

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
( Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah )**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan**

**Mencapai Drajat Sarjana S-1**



**Disusun Oleh :**

**Aulia Zelda Setya Kurniawati**

**16.0101.0179**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN  
KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN  
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Empiris Pada Nasmoco Magelang)**

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :  
**Aulia Zelda Setya Kurniawati**  
NPM. 16.0101.0179

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
TAHUN 2020**

# SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi Empiris pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Aulia Zelda Setya Kurniawati**

NPM 16.0101.0179


Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal **14 Agustus 2020**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

  
**Dra. Marlina Kurnia, MM**

Pembimbing I

  
**Mulato Santosa, SE., Msc**

Pembimbing II

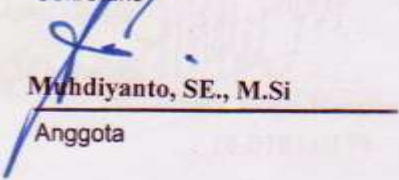
Tim Penguji

  
**Drs. Dahli Subaeti, MM**

Ketua

  
**Dra. Marlina Kurnia, MM**

Sekretaris

  
**Mulydiyanto, SE., M.Si**

Anggota

Skrripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal **02 SEP 2020**.....

  
**Dra. Marlina Kurnia, MM**

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Aulia Zelda Setya Kurniawati  
NPM : 16.0101.0179  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan dan saya susun dengan judul:

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada Nasmoco Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi yang lain. Apabila dikemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi Akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 05 Agustus 2020



Pembuat pernyataan,

Zelda Setya Kurniawati

16.0101.0179

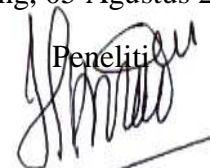
## **RIWAYAT HIDUP**

**Nama** : Aulia Zelda Setya Kurniawati  
**Jenis Kelamin** : Perempuan  
**Tempat, Tanggal Lahir** : Magelang, 05 Desember 1997  
**Agama** : Islam  
**Status** : Belum Menikah  
**Alamat Rumah** : Jl. Gatotkaca 3 No. 20 Panca Arga II Banyurojo,  
Mertoyudan, Magelang, Jawa Tengah.  
**Alamat Email** : auliazelda0179@gmail.com  
**Pendidikan Formal :**  
**Sekolah Dasar (2003-2010)** : SD Islam Al-Firdaus  
**SMP (2010-2013)** : SMP Kartika XII-I  
**SMA (2013-2016)** : SMA 1 MERTOYUDAN  
**Perguruan Tinggi (2016-2020)**: S1 Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Magelang

### **Pengalaman Organisasi:**

- Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen (HMM) sebagai anggota Sumber Daya Manusia (2016-2017)
- Pengurus Divisi Sumber Daya Manusia Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Ekonomi & Bisnis (FEB) (2018-2019)

Magelang, 05 Agustus 2020

Peneliti  


Aulia Zelda Setya Kurniawati

NPM. 16.0101.0179

## **MOTTO**

“Jangan menyerah. Menderitalah sekarang dan hiduplah sebagai juara nantinya”

**- Muhammad Ali –**

“When you wreck everything you touch. Why not try and make something for  
change?”

**-Lilo-**

“Resiko yang paling besar adalah tidak mengambil resiko. Dalam dunia yang  
berubah dengan cepat, strategi yang pasti akan gagal adalah tidak mengambil  
resiko”

**-Mark Zuckerberg-**

“Semua mimpi kita dapat terwujud jika kita berani untuk mewujudkannya”

**-Walt Disney-**

“Belum terlambat untuk menjadi apa yang kau inginkan”

**-George**

## **KATA PENGANTAR**

*Assalamu "Alaikum Wr. Wb.*

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul : **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Empiris Pada Nasmoco Magelang)”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulisan ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Muhdiyanto, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Drs. Muljono, MM selaku Dosen Pembimbing Akademik
5. Dra. Marlina Kurnia, M.M., selaku Dosen pembimbing 1 yang telah membimbing dengan sabar, selalu memotivasi dan mengarahkan dari awal

menulis skripsi hingga selesai.

6. Mulato Santoso, S.E., M.Sc., selaku Dosen pembimbing 2 yang telah memberi masukan dan saran dalam perbaikan skripsi
7. Segenap Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu dan melayani dengan baik.
8. Bapak Agus Setyono & Ibu Lusi Kurniawati selaku orang tua saya, terimakasih telah memberikan dukungan, memanjatkan doa, dan memberikan fasilitas untuk menyelesaikan kuliah dan skripsi.
9. Ananda Setya Kurnia Dewi selaku adik saya & orang-orang terkasih yang telah memberikan dukungan untuk menyelesaikan studi dan menggapai cita-cita
10. Teman-teman seperjuangan kuliah Program Studi Manajemen angkatan 2016 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu dan para sahabat saya.
11. Kepada seluruh pihak yang ikut membantu dan tidak dapat disebutkan satu persatu.

