja. Penelitian dari Prakoso *et al.*, (2014) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, namun sebaliknya hasil dari penelitian Sabibalo, *et al.*, (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh

negatif terhadap motivasi. maka berdasarkan uraian diatas peneliti mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut:

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Hidayat, (2022), motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan didukung oleh adanya motivasi maka karyawan dapat bekerja dengan lebih giat dan sungguh-sungguh serta lebih berusaha dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya sesuai dengan sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan, menurut hasil penelitian Wijaya (2021) motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha, *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja ini berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka berdasarkan beberapa uraian diatas, peneliti mengajukan hipotesis kelima sebagai berikut:

H5: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Motivasi**

Dalam suatu organisasi atau perusahaan karyawan dituntut untuk memiliki disiplin kerja, disiplin kerja ini merupakan perilaku individu yang memiliki kesesuaian dengan aturan-aturan dan kebijakan yang ada dan berlaku serta ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. menurut hasil penelitian dari Jufrizen dan Hadi (2021), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Keberhasilan dari suatu organisasi atau perusahaan dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja karyawan, dan pada faktor disiplin kerja karyawan tersebut tentu membutuhkan motivasi untuk menggerakkannya. Sedangkan menurut penelitian dari Ulfa dan Azzuhri (2017) menyatakan bahwa Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, Maka dari uraian yang telah disebutkan, peneliti mengajukan hipotesis keenam sebagai berikut:

H6: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi**

Lingkungan kerja merupakan serangkaian kondisi kerja yang dapat diukur dari sudut pandang Bersama para anggota organisasi atau perusahaan yang bekerja didalamnya. Pada dasarnya lingkungan kerja yang memiliki kebersihan akan dapat menimbulkan rasa senang pada karyawan sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada semangat dan gairah kerja yang dimiliki para karyawan. Menurut hasil penelitian dari Bukhori dan Erlyanna (2018) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Lingkungan kerja yang baik dan aman dapat memberikan peningkatan motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sehingga mampu mencapai hasil yang optimal. Namun berbeda dengan penelitian dari Andriyani, *et al.*, (2020) yang mengemukakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Dari penjelasan diatas maka peneliti mengajukan hipotesis ketujuh sebagai berikut:

H7: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian**

Jenis penelitian yang dilakukan ini menggunakan metode penelitian Deskriptif dengan menggunakan Teknik analisis secara kuantitatif. Penelitian yang dilakukan ini memiliki sifat eksplanasi dengan jenis penelitian adalah kausal komparatif, kausal komparatif (*causal comparative research*) adalah jenis penelitian yang mempunyai

hubungan sebab dan akibat dari dua variabel atau lebih yang memiliki tujuan untuk menganalisis hubungan dari variabel yang menjadi mediator yang terdapat dalam penelitian ini adalah motivasi atau *intervening* antara pengaruh dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya yang berjumlah 50 orang karyawan.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Teknik pengambilan sampel ini adalah Sebagian dari beberapa populasi yang sudah dipilih dan mewakili populasi tersebut. Sugiyono (2017:149) sampel adalah bagian dari karakteristik dan jumlah yang terdapat pada populasi tersebut. Teknik penelitian yang digunakan pada sampel ini adalah Teknik non probability sampling. Sugiyono (2017:84) menjelaskan pengertian dari non probability sampling adalah Teknik pengambilan sampel yang memberikan sedikit kesempatan atau peluang yang sama pada setiap unsur dan anggota populasi yang menjadi sampel. Di dalam penelitian ini, karena jumlah dari karyawan yang ada sebanyak 50 orang maka peneliti menggunakan sampel jenuh, sampel jenuh ini merupakan Teknik guna menentukan sampel jika semua anggota populasi yang terdapat digunakan sebagai responden

### **Teknik Pengumpulan Data Jenis dan Sumber Data**

Dalam penelitian yang dilakukan ini, jenis data yang digunakan adalah data subyek (*self report data*). Data yang didapatkan atau diperoleh dari responden yang terdapat di perusahaan kemudian diolah oleh peneliti. Untuk mendapatkan data ini peneliti menyebarkan kuesioner. Sumber data yang diperoleh penulis untuk mendukung penelitian ini didapatkan dari staff dan karyawan yang bekerja di PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya dengan cara melakukan penyebaran Kuesioner tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yang telah diisi dengan lengkap, serta didukung literatur-literatur yang memberikan informasi tentang data pendukung, program kerja perusahaan, visi-misi, dan sejarah berdirinya perusahaan. data primer yang didapatkan dari kuesioner akan dikonversikan menjadi data kuantitatif yaitu data yang berupa angka, yang kemudian akan diproses melalui sistem guna dilakukan penelitian lebih lanjut.

### **Definisi Operasional Variabel Disiplin Kerja (DK)**

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku karyawan dalam menaati, mematuhi, dan menerapkan atau menegakkan segala peraturan dan segala larangan yang terdapat di PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Indikator dalam mengukur disiplin kerja yang sesuai dengan teori yang dikemukakan Hasibuan (2019:194) yaitu : (a). Tujuan dan Kemampuan (b). Keteladanan pimpinan (c). Ketepatan Waktu (d). Keadilan (e). Tanggung Jawab dalam Mengerjakan Tugas.

### **Lingkungan Kerja (LK)**

Lingkungan Kerja merupakan keadaan atau suasana yang terdapat pada tempat kerja karyawan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja para karyawan, pada khususnya lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Indikator untuk mengukur lingkungan kerja menurut Sunyoto (2015:45) adalah sebagai berikut : a). Keamanan b). Suasana Kerja c). Hubungan Karyawan d). Tersedianya Fasilitas Kerja.

