



Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik

Noviandhi Sanggar Nirvandhi¹, Eny Setyariningsih², Toto Heru Dwihandoko³

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit

Email: Noviandhi44@gmail.com

Abstract. *In this era, all companies are competing to develop their respective businesses so they can compete. The most effective way of developing a business is by maximizing the management of existing resources, and the resource that has the most important role, namely human resources. Companies can maximize the management of their human resources so that they can produce a maximum performance. There are several things that can affect performance, namely the work environment, work discipline and work motivation. The purpose of this research is to determine the effect of the work environment and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable at UD. Eko Plastik. This research was conducted by distributing questionnaires to UD. Eko Plastik employees. The population in this study are all employees of UD. Eko Plastik. The sample of this research was 250 people using saturated sample technique. The data analysis technique uses SEMPLS with the help of the SmartPLS program. The results of this research are that the work environment has a direct positive and significant effect on work motivation, work discipline has a direct positive and significant effect on work motivation, the work environment has a direct positive and significant effect on employee performance, work discipline has a direct positive and significant effect on employee performance, work motivation has a direct positive and significant effect on employee performance, the work environment has a positive and significant indirect effect on employee performance through work motivation, work discipline has an indirect positive and significant effect on employee performance through work motivation.*

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

Abstrak. Pada era ini, seluruh perusahaan berlomba untuk mengembangkan usaha mereka masing-masing supaya dapat bersaing. Cara yang paling efektif dalam pengembangan usaha yaitu dengan memaksimalkan pengelolaan sumber daya yang ada, dan sumber daya yang memiliki peran paling penting yaitu sumber daya manusia. Perusahaan dapat memaksimalkan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja yang maksimal. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UD. Eko Plastik. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada karyawan UD. Eko Plastik. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan UD. Eko Plastik. Sampel penelitian ini sebanyak 250 orang dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan SEMPLS dengan bantuan program SmartPLS. Hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja.

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

A. PENDAHULUAN

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dapat mendukung kinerja karyawan semakin meningkat, sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan menurun karena tidak nyaman saat bekerja. Seperti yang dikatakan Sari & Heriyanto, (2020) lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non-fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas-fasilitas dan alat kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik memadai maka produktivitas kerja juga akan mengalami peningkatan. Oleh karena itu, perusahaan yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dapat menggambarkan bahwa kinerja mereka juga baik.

Selain lingkungan kerja, ada juga disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan dengan sungguh-sungguh karena menyangkut dengan kedisiplinan para karyawan. Semakin baik tingkat kedisiplinan para karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat kedisiplinan para karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin rendah juga. Seperti yang dikatakan Mogot et al., (2019) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai, tanpa disiplin yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan juga motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Menurut Afandi, (2018) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja. Apabila lingkungan dan disiplin kerja belum terlaksana dengan baik maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan belum maksimal. Sebaliknya, apabila lingkungan dan disiplin kerja sudah terlaksana dengan baik maka kinerja karyawan dapat maksimal.

Hasil dari wawancara dengan HRD UD. Eko Plastik yaitu Ibu Ayu Ucah Yanti S.Ak permasalahan kurang maksimalnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan yaitu terlambat datang, tidak masuk kerja, kinerja yang menurun saat siang hari karena suhu dalam ruangan kerja panas dan saat malam hari pencahayaannya di beberapa sudut tempat bekerja belum maksimal, masih ada beberapa karyawan yang belum mampu melakukan kerja sama antar karyawan, dan kurangnya motivasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada UD Eko Plastik”.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah dibebankan kepadanya yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan dampak positif kepada para pekerja dalam bekerja.

Fatihudin & Firmansyah, (2018) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesutau yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam pekerjaan termasuk pengaturan pencahayaan, control kebisingan, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Sedangkan menurut Priarso et al., (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksnakan tugas dan pekerjaannya setiap hari. Afandi, (2018) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, pentilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan yang ada di sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, loyalitas dan ketertiban terhadap peraturan perusahaan atau organisasi dan norma sosial yang berlaku. Meningkatkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya ketertiban dan kelancaran pekerjaan perusahaan, sehingga diperoleh hasil yang terbaik. Bagi karyawan, disiplin kerja akan berdampak pada suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Singodimedjo, (2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sinambela, (2018) juga berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan kepatuhan pada peraturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi, disiplin kerja diterapkan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