Hanya doa yang dapat peneliti panjatkan semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak, Ibu, Saudara dan teman-teman sekalian. Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Magelang, 05 Agustus 2020

Peneliti

  
Aulia Zelda Setya Kurmiawati  
NPM. 16.0101.0179



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	9
D. Manfaat Penelitian .....	10
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS .....	13
A. Telaah Teori .....	13
1. Teori Atribusi .....	13
2. Kinerja Karyawan.....	16
3. Lingkungan Kerja.....	19
4. Disiplin Kerja .....	22
5. Kompetensi.....	25
6. Motivasi.....	28
B. Telaah Penelitian Terdahulu .....	32
C. Pengembangan Hipotesis .....	39
D. Model Penelitian .....	52
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Populasi dan Sampel .....	53
B. Data Penelitian .....	54
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	55
D. Uji Instrumen .....	58
E. Analisis Data .....	59
F. Uji Hipotesis.....	60
G. Uji Sobel (Sobel Test).....	63

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....	65
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	65
B. Uji Instrumen .....	70
C. Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
D. Uji Hipotesis.....	74
E. Uji Sobel.....	82
F. Pembahasan.....	87
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	99
A. Kesimpulan .....	99
B. Keterbatasan Penelitian.....	100
C. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA .....	102
LAMPIRAN.....	107

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 4. 1 Masa Kerja .....	65
Tabel 4. 2 Umur Responden.....	66
Tabel 4. 3 Pendidikan Terakhir.....	67
Tabel 4. 4 Descriptive Statistics.....	68
Tabel 4. 5 Pengujian Validitas .....	70
Tabel 4. 6 Pengujian Reliabilitas .....	71

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Data Tingkat Keterlambatan dan Ketidakhadiran .....	6
Gambar 2. 1 Model penelitian.....	52
Gambar 3. 1 Kurva Normal Uji F .....	61
Gambar 3. 2 Kurva Normal Uji t .....	62
Gambar 4. 1 Hasil Uji F Persamaan 1 .....	75
Gambar 4. 2 Hasil Uji F Perasamaan 2 .....	75
Gambar 4. 3 Nilai Kritis Lingkungan Kerja terhadap Motivasi.....	77
Gambar 4. 4 Nilai Kritis Disiplin Kerja terhadap Motivasi .....	78
Gambar 4. 5 Nilai Kritis Kompetensi terhadap Motivasi .....	78
Gambar 4. 6 Nilai Kritis Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan .....	79
Gambar 4. 7 Nilai Kritis Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	80
Gambar 4. 8 Nilai Kritis kompetensi terhadap Kinerja karyawan .....	81
Gambar 4. 9 Nilai Kritis Motivasi terhadap Kinerja karyawan .....	81
Gambar 4. 10 Nilai Kritis Motivasi memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	83
Gambar 4. 11 Nilai Kritis Motivasi memediasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.....	85
Gambar 4. 12 Nilai Kritis Motivasi memediasi Kompetensi terhadap Kinerja karyawan.....	86

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuisisioner .....	108
Lampiran 2. Tabulasi Data Pengisian Kuisisioner.....	116
Lampiran 3. Deskriptive Statistics .....	122
Lampiran 4. Uji Validitas.....	122
Lampiran 5. Uji Reliabilitas.....	126
Lampiran 6. Regresi Linier Berganda.....	127

## ABSTRAK

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI ( Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah )

Oleh :

**Aulia Zelda Setya Kurniawati**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada Nasmoco Magelang. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan kuesioner sebagai sumber data. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan Nasmoco Magelang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik sampling yang diberi batasan sesuai dengan tujuan penelitian. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan *software* SPSS 23. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

***Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan, Motiva***

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Pada era revolusi industri 4.0 saat ini menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar. Perusahaan harus menjalankan berbagai usahanya dengan kemampuan yang dimiliki karyawan agar perusahaan dapat bersaing maupun unggul dari para pesaingnya sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Perusahaan tidak akan mencapai tujuan yang diinginkan jika karyawan yang terlibat didalam perusahaan tidak dapat bekerja sama dengan baik. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal dan teknologi, karena Sumber daya manusia itu sendiri yang mengendalikan Sumber daya yang lain. Sumber daya manusia berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Perusahaan perlu memajemen setiap kegiatan yang ada meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan serta penggunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau target perusahaan yang telah ditetapkan. Dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditetapkan, Nasmoco Magelang tidak selamanya berjalan lancar, dengan jumlah pegawai yang cukup banyak, sangat diperlukan peran manajemen dalam menggerakkan pegawai dalam upaya sinergis untuk

mencapai target yang dibebankan, pemahaman terhadap lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja, dan motivasi diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan tercapainya target perusahaan.