### **Motivasi (Mot)**

Motivasi adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya dalam melakukan setiap pekerjaan dan tugasnya. Indikator terhadap motivasi menurut teori yang dikemukakan oleh Maslow (dalam Hosnowati, 2016) adalah sebagai berikut : a). Kebutuhan fisiologis b). Kebutuhan Keselamatan c). Kebutuhan Sosial d). Kebutuhan akan Penghargaan e). Kebutuhan Aktualisasi diri.

### **Kinerja Karyawan (KK)**

Kinerja karyawan ini adalah hasil dari kegiatan bekerja yang telah dilakukan oleh karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya untuk melakukan pekerjaan dan melakukan tugas-tugas sebagai karyawan yang berupa pelayanan dan penyediaan jasa kontraktor pada kegiatan pembangunan. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan sesuai Kasmir (2016:208) yaitu : (a). Kualitas (mutu) (b). Kuantitas (Jumlah) (c). Waktu (Jangka Waktu) (d). Penekanan Biaya (e). Pengawasan (f). Hubungan antar Karyawan.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data ini merupakan proses dalam menemukan solusi dan jawaban dari permasalahan yang diteliti setelah proses pengumpulan data-data. Menurut Sugiyono (2017:147) analisis statistik adalah analisis data dari penelitian yang memiliki sifat kuantitatif. Analisis ini berupaya untuk memberikan data melalui angka dan kemudian akan diinterpretasikan dan dipaparkan hasilnya. Teknik analisis data guna pemecahan masalah yang dipergunakan di dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur dengan bantuan dari alat Analisa berupa software Smart PLS 3.0.

### **Model Pengukuran (Outer Model)**

#### **Uji Validitas**

Pengujian pada data yang sah dan valid dapat dilakukan melalui uji validitas. Pengujian validitas ini dipergunakan untuk menguji indikator pertanyaan yang terdapat pada kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan *valid* apabila semua indikator yang ada pada kuesioner tersebut dapat diukur dengan baik. Menurut Hartono dalam Jogiyanto (2011:70), didalam analisa yang mempergunakan PLS, uji validitas ini meliputi validitas eksternal serta validitas internal. Validitas konstruk terdiri dari validitas konvergen dan validitas diskriminan. (a). Uji Validitas Konvergen, Uji validitas konvergen dalam PLS menggunakan nilai *loading factor* atau *outer loading* indikator mengukur pernyataan tersebut. Nilai pada *outer loading* dapat dianggap signifikan secara partial apabila nilainya (lebih besar)  $>0,50$ , namun sebaliknya apabila nilai *outer loading* (lebih kecil)  $<0,50$  maka indikator tersebut dapat dinyatakan tidak valid dan harus dilakukan reduksi. (b). Uji Validitas Diskriminan, indikator dapat dinyatakan memiliki validitas diskriminan yang cukup apabila nilai *loading cross* untuk setiap indikator yang terdapat pada variabelnya lebih besar daripada variabel lainnya. Dengan penjelasan bahwa validitas diskriminan memiliki keterkaitan dengan prinsip korelasi rendah pada pengukur konstruk ataupun variabel yang berbeda. Uji validitas diskriminan ini dinilai berdasarkan pada *cross loading* pengukuran atau indikator dengan variabelnya. (c). *Average Variance Extracted (AVE)*, *Average Variance Extracted (AVE)* adalah uji validitas dengan menilai validitas item pertanyaan melihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*, AVE ini merupakan persentase rata nilai *Average Variance Extracted* antar item pertanyaan ataupun indikator pada suatu variabel yang merupakan ringkasan dari convergent indikator. Jika AVE pada masing-masing item pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,5 maka dinyatakan baik (Ghozali, 2012).

#### **Uji Reliabilitas**

Menurut Jogiyanto (2011:69), mengemukakan pendapatnya bahwa reliabilitas ini dipergunakan untuk mengetahui tingkat dari konsistensi dan stabilitas dari alat ukur ataupun

instrumen penelitian dalam mengukur konstruk atau suatu variabel. Menurut Jogiyanto (2011:72) dalam PLS uji reliabilitas ini dapat dilihat dari hasil nilai *Cronbach's alpha* (mengukur batas bawah dari nilai reliabilitas konstruk) serta *Composite reliability* (mengukur nilai realibilitas sesungguhnya pada suatu kontrak). Menurut dari Jogiyanto (2011:72) ini alat ukur dapat dinyatakan reliabel apabila nilai *Composite reliability* (lebih besar)  $> 0,70$ . Konsep dari reliabilitas harus sejalan dengan validitas konstruk, yang mana apabila hasil dari konstruk *valid* maka dinyatakan reliabel, namun sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu dapat dinyatakan *valid*.

### **Model Struktural (Inner Model)**

#### **Path Coefficient**

Pengukuran evaluasi dengan *Path Coefficient* ini bertujuan guna menguji apakah sebuah variabel mempunyai arah hubungan yang positif atau negatif terhadap variabel yang lainnya. Pengujian yang terdapat pada tahap ini dapat dilakukan penilaian dengan menggunakan prosedur *bootstrapping* yang terdapat pada software smartPLS. Didalam pengujian *Path coefficient* ini terdapat batasan nilai, yaitu apabila nilai *path coefficient*  $> 0$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel lainnya. Namun sebaliknya, apabila nilai *Path Coefficient*  $< 0$ , maka dapat dinyatakan variabel memiliki arah hubungan yang negatif terhadap variabel lainnya.