3. Kinerja Karyawan

Karyawan merupakan salah satu asset yang dimiliki perusahaan, oleh karena itu perusahaan wajib memperhatikan kinerja karyawan agar dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan yang tidak mampu mengola kinerja karyawan kemungkinan akan menghadapi ketidakpatuhan hingga penyimpangan kinerja karyawan yang mampu menghambat perkembangan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Rismawati, (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative dari suatu kebijakan operasional. Ada juga para ahli yang berpendapat mengenai kinerja karyawan yaitu Sinambela, (2018) bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu dan tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4. Motivasi Kerja

Setiap karyawan pasti pernah mengalami kepenatan dan kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja sehari-hari. Semakin banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diberikan, deadline menumpuk, target yang harus dicapai seringkali menjadi beban bagi karyawan. Secara tidak sadar rutinitas tersebut dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki, sehingga akan berdampak buruk terhadap kinerja karyawan dan menyulitkan untuk mengembangkan karir. Pemberian motivasi yang tepat akan menimbulkan semangat, kemauan dan keikhlasan untuk bekerja dalam diri seorang karyawan. Semakin meningkatnya semangat dan kemauan untuk bekerja dengan ikhlas akan membuat pekerjaan lebih maksimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pengertian motivasi kerja menurut Fahmi, (2018) adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Sedangkan menurut Hafidzi et al., (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Wibowo, (2017) juga mengatakan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Dan motivasi menurut Afandi, (2018) adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan, tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai keinginan yang telah ditentukan baik itu dari dalam diri maupun dari faktor lainnya.

C. METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dengan menggunakan angka atau data numerik. Metode ini digunakan untuk mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, atau kejadian yang terjadi secara factual, sistematis, dan akurat. Menurut Sugiyono, (2018) metode penelitian deskriptif kuantitatif adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian.

2. Populasi dan Sampel

Menurut Handayani, (2020) populasi adalah totalitas dari setiap elemen yang akan diteliti yang memiliki ciri sama, bisa berupa individu dari suatu kelompok, peristiwa, atau sesuatu yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan pada UD Eko Plastik berjumlah 250 karyawan.

Sampel adalah bagian dari sejumlah populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang digunakan dalam penelitian. Sampel dapat didefinisikan dengan bagian dari

anggota populasi yang dapat mewakili menggunakan prosedur tertentu. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Sugiyono, (2018) mengemukakan pendapat bahwa sampel yang jenuh adalah sampel yang bila ditambah jumlahnya, tidak akan menambah keterwakilan sehingga tidak akan mempengaruhi nilai informasi yang telah diperoleh. Teknik sampling jenuh adalah dimana semua populasi dijadikan sampel. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian yaitu 250 orang.

3. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Suatu kondisi yang ada disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan.	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi Udara 3. Kebisingan 4. Fasilitas 5. Hubungan Kerja
Disiplin Kerja (X2)	suatu kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan norma-norma yang berlaku.	1. Absensi 2. Kehadiran Tepat Waktu 3. Ketelitian 4. Tanggung Jawab 5. Mentaati Peraturan dan Pedoman Kerja
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh karyawan yang dapat dilihat dari segi kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugas yang telah diberikan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efisiensi Waktu 4. Disiplin
Motivasi (Z)	Motivasi adalah segala sesuatu yang dapat mendorong manusia untuk melakukan sesuatu untuk mencapai keinginan yang telah ditentukan.	1. Balas Jasa 2. Kondisi Kerja 3. Prestasi Kerja

4. Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono, (2018) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data ke pengambil data. Selanjutnya apabila dilihat dari segi teknik pengumpulan data, maka pengumpulan data dapat dilakukan dengan observasi, wawancara dan kuesioner. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan ketiga cara tersebut dalam mengumpulkan data.

b. Data Sekunder

Sedangkan data sekunder menurut Sugiyono, (2018) adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada ke pengumpul data misanya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder umumnya dapat digunakan untuk membantu identifikasi

masalah. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan data sekunder antara lain: jurnal, buku dan artikel yang dapat melengkapi penelitian ini.

5. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono, (2018) instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang akan diteliti, yang berarti jumlah instrumen penelitian sama dengan jumlah variabel yang diteliti. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan sudut pandang seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sugiyono, (2018) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut adalah skala pengukuran likert yang digunakan pada penelitian ini.

- | | | | | |
|----|-----|-----------------------|-------------|---|
| 1. | SS | = Sangat Setuju | dengan skor | 5 |
| 2. | S | = Setuju | dengan skor | 4 |
| 3. | CS | = Cukup Setuju | dengan skor | 3 |
| 4. | TS | = Tidak Setuju | dengan skor | 2 |
| 5. | STS | = Sangat Tidak Setuju | dengan skor | 1 |

6. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan SmartPLS sebagai alat pengolahan data. SmartPLS merupakan software yang digunakan untuk kalkulasi model persamaan structural.

1) *Outer Model*

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergen adalah salah satu jenis validitas yang digunakan dalam penelitian dan pengukuran untuk mengevaluasi sejauh mana suatu alat pengukur atau instrument dapat mengukur konsep atau variabel tertentu dengan benar. Menurut Ghazali, (2018) suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai loading lebih besar dari 0,7. Selain melihat dari loading faktor, validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted*. Menurut Sihombing & Arsani, (2022) validitas konvergen itu dapat dilihat dari nilai AVE, dimana dikatakan valid jika nilai AVE > 0,5.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan adalah suatu konsep dalam penelitian ilmiah yang digunakan untuk memastikan bahwa dua konsep berbeda secara konseptual harus menunjukkan keterbedaan yang memadai. Menurut Ghazali, (2018) jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran pada blok mereka lebih baik daripada ukuran blok lainnya. Metode lain untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model atau yang dikenal dengan uji fornell larcker.

c. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji ini diukur dari nilai yang diperoleh dari *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Menurut Ghazali, (2018) *rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,7.

2) *Inner Model*

a. *R Square & R Square Adjusted*

Coefficient determination (R-square) digunakan untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sedangkan *R-Square adjusted* adalah nilai R-square yang telah dikoreksi berdasarkan nilai standar error. Hasil R-square sebesar 0,67 ke atas termasuk dalam kategori baik, sedangkan jika hasilnya sebesar 0,33-0,67 maka termasuk dalam kategori sedang, dan jika hasilnya sebesar 0,19-0,33 termasuk dalam kategori lemah Musyaffi et al., (2021).

b. *Q Square*

Q-square digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga parameterinya. Menurut Sihombing & Arsani, (2022) mengemukakan bahwa nilai Q-square lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Untuk menghitung Q-square dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2_1)(1 - R^2_2) \dots (1 - R^2_P)$$

c. *Goodness of Fit*

Fungsi dari uji *goodness of fit* yaitu untuk menggambarkan seberapa cocok model tersebut terhadap serangkaian pengamatan. Menurut Sihombing & Arsani, (2022) mengemukakan bahwa suatu model dikatakan baik jika nilai GoF diatas 0,38. Untuk menghitung GoF dapat digunakan rumus:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

d. *Multicollinearity*

Multikolinieritas merupakan fenomena di mana dua atau lebih variabel bebas atau eksogen berkorelasi tinggi sehingga menyebabkan kemampuan prediksi model tidak baik. Menurut Sarstedt et al., (2017) mengemukakan bahwa nilai VIF harus kurang dari 5, karena bila lebih dari 5 mengindikasikan adanya kolinieritas antar konstruk.

e. Uji Hipotesis

a) Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Menurut Hair et al., (2021) Uji hipotesis pengaruh langsung antara variabel dengan melihat nilai t statistik atau p value. Bila t statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Perlu di sampaikan juga hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur. Selain itu untuk mengetahui besar kecilnya pengaruh langsung antara variabel dapat dilihat melalui f square dengan level structural > 0,02 rendah, > 0,15 sedang dan > 0,35 tinggi.

b) Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Menurut Hair et al., (2021) Uji hipotesis pengaruh tidak langsung dengan melihat nilai t statistik atau p value. Bila t statistik hasil perhitungan lebih besar dari 1,96 dan p value lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh signifikan antara variabel. Perlu di sampaikan juga hasil serta selang kepercayaan 95% taksiran parameter koefisien jalur. Menurut Lachowicz et al., (2018) untuk melihat besar kecilnya pengaruh tidak langsung (efek mediasi) yaitu dengan cara mengkuadratkan koefisien mediasi yang disebut dengan statistik *upsilon v*, sedangkan menurut Cohen (2020) dalam jurnal Salsabila & Wibowo, (2023) pada level

structural $> 0,01$ pengaruh mediasi rendah, $> 0,075$ pengaruh mediasi sedang dan $> 0,175$ pengaruh mediasi tinggi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil

1) *Outer Model*

a. Validitas Konvergen

Tabel 2 *Outer Loading*

	X1	X2	Y	Z
X11	0,831			
X12	0,884			
X13	0,797			
X14	0,893			
X15	0,930			
X16	0,914			
X17	0,850			
X21		0,886		
X22		0,781		
X23		0,869		
X24		0,769		
X25		0,838		
X26		0,854		
X27		0,828		
Y11			0,896	
Y12			0,899	
Y13			0,743	
Y14			0,806	
Y15			0,877	
Z11				0,841
Z12				0,890
Z13				0,917
Z14				0,901
Z15				0,795

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa seluruh indikator variabel penelitian memiliki nilai convergent validity $>0,7$, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel valid.

Tabel 3 *Average Variance Extracted*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
X1	0,761
X2	0,694
Y	0,716
Z	0,757

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai AVE pada semua variabel $> 0,5$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah memiliki nilai validitas konvergen yang memadai.

b. Validitas Diskriminan

Tabel 4 *Fornell Larcker Criterion*

	X1	X2	Y	Z
X1	0,872			
X2	0,606	0,833		
Y	0,810	0,781	0,846	
Z	0,637	0,618	0,804	0,870

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas bahwa uji validitas diskriminan dilihat dari fornell larcker memnunjukkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya.

Tabel 5 *Heterotrait-Monotrit Ratio*

	X1	X2	Y	Z
X1				
X2	0,634			
Y	0,873	0,836		
Z	0,676	0,647	0,876	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan table 5 diatas menunjukkan bahwa semua nilai HTMT $< 0,9$ maka dapat dinyatakan bahwa semua konstruk telah valid secara validitas diskriminan berdasarakan hasil dari perhitungan HTMT.

c. Uji Reliabilitas

Tabel 6 *Composite Reliability & Cronbach's Alpha*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
X1	0,947	0,957
X2	0,926	0,941
Y	0,900	0,926
Z	0,919	0,939

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat disimpulkan bahwa nilai composite realibility dan cronbach's alpha pada semua variabel dalam penelitian ini $> 0,7$. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi composite realibility dan cronbach's alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner dapat dianggap reliabel.

2) *Inner Model*

a. *R Square & R Square Adjusted*

Tabel 7 *R Square & R Square Adjusted*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y	0,853	0,852
Z	0,491	0,487

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Hasil analisis koefisien determinasi pada tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square variabel X1 dan X2 berpengaruh secara bersama-sama atau

simultan terhadap Y sebesar 0,853 dengan nilai R-Square adjusted 0,852. Maka dapat dijelaskan bahwa semua konstruk variabel eksogen secara bersama-sama mempengaruhi variabel Y sebesar 0,852 atau 85,2% dan dapat dikatakan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel Y termasuk kuat.

Sedangkan nilai R-Square variabel X1, X2 dan Y berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Z adalah sebesar 0,491 dengan nilai R-Square adjusted 0,487. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel X1, X2 dan Y secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel Z sebesar 0,487 atau 48,7% dan dapat dikatakan pengaruh variabel X1, X2 dan Y terhadap Z termasuk sedang.

b. *Q Square*

$$\begin{aligned} Q^2 &= 1-(1-R^2_1)(1-R^2_2) \\ &= 1-(1-0,853)(1-0,491) \\ &= 1-(0,147*0,509) \\ &= 0,925 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai dari Q-square yaitu sebesar 0,925, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai Q-square lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*.

c. *Goodness of Fit*

$$GoF = \sqrt{AVE * R^2}$$

$$GoF \text{ X1} = \sqrt{0,761 * 0,672} = 0,586$$

$$GoF \text{ X2} = \sqrt{0,694 * 0,672} = 0,559$$

$$GoF \text{ Y} = \sqrt{0,716 * 0,672} = 0,568$$

$$GoF \text{ Z} = \sqrt{0,759 * 0,669} = 0,584$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki GoF yang baik karena memiliki nilai $> 0,38$.

d. *Multicollinearity*

Tabel 8 *Inner VIF*

	X1	X2	Y	Z
X1			1,919	1,581
X2			1,846	1,581
Y				
Z			1,965	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Berdasarkan tabel 8 di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilainya < 5 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini tidak terjadi masalah multikolinearitas.

e. Uji Hipotesis

Tabel 9 Pengaruh Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	P-value	Coefficient		F Square
			Batas Bawah	Batas Atas	
H1. Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja	0,415	0,000	0,306	0,510	0,214
H2. Disiplin Kerja → Motivasi Kerja	0,367	0,000	0,256	0,480	0,167
H3. Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,384	0,000	0,305	0,469	0,524

H4. Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,327	0,000	0,259	0,395	0,396
H5. Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,357	0,000	0,288	0,428	0,443

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Hasil dari tabel 9 uji hipotesis pengaruh langsung yaitu sebagai berikut.