#### **Pengujian R-Square**

Pengujian *R-Square* ini memiliki tujuan guna melakukan pengukuran seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel *intervening* dan mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel *intervening* terhadap variabel dependen. Kriteria nilai *R-Square* dapat dikategorikan "lemah" apabila nilai *R-Square* nya sebesar  $\geq 0,25 \times < 0,5$  dan kriteria nilai *R-Square* dapat dikategorikan "moderat" apabila nilai *R-Square* nya sebesar  $\geq 0,5 \times < 0,75$  serta kriteria nilai *R-Square* dapat dikategorikan "kuat" apabila nilai *R-Square* sebesar  $\geq 0,75$ .

#### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis dilakukan dengan tujuan guna mengetahui signifikan atau tidak signifikan nya suatu variabel secara keseluruhan dengan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Variabel dapat dinyatakan mempunyai pengaruh signifikan baik pengaruh langsung ataupun pengaruh tidak langsung dapat diketahui atau dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar  $> 1,98$  maka dapat dinyatakan berpengaruh signifikan, sedangkan apabila nilai *t-statistic* sebesar  $< 1,98$  maka dapat dinyatakan berpengaruh tidak signifikan. Pengaruh signifikan pada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dapat diidentifikasi melalui *p-value*, apabila nilai *p-value*  $0 < 0,05$  (5%) maka dapat diartikan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan.

#### **Uji Mediasi**

Efek mediasi ini dianalisis menggunakan PLS dengan prosedur yang dikembangkan oleh (Ghozali, 2016) yakni dengan menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen terhadap variabel mediasi atau variabel penghubung. Terdapat langkah-langkah untuk melakukan uji terhadap efek variabel mediasi ini, yaitu dengan berikut : a). Didalam proses uji ini, pengaruh langsung variabel independent terhadap variabel dependen harus signifikan. b). Pengaruh langsung wajib untuk signifikan. Setiap jalur yaitu variabel independen terhadap variabel mediasi dan variabel mediasi terhadap variabel dependen wajib untuk signifikan guna memenuhi kondisi ini. Pengaruh tidak langsung ini dapat diperoleh melalui formula pengaruh variabel independen pada variabel mediasi kemudian dikalikan dengan pengaruh variabel mediasi pada variabel dependen (Hair et al., 2013),

jogiyanto (2009), apabila pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka disebut memediasi secara parsial, apabila pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung maka disebut memediasi secara penuh, dan apabila pengaruh langsung memiliki nilai sama dengan pengaruh tidak langsung maka disebut tidak dapat memediasi. c). Menghitung VAF (*Varianced Accounted For*) dengan formula (Hair *et al.*, 2013) yakni membagi pengaruh tidak langsung dengan pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung. Apabila nilai nilai VAF diatas 80% maka termasuk dalam peran atau fungsi  $X_2$  sebagai pemediasi penuh.  $X_2$  ini termasuk dalam kategori pemediasi parsial apabila nilai VAF berada diantara 20% sampai dengan 80%, tetapi apabila nilai VAF kurang dari 20% maka tidak dapat memediasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dipergunakan untuk mengukur validitas atau kebenaran pada suatu kuesioner. Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan program Smart PLS 3.0 yaitu sebagai berikut:

#### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen merupakan suatu uji yang berkaitan dengan pengukuran variabel yang berkorelasi dengan nilai besar. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,5$  dengan konstruk yang ingin diukur.

Tabel 3  
Hasil *Outer Loading*

Indikator	Disiplin Kerja (DK)	Lingkungan Kerja (LK)	Motivasi (Mot)	Kinerja Karyawan (KK)	Keterangan
DK1	0.741				Valid
DK2	0.814				Valid
DK3	0.758				Valid
DK4	0.700				Valid
DK5	0.787				Valid
LK1		0.799			Valid
LK2		0.837			Valid
LK3		0.877			Valid
LK4		0.878			Valid
Mot1			0.925		Valid
Mot2			0.898		Valid
Mot3			0.767		Valid
Mot4			0.730		Valid
Mot5			0.743		Valid
KK1				0.849	Valid
KK2				0.712	Valid
KK3				0.776	Valid
KK4				0.753	Valid
KK5				0.849	Valid
KK6				0.749	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan *SmartPLS* menunjukkan bahwa indikator-indikator yang tertulis dalam tabel 3 yang meliputi Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK), Motivasi (Mot), dan Kinerja Karyawan (KK) seluruhnya telah memenuhi syarat *Loading Factor*  $> 0,5$ , sehingga data penelitian ini telah valid.

### Uji Validitas Diskriminan

Pada pengujian validitas diskriminan ini dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cross loading* dimana pada perhitungan *cross loading* menggunakan *SmartPLS 3.0*, apabila indikator variabel yang digunakan memiliki nilai  $\geq 0,5$ . Maka dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 4  
Hasil *Cross Loading*

Indikator	Disiplin Kerja (DK)	Lingkungan Kerja (LK)	Motivasi (Mot)	Kinerja Karyawan (KK)	Keterangan
DK1	<b>0.741</b>	0.369	0.822	0.325	Valid
DK2	<b>0.814</b>	0.509	0.784	0.492	Valid
DK3	<b>0.758</b>	0.519	0.849	0.384	Valid
DK4	<b>0.700</b>	0.389	0.626	0.381	Valid
DK5	<b>0.787</b>	0.836	0.543	0.871	Valid
LK1	0.728	<b>0.799</b>	0.799	0.320	Valid
LK2	0.764	<b>0.837</b>	0.837	0.463	Valid
LK3	0.775	<b>0.877</b>	0.877	0.412	Valid
LK4	0.805	<b>0.878</b>	0.878	0.558	Valid
Mot1	0.741	0.859	<b>0.925</b>	0.925	Valid
Mot2	0.677	0.829	<b>0.898</b>	0.898	Valid
Mot3	0.505	0.763	<b>0.767</b>	0.767	Valid
Mot4	0.510	0.638	<b>0.730</b>	0.730	Valid
Mot5	0.506	0.690	<b>0.743</b>	0.743	Valid
KK1	0.637	0.849	0.507	<b>0.849</b>	Valid
KK2	0.749	0.712	0.780	<b>0.712</b>	Valid
KK3	0.493	0.776	0.385	<b>0.776</b>	Valid
KK4	0.512	0.753	0.484	<b>0.753</b>	Valid
KK5	0.675	0.601	0.778	<b>0.849</b>	Valid
KK6	0.512	0.327	0.707	<b>0.749</b>	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Dari hasil *cross loading* pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan demikian bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator di blok lainnya. Pengujian validitas diskriminan diukur dengan membandingkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lain dalam model. Kriteria nilai AVE untuk dinyatakan dapat diterima dan valid adalah  $\geq 0,5$ . Berikut hasil penelitian dibawah ini:

Tabel 5  
Hasil AVE (*Average Variance Extracted*) dan *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_ A	Composite Reability	Average Varianced Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (DK)	0.831	0.906	0.873	0.579
Kinerja Karyawan (KK)	0.873	0.878	0.904	0.613
Lingkungan Kerja (LK)	0.872	0.901	0.911	0.720
Motivasi Kerja (Mot)	0.873	0.893	0.908	0.667

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan pada tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk masing-masing variabel Disiplin Kerja (DK), Lingkungan Kerja (LK), Motivasi (Mot), dan Kinerja Karyawan

(KK) yang diuji memiliki nilai sebesar  $\geq 0,5$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity* yang diukur oleh uji AVE.

### Uji Reliabilitas

Pengukuran uji realibility pada penelitian ini menggunakan nilai *composite reliability*. Nilai yang telah ditentukan untuk mendapatkan reliabilitas yang diterima adalah  $\geq 0,7$ . dapat dilihat hasil untuk *composite reliability* sesuai dengan ketentuan yaitu  $\geq 0,7$  sehingga semua variabel yang diujian memenuhi reliabilitas dan diterima.

### Model Pengukuran (*Inner Model*)

#### Uji Model Struktural

Pengujian model struktural ini dipergunakan untuk dapat mengetahui pengaruh positif atau negatif yang terdapat pada pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada antar variabel yang telah dinyatakan dalam penelitian. Interval pengaruh pada antar variabel dapat dikatakan berpengaruh positif apabila nilai *original sample*  $> 0$ , akan tetapi apabila nilai yang terdapat pada *original sample*  $< 0$  maka dapat dinyatakan sebagai pengaruh negatif.

#### Pengujian Model Struktural Pengaruh Langsung

Kriteria nilai pengaruh langsung antar variabel yang dinyatakan berpengaruh positif atau negatif. Pengujian tersebut dibuktikan dengan melihat nilai original sampel pengaruh langsung yang telah diolah peneliti. Berikut hasil pengujian menggunakan *SmartPLS 3.0*:

Tabel 6  
Hasil *Original Sample* pengaruh Langsung

Variabel	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0.359	Positif
Disiplin Kerja → Motivasi	1.381	Positif
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0.480	Positif
Lingkungan Kerja → Motivasi	0.718	Positif
Motivasi → Kinerja Karyawan	0.937	Positif

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan arah hubungan antar variabel pada *Inner Model*, sehingga: a). Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 0.359. Hal ini memiliki arti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. b). Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 1.381. Hal ini memiliki arti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan Motivasi Kerja. c). Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 0.480. Hal ini memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman akan meningkatkan kondusifitas, maka Kinerja Karyawan akan meningkat. d). Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 0.718. Hal ini memiliki arti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap peningkatan Motivasi dalam bekerja. e). Motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan besaran nilai pengaruh langsung yaitu sebesar 0.937. Hal ini memiliki arti bahwa adanya Motivasi Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.

#### Pengujian Model Struktural Pengaruh Tidak Langsung

Merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh antar variabel multi jalur. Kriteria nilai *original sample* pengaruh tidak langsung

antar variabel multi jalur. Berikut merupakan hasil pengujian menggunakan *software SmartPLS 3.0* yaitu sebagai berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Original Sample Pengaruh Tidak langsung**

Variabel	Original Sample	Keterangan
Disiplin Kerja → Motivasi → Kinerja Karyawan	1.293	Positif
Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja Karyawan	0.672	Positif

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 7 besaran nilai pengaruh tidak langsung antar variabel multi jalur tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: a). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi mempunyai pengaruh positif dengan besaran nilai pengaruh langsung sebesar 1.293. Hal tersebut membuktikan bahwa jika Disiplin Kerja mengalami peningkatan, maka akan meningkatkan Motivasi Kerja dengan didukung juga meningkatnya Kinerja Karyawan. b). Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi mempunyai pengaruh positif dengan besaran nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0.672. Hal tersebut membuktikan bahwa jika Lingkungan Kerja mengalami peningkatan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja.