1. Pengaruh Langsung Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari uji hipotesis pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan dengan path coefficient 0,415 dan p-value $0,000 < 0,05$, yang artinya setiap perubahan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan terletak antara 0,306 sampai 0,510. Keberadaan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja mempunyai pengaruh sedang dalam level structural, karena $f\text{ square } 0,214 > 0,15$.

2. Pengaruh Langsung Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil dari uji hipotesis pengaruh langsung antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan dengan path coefficient 0,367 dan p-value $0,000 < 0,05$, yang artinya setiap perubahan pada disiplin kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan terletak antara 0,256 sampai 0,480. Keberadaan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja mempunyai pengaruh sedang dalam level structural, karena $f\text{ square } 0,167 > 0,15$.

3. Pengaruh Langsung Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis pengaruh langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan dengan path coefficient 0,384 dan p-value $0,000 < 0,05$, yang artinya setiap perubahan pada lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan terletak antara 0,305 sampai 0,469. Keberadaan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan mempunyai pengaruh tinggi dalam level structural, karena $f\text{ square } 0,524 > 0,35$.

4. Pengaruh Langsung Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis pengaruh langsung antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan dengan path coefficient 0,327 dan p-value $0,000 < 0,05$, yang artinya setiap perubahan pada disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan terletak antara 0,259 sampai 0,395. Keberadaan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja mempunyai pengaruh tinggi dalam level structural, karena $f\text{ square } 0,396 > 0,35$.

5. Pengaruh Langsung Antara Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari uji hipotesis pengaruh langsung antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan dengan path coefficient 0,357 dan p-value $0,000 < 0,05$, yang artinya setiap perubahan pada motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh lingkungan kerja dalam meningkatkan

motivasi kerja karyawan terletak antara 0,288 sampai 0,428. Keberadaan lingkungan kerja dalam meningkatkan motivasi kerja mempunyai pengaruh tinggi dalam level structural, karena $f\text{ square } 0,443 > 0,35$.

Tabel 10 Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	P-value	Coefficient		Statistik Upsilon V
			Batas Bawah	Batas Atas	
H6. Lingkungan Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,148	0,000	0,104	0,200	$(0,415^2) \times (0,357^2) = 0,021$
H7. Disiplin Kerja → Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	0,131	0,000	0,089	0,184	$(0,367^2) \times (0,357^2) = 0,017$

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 3.0, 2023

Hasil dari tabel 4.18 uji hipotesis pengaruh tidak langsung yaitu sebagai berikut.

6. Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja.

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja terdapat pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan dengan path coefficient 0,148 dan p-value $0,000 < 0,05$. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh motivasi kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terletak antara 0,104 sampai 0,200. Keberadaan motivasi kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh rendah dalam level structural, karena $upsilon\ v\ 0,021 > 0,01$.

7. Pengaruh Tidak Langsung Antara Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Melalui Motivasi Kerja.

Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja terdapat pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan dengan path coefficient 0,131 dan p-value $0,000 < 0,05$. Dalam selang kepercayaan 95% besar pengaruh motivasi kerja dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terletak antara 0,089 sampai 0,184. Keberadaan motivasi kerja dalam memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh rendah dalam level structural, karena $upsilon\ v\ 0,017 > 0,01$.

2. Pembahasan

1. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian ini berdasarkan uji hipotesis diketahui nilai path coefficient sebesar 0,415 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dengan pengaruh sedang, sehingga H1 diterima. Dengan demikian sesuai dengan penelitian yang dilakukan Ingsiyah et al., (2019) yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah" menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2. Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Pada penelitian ini berdasarkan uji hipotesis diketahui nilai path coefficient sebesar 0,367 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja dengan pengaruh sedang, sehingga H2 diterima. Dengan demikian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari et al., (2019) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Yatim Mandiri” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

3. Pengaruh Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini berdasarkan uji hipotesis diketahui nilai path coefficient sebesar 0,384 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tinggi, sehingga H3 diterima. Dengan demikian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitanggang, (2021) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau” menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini berdasarkan uji hipotesis diketahui nilai path coefficient sebesar 0,327 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tinggi, sehingga H4 diterima. Dengan demikian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julita, (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis diketahui nilai path coefficient sebesar 0,357 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh langsung secara positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh tinggi, sehingga H5 diterima. Dengan demikian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jufrizen & Hadi, (2021) yang berjudul “Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja” menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pada penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai path coefficient sebesar 0,148 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja dengan pengaruh rendah, sehingga H6 diterima. Dengan demikian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Hasryningsih Asfar & Rita Anggraeni, (2020) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang” menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

7. Pengaruh Tidak Langsung Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Pada penelitian ini berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui nilai path coefficient sebesar 0,131 dan nilai p-value $0,000 < 0,05$ sehingga terdapat pengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja dengan pengaruh rendah, sehingga H7 diterima. Dengan demikian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anatabinta, (2021) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

E. KESIMPULAN

Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada UD Eko Plastik. Berdasarkan hasil dan pembahasan analisis data, dapat disimpulkan beberapa hal, antara lain:

1. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memperoleh nilai P-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
2. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja memperoleh nilai P-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.
3. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai P-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai P-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memperoleh nilai P-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening memperoleh nilai P-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Berdasarkan uji hipotesis pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening memperoleh nilai P-value $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

F. REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Indikator)* (1st ed.). Zanafa Publishing.
- Anatabinta, R. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- 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>
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Ilmu Kepemimpinan*. Raja Grafindo.
- Fatihudin, D., & Firmansyah, M. A. (2018). The Effect Of Work Environment On Employee Performance Through The Job Satisfaction In Drink Water Company Pandaan Indonesia. *International Journal Of Management And Economics Invention*, 4(11), 1982–1988.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hafidzi, A. H., Adha, R. N., & Qomariah, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Hair, J., M. Hult, G. T., M. Ringle, C., Sarstedt, M., P. Danks, N., & Ray, S. (2021). Review of Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook. In *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* (Vol. 30, Issue 1). Classroom Companion : Business. <https://doi.org/10.1080/10705511.2022.2108813>
- Handayani, R. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Trussmedia Grafika.
- Ingsiyah, H., Haribowo, P., & Nurkhayati, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah. *Admisi Dan Bisnis*, 20(1), 83–92. <https://doi.org/10.32497/ab.v20i1.1428>
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Julita. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *Skripsi, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH*, 1–103. <https://repository.ar-raniry.ac.id/id/eprint/15518>
- Lachowicz, M. J., Preacher, K. J., & Kelley, K. (2018). A novel measure of effect size for mediation analysis. *Psychological Methods*, 23(2), 244–261. <https://doi.org/10.1037/met0000165>
- Mogot, H. Y., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1), 881–890.
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati, D. K. (2021). *Konsep Dasar Structural Equation Model-Partial Least Square (SEM-PLS) Menggunakan SmartPLS*. Pascal Book.
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables in PT. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176.
- Purnamasari, W., Mardiningrum, A. L., & Halik, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional, Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Pada

- Yatim Mandiri. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 178–192. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.83>
- Rismawati, M. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Celebes Media Perkasa.
- Salsabila, P. A. N., & Wibowo, A. (2023). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan dan Media Sosial terhadap Intensi Berwirausaha Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta. *Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(4), 67–89.
- Sari, M., & Heriyanto. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management Telkom Bandung. *Bisnis Dan IPTEK*, 31–44.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Square Structural Equation Modelong*. Hanbook of Market Reseachr.
- Sihombing, P. R., & Arsani, A. M. (2022). *Aplikasi SmartPLS untuk Pemula* (Issue March).
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2019). Kinerja: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Pada PT Escotama Handal Batam. *Jurnal Equilibiria*, 7(2), 48–55.
- Sitanggang, D. V. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Kantor Pada PT. Air Jernih Pekanbaru Riau*. <https://repository.uir.ac.id/13240/>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sumadhinata. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif di Salah Satu Universitas Swasta di Bandung. *Seminar Nasional Dan Call for Paper Stainable Competitive Advantage*, 8, 1–13.
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. PT Raja Grafindo Persada.