**Pengujian R-Square**

Uji *R-Square* berfungsi untuk mengukur variabel independen terhadap variabel *intervening* dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen dan variabel *intervening* terhadap variabel dependen. Kriteria nilai *R-Square* dikatakan lemah apabila nilai *R-Square*  $\geq 0,25 \times < 0,5$ , dan kriteria nilai *R-Square* dikatakan moderat jika nilai *R-Square*  $\geq 0,5 \times < 0,75$ , serta nilai kriteria *R-Square* dikatakan kuat jika nilai *R-Square*  $\geq 0,75$ . Berikut merupakan hasil pengujian *R-Square* yaitu sebagai berikut :

**Tabel 8**  
**Hasil R-Square**

Variabel	Original Sample	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,913	Kuat
Motivasi	0,625	Moderat

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Setelah dilakukan pengujian dengan *SmartPLS* ditemukan bahwa Kinerja Karyawan (KK) memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,913 yang termasuk dalam kategori “Kuat” dengan range nilai  $\geq 0,75$  yang artinya Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK) mampu menjelaskan hubungannya dengan Kinerja Karyawan (KK) sebesar 91,3%. Sedangkan Motivasi (Mot) memiliki nilai *R-Square* yaitu sebesar 0,625 yang termasuk dalam kategori “Moderat” yang dimana termasuk dalam range nilai  $\geq 0,5 \times < 0,75$  yang artinya Disiplin Kerja (DK) dan Lingkungan Kerja (LK) mampu menjelaskan hubungannya dengan Motivasi (Mot) sebesar 62,5%.

**Uji Hipotesis**

Uji hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel mempunyai pengaruh langsung atau tidak langsung. Untuk mengetahui apakah variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi secara sendiri - sendiri, maka digunakan uji t dengan tingkat signifikansi *P-Value*  $0.000 < \alpha = 0,05$  (5%). Berikut pengujian dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis**

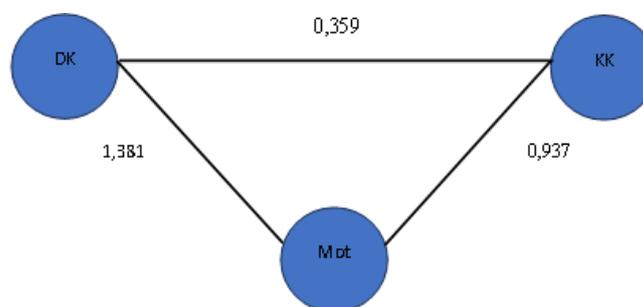
Variabel	T Statistics	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (DK)→Kinerja karyawan (KK)	2.003	0.044	Signifikan
Disiplin Kerja (DK)→Motivasi (Mot)	5.780	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (LK) →Kinerja Karyawan (KK)	2.402	0.014	Signifikan
Lingkungan Kerja (LK) →Motivasi (Mot)	2.871	0.003	Signifikan
Motivasi (Mot) →Kinerja Karyawan (KK)	9.998	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja (DK)→Motivasi (Mot)→Kinerja Karyawan (KK)	5.055	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja (LK)→Motivasi (Mot)→Kinerja Karyawan (KK)	2.922	0,004	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2023

Berdasarkan tabel 9 pada hasil uji hipotesis yang sudah dilakukan, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: a). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi  $P\text{-Value } 0.044 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis benar dan diterima ( $H_1$  diterima). b). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karena nilai signifikansi  $P\text{-Value } 0.000 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis benar dan diterima ( $H_2$  diterima). c). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi  $P\text{-Value } 0.014 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis benar dan diterima ( $H_3$  diterima). d). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja karena nilai signifikansi  $P\text{-Value } 0.003 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis diterima ( $H_4$  diterima). e). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena nilai signifikansi  $P\text{-Value } 0.000 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis diterima ( $H_5$  diterima). f). Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi karena nilai signifikansi  $P\text{-Value } 0.000 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis diterima ( $H_6$  diterima). g). Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi karena nilai signifikansi  $P\text{-Value } 0.004 < \alpha = 0,05$  (5%), sehingga hipotesis diterima ( $H_7$  diterima).

### Uji Mediasi

Analisis jalur dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel Motivasi dapat memediasi antara variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja, mediasi dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai pada koefisien jalur variabel disiplin kerja terhadap variabel motivasi dan koefisien pada jalur variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan hasil yang di peroleh sebagai berikut :

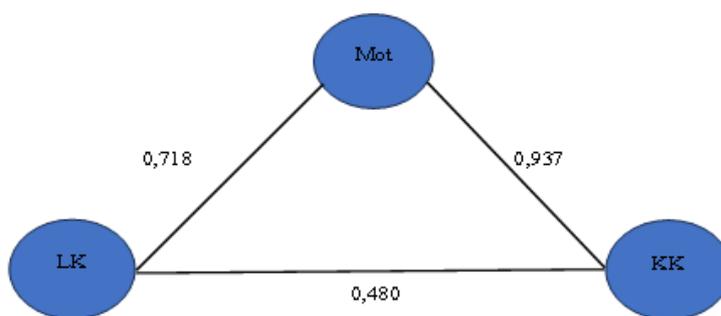


**Gambar 3**  
**Uji Mediasi 1**

a). Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,359. b). Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap motivasi sebesar 1,381. c). Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,937. d). Pengaruh tidak langsung disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi  $1,381 \times 0,936 = 1,293$ . Hasil dari perkalian diatas menunjukkan, bahwa nilai koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,359 sedangkan nilai koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar 1,293 sesuai dengan penjelasan diatas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu memediasi secara penuh mediasi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan karena nilai koefisien pengaruh langsung disiplin kerja dan kinerja karyawan lebih kecil daripada nilai koefisien pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi motivasi.

Untuk mengetahui apakah motivasi dapat memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, maka dapat diketahui dengan cara mengalikan nilai koefisien lingkungan kerja terhadap motivasi dikalikan dengan nilai koefisien motivasi, yaitu sebagai berikut :



Gambar 4  
Uji Mediasi 2

a). Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,480. b). Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar 0,718. c). Pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan 0,937. d). Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi oleh motivasi  $0,718 \times 0,937 = 0,672$ . Dari hasil perkalian yang telah dilakukan diatas, maka didapatkan penjelasan bahwa nilai koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,480 sedangkan nilai koefisien lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel *intervening* sebesar 0,672. Sehingga motivasi mampu memediasi secara mediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, karena nilai koefisien pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil daripada nilai koefisien pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi.

## Pembahasan

### Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Disiplin Kerja ini dapat dikatakan positif signifikan karena karyawan pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya menerapkan disiplin kerja yang baik, seperti contohnya menyelesaikan tugas dengan tepat dan sesuai dengan kemampuan masing masing karyawan. Karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya dapat meningkatkan kedisiplinan kerja juga karena didukung dengan adanya contoh sikap teladan yang diberikan oleh pimpinan, baik pimpinan utama ataupun pimpinan masing-masing divisi. Sikap pimpinan ini akan dapat mempengaruhi disiplin kerja apabila pimpinan memiliki ketegasan dalam mengambil keputusan dan memberikan contoh dalam bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya menerapkan sanksi yang tegas dan adil kepada karyawan yang tidak disiplin seperti karyawan yang dengan sengaja melanggar peraturan perusahaan dengan meninggalkan pekerjaannya pada saat jam efektif kerja tanpa disertai alasan yang jelas, dengan meninggalkan atau mengabaikan peraturan maka tentu akan

membuang waktu berharga dalam bekerja sehingga tugas atau pekerjaan yang ada menjadi terhambat atau tidak terselesaikan, maka dari itu PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya memberikan sanksi dan hukuman yang tegas. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan karena apabila karyawan selalu berupaya menaati, menerapkan, dan mematuhi kedisiplinan sesuai dengan aturan yang terdapat di perusahaan, maka kinerja yang diperoleh karyawan pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya akan mengalami peningkatan dan mendapat hasil yang memuaskan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dari Islam. S (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun hasil penelitian tersebut berbeda dengan hasil penelitian dari Muna. N dan S. Isnowati (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi**

Penelitian diatas menjelaskan bahwa disiplin kerja yang kuat memiliki pengaruh positif signifikan terhadap motivasi individu di PT. Surya Bangun persada Indah Surabaya. Disiplin kerja melibatkan kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan perusahaan, serta menjaga konsistensi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Ketika seseorang karyawan mampu menjaga disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung merasakan beberapa manfaat yang dapat meningkatkan motivasi mereka. disiplin kerja yang kuat mencerminkan komitmen dan tanggung jawab individu terhadap pekerjaan mereka. Mereka menghormati waktu, tenggat waktu, dan janji yang mereka buat, sehingga mereka cenderung merasa bangga dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hal ini dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berkinerja tinggi dan mencapai hasil yang baik. Disiplin kerja yang konsisten membangun kebiasaan positif, Ketika seseorang karyawan membiasakan diri untuk bekerja secara teratur, menghindari gangguan, dan mengatur prioritas dengan baik, mereka menciptakan rutinitas yang efisien. Rutinitas yang baik membantu mengurangi stres dan kebingungan, sehingga karyawan lebih fokus pada tugas-tugas yang harus diselesaikan. Dalam jangka panjang, kebiasaan kerja yang baik ini dapat meningkatkan motivasi untuk tetap produktif dan berkualitas. Selain itu, disiplin kerja yang baik mempengaruhi reputasi seseorang karyawan di tempat kerja. Ketika karyawan menunjukkan konsistensi dan ketepatan waktu dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung dipandang sebagai profesional yang dapat diandalkan. Reputasi yang baik ini tidak hanya dapat meningkatkan kepercayaan rekan kerja dan atasan, tetapi juga dapat membuka peluang karier yang lebih baik. Kesadaran akan dampak positif ini juga dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk terus berusaha mempertahankan disiplin kerja yang tinggi. Secara keseluruhan, disiplin kerja yang kuat berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi individu di tempat kerja. Dengan menjaga komitmen, membangun kebiasaan positif, dan memperoleh reputasi yang baik, individu akan merasakan dorongan yang kuat untuk berkinerja tinggi dan mencapai kesuksesan dalam karier mereka. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya Anggrainy, I. F *et al.*, (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, akan tetapi hasil ini berbeda dengan penelitian dari Nurhada, A *et al.*,(2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi.

### **Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Lingkungan kerja ini dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan saat sedang melaksanakan pekerjaannya, karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan didukung dengan fasilitas yang memadai maka akan dapat mempengaruhi kualitas dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya memiliki fasilitas dan alat perlengkapan kerja yang lengkap serta memadai, kelembapan, ventilasi, pencahayaan yang baik, hubungan kerja

antara karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan yang berjalan dengan baik, kemudian antara karyawan memiliki kerja sama tim yang baik, nyaman sehingga kurang terdapat persaingan yang terjadi diantara karyawan. Dengan memiliki hubungan kerja yang baik dan nyaman hal ini dapat membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman, tenang, dan dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu sehingga akan dapat membantu upaya mengembangkan perusahaan lebih maju. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahid. R (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal ini berlawanan dengan hasil penelitian Dhermawan *et al.*, (2012) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Motivasi**

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya memiliki lingkungan kerja yang baik mencakup berbagai elemen, seperti keamanan, dukungan sosial, keadilan, komunikasi yang efektif, kesempatan untuk berkolaborasi, dan adanya pengakuan terhadap prestasi karyawan. Ketika karyawan merasa aman dan nyaman dalam lingkungan kerja, mereka cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Rasa aman ini mencakup aspek fisik dan psikologis, di mana karyawan merasa terlindungi dari bahaya fisik dan juga dari tekanan dan konflik emosional yang berlebihan. Dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi. Dukungan ini mencakup memberikan bantuan dan dorongan ketika dibutuhkan, serta menciptakan atmosfer kerja yang positif dan inklusif. Karyawan yang merasa didukung cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam pekerjaan mereka. Selain itu, faktor keadilan juga berpengaruh pada motivasi. Karyawan yang merasa bahwa mereka diperlakukan dengan adil dalam hal kompensasi, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, akan cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Komunikasi yang efektif antar karyawan dan atasan juga merupakan unsur penting dalam lingkungan kerja PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya yang positif. Ketika ada komunikasi yang jelas dan terbuka antara atasan dan karyawan, harapan dan tujuan menjadi lebih terdefinisi dengan baik. Ini membantu meningkatkan pemahaman tentang tugas dan tanggung jawab, sehingga memperkuat motivasi untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kolaborasi dalam lingkungan kerja juga dapat meningkatkan motivasi. Ketika karyawan memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam tim atau proyek bersama, mereka merasa dihargai dan merasa bahwa peran mereka memiliki dampak positif pada hasil kerja. Hal ini akan memberikan dorongan tambahan bagi karyawan untuk berprestasi lebih baik lagi. Kemudian, pengakuan atas prestasi karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan motivasi. Pengakuan yang tulus dan tepat waktu terhadap pencapaian karyawan akan meningkatkan kebanggaan diri dan dorongan untuk terus berprestasi. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang positif memberikan banyak manfaat bagi motivasi karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang aman, mendukung, adil, terbuka, dan kolaboratif, PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas dan kinerja keseluruhan. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prakoso, *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, Namun hal ini berlawanan dengan hasil penelitian dari Sabibalo, *et al.*, (2020) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi.

### **Motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap kinerja Karyawan**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Motivasi ini merupakan suatu pendorong yang

mampu untuk menggerakkan seseorang dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan guna membantu perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor yang bertindak sebagai pendorong atau pendukung seseorang untuk terlibat dalam tindakan ataupun aktivitas yang disengaja. Motivasi yang terdapat pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya memiliki pengaruh yang baik bagi karyawannya. Dapat dilihat dari usaha pencapaian dan kegigihan yang dimiliki oleh karyawan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya saat melakukan pekerjaannya selalu antusias sehingga dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat. Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, L. A (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan Motivasi terhadap kinerja karyawan, Namun hal ini berlawanan dengan hasil penelitian dari Adha, R. N *et. al.*, (2019) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening***

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada PT. Surya bangun Persada Indah Surabaya. Disiplin kerja mengacu pada kemampuan karyawan untuk mengatur dan mengendalikan diri dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan konsisten, tepat waktu, dan berfokus pada tujuan yang telah ditetapkan. Ketika seorang karyawan mampu menjaga disiplin kerja yang tinggi, hal ini cenderung mencerminkan tingkat motivasi yang kuat. Motivasi merupakan kekuatan internal yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan dan berkinerja tinggi. Ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, ia cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang baik dalam pekerjaannya. Disiplin kerja yang kuat berperan penting dalam mempertahankan dan meningkatkan motivasi karyawan. Disiplin kerja yang baik membantu menciptakan rutinitas dan kebiasaan positif dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Karyawan yang disiplin dalam mengatur waktu, mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, dan memenuhi tenggat waktu memiliki kemungkinan yang lebih tinggi untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal ini memberikan rasa pencapaian yang memperkuat motivasi mereka untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, disiplin kerja yang baik juga mempengaruhi aspek lain yang relevan dengan motivasi, seperti tanggung jawab pribadi dan kualitas kerja. Karyawan yang disiplin memiliki kemampuan untuk mengelola tugas-tugas mereka dengan efektif dan bertanggung jawab terhadap hasil kerja mereka. Dalam hal ini, keberhasilan dan pengakuan yang diperoleh dari kinerja yang baik dapat memberikan dorongan motivasi yang kuat bagi karyawan untuk terus meningkatkan diri. Dengan demikian, disiplin kerja berperan sebagai pendorong yang signifikan dalam meningkatkan motivasi karyawan dan kinerja karyawan pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. Melalui adopsi disiplin kerja yang baik, karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, efisien, dan fokus pada pencapaian tujuan. Dalam jangka panjang, hal ini tidak hanya berdampak positif pada kinerja individual, tetapi juga pada produktivitas perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Jufrizen dan F. P. Hadi (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Ulfa. M dan M. Azzuhri (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

### **Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi sebagai Variabel *Intervening***

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, Lingkungan kerja yang baik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor, seperti budaya

organisasi, hubungan antar rekan kerja, kepemimpinan, fasilitas fisik, dan kebijakan perusahaan. Ketika lingkungan kerja dirancang dengan baik, hal ini dapat meningkatkan tingkat motivasi karyawan. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa terinspirasi dan termotivasi di lingkungan kerja, mereka cenderung bekerja dengan lebih efisien, berinovasi, dan berkontribusi secara aktif untuk mencapai target organisasi. Lingkungan kerja yang positif yang terdapat pada PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya ini dapat mendukung menciptakan perasaan kepuasan dan keterikatan emosional antara karyawan dan perusahaan. Hal ini dapat memicu semangat kerja yang tinggi dan memberikan dorongan untuk mencapai kinerja yang optimal. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan atau tidak mendukung dapat menyebabkan penurunan motivasi karyawan, mengarah pada penurunan produktivitas dan kinerja. Ketika PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, kolaboratif, dan memberikan pengakuan atas prestasi kerja, karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Selain itu, adanya kesempatan pengembangan karir dan reward yang adil juga dapat meningkatkan motivasi karyawan. Dengan demikian, hubungan antara lingkungan kerja yang positif dan motivasi karyawan saling terkait dan saling mempengaruhi. Perusahaan yang memahami pentingnya lingkungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dan menciptakan atmosfer yang produktif, inovatif, serta berdampak positif bagi keseluruhan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Bukhori. M dan E. K. Dewi (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Andriyani. N *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengujian yang telah dilakukan peneliti untuk membuktikan kebenaran hipotesis pada penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu: (1). Disiplin kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. (2). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan dan mempengaruhi motivasi di PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. (3). Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. (4). Lingkungan kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan dan mempengaruhi motivasi di PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. (5). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya. (6). Motivasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu mendukung disiplin kerja untuk meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan. (7). Motivasi sebagai variabel *intervening* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi mampu mendukung lingkungan kerja untuk meningkatkan dan mempengaruhi kinerja karyawan.

## Saran

Berdasarkan pada hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran yang dapat diajukan antara lain: a). Diharapkan agar pimpinan PT Surya Bangun Persada Indah Surabaya dapat terus mempertahankan dalam menerapkan prinsip disiplin kerja yang efektif seperti memberi sanksi yang tegas terhadap karyawan yang indiscipliner, sehingga karyawan PT Surya Bangun Persada Indah Surabaya dapat bekerja dengan optimal dan meningkatkan kinerja karyawan. b). Diharapkan agar pimpinan PT Surya Bangun Persada Indah Surabaya dapat memelihara dan mengembangkan lingkungan kerja perusahaan, agar terciptanya kenyamanan terhadap karyawan yang akan menumbuhkan motivasi karyawan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. c). Diharapkan agar seluruh anggota dari PT. Surya Bangun Persada Indah agar bersama-sama berupaya menciptakan lingkungan kerja yang baik dan memadai agar mampu menghasilkan kinerja yang baik dan kualitas kerja yang baik pula. d). Diharapkan agar pimpinan PT. Surya Bangun Persada Indah Surabaya agar mampu memberikan motivasi dan perhatian kepada karyawannya agar kinerja mereka semakin baik lagi. e). Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Surya Bangun Persada Indah Surabaya dengan memperbesar ukuran sampel.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., N. Qomariyah., dan A. H. Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*. Volume 4 No 1, 47-62.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing: Riau.
- Andriyani, N., R. Hamzah., dan R. Siagian. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision International. *Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*. 15 (1), 24-32.
- Anggrainy, I. F., N, Darsono., dan T. R. I. Putra. 2018. Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister manajemen*. 2 (1), 1-10.
- Arifudin, B. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen* 1(1): 2-16
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta: Jakarta.
- Bangun, W. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta:Bandung
- Bukhori, M., dan D. E. Kusuma. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Akademika*. 5 (6), 113-119.
- Dhermawan, A. N., I. G. A. Sudibya., dan I. W. M. Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 6 (2), 173-184.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hair, J.F., C.M. Ringle., dan M. Sarsted 2013 PLS-SEM. *Indeed a Silver bullet. Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Handoko, T. H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. BPFE: Yogyakarta.

- Hartono, J. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. BPFE: Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Hidayat, R. S., dan A, Yayah. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu Riset Manajemen*, 1-13.
- Hosnawati, H. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 4 (3), 112-120.
- Indiyati, D., A. Kurniawan., dan M. Choirunnisa. 2018. Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia: *Jurnal Pariwisata*, 5 (3), 1-21.
- Islam, S., dan Winarningsih. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. STARS International Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 9 (9), 2461-0593.
- Jufrizen. dan H. F. Puspita. 2021. Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains manajemen*. 7 (1), 36-54.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada: Depok.
- Kuncoro, M. 2013. *"Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi"* Edisi 4. Erlangga: Jakarta.
- Laily, N dan D. P. Ernawaty. 2020 the effect of knowledge Sharing And Innovation Behavior On The Performance Of Batik Entrepreneurs. *Jurnal manajemen*. 26 (2), 194-209
- Mangkunegara, A.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mulyadi, D. 2015. *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*. Alfabeta: Bandung.
- Muna, N dan S. Isnawati. 2022. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi dan Syariah*. 5 (2), 1119-1130.
- Nawawi, I. 2013. *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Iterpratama Mandiri: Jakarta.
- Nitisemito, A. S. 2012. *Manajemen Suatu Dasar dan Pengantar*. Arena Ilmu: Jakarta.
- Nurhada, A., S. Sardjono., dan P. Wulan. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja karyawan Rumah Sakit Anwar Medika JL. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo-Sidoarjo. *Jurnal Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen*. 1(1), 110-120.
- Prakoso, R.D., A.S. Endang., dan R. Ika. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 14 (2), 1-10.
- Sabibalo, M. A., K. Ummy., N. Muhammad., dan M. R. Andi. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekertariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Of Management & Business*. 3 (2), 151-169.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama: Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama: Bandung.
- Sinambela, L. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Soeroso, 2013. *Manajemen Sumber Daya manusia*. ECG: Jakarta
- Sofyandi, 2008, *Manajemen Sumber daya manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sondang P, S. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta CV: Bandung.
- Suhardi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jiwa Di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. Batam: Universitas Putera Batam.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama)*. CAPS (Center for Academic Publishing Service): Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Buku Seru: Jakarta.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadia Group: Jakarta.
- Syahid, R., dan A. Yayah. 2022. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Toyota Astra Financial Service Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 11 (8), 2-13.
- Ulfa, M. dan A. Misbahudin. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Jatim Selatan Malang. *Jurnal Manajemen*. 2 (4). 50-65.
- Wijaya, L.P dan N. Iaily. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 10. (4). 1-18.