Menurut Kiruja (2013), kinerja karyawan merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi, di mana kemampuan terdiri dari keterampilan, pelatihan dan sumber daya yang diperlukan untuk melakukan tugas dan motivasi digambarkan sebagai kekuatan batin yang mendorong individu untuk bertindak terhadap sesuatu. Flippo (2001) menambahkan bahwa Kinerja karyawan dalam institusi/lembaga lebih termotivasi adalah yang memiliki dorongan untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, kuantitas, dan komitmen. Kinerja karyawan dapat dikatakan baik apabila target yang didapat melebihi target minimal perusahaan, seberapa besar prestasi yang diraih, dan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan. Semakin maksimal karyawan dalam menjalankan tugasnya maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik. Menurut Hasriana (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi, kompetensi dan kepemimpinan. Tidak hanya itu Anggraeni (2018), mengemukakan bahwa Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan situasional, motivasi, dan disiplin kerja. Pengaruh et al. (2019), juga menyebutkan bahwa faktor seperti kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat begitupun sebaliknya. Disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi seseorang dalam mencapai target pekerjaannya.



Dari berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat 4 dari sekian banyak faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja sebagai salah faktor utama yang memicu karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan kesulitan melakukan pekerjaannya, karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, dan alat kerja yang kurang memadai tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan (Tjibrata et al., 2017).

Disiplin kerja juga sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hamali, 2017). Menurut Sutrisno, (2016) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi perusahaan yaitu menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal, kemudian manfaat disiplin kerja bagi karyawan yaitu menjamin kenyamanan kepada sesama karyawan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan tugasnya. Melalui penerapan disiplin kerja, perusahaan dapat berharap banyak terhadap

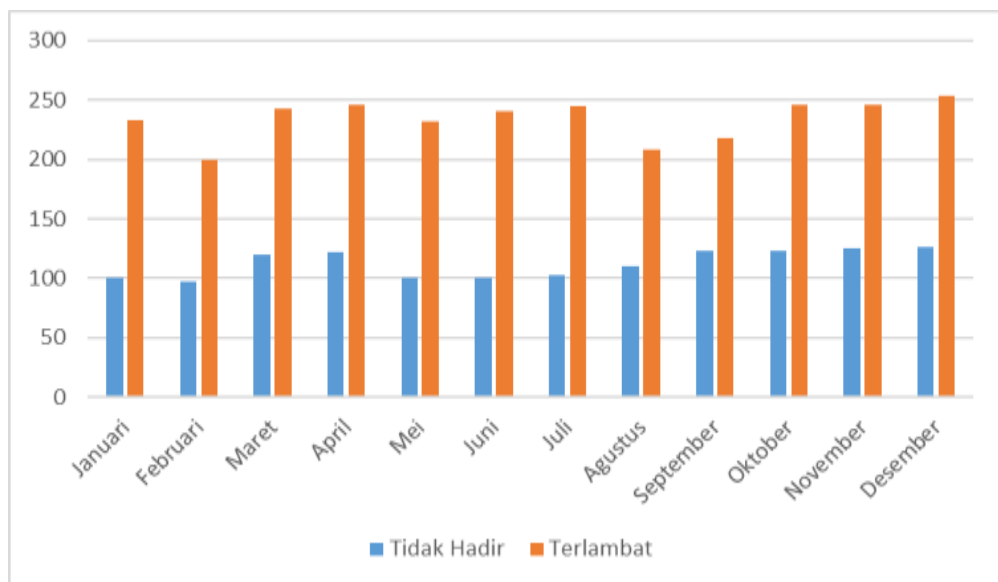
kontribusi pegawai untuk mendukung tujuan organisasi secara konsisten yang didukung adanya kompetensi pegawai juga komunikasi yang baik berperan dalam efektifitas kerja. Pramadita & Surya (2015) mengemukakan tentang kedisiplinan yang bermasalah saat ini, terlihat dengan menurunnya rasa patuh karyawan terhadap tata-tertib perusahaan, menurunnya tingkat kehadiran karyawan, karyawan sering terlambat masuk kantor dan kurangnya rasa tanggungjawab karyawan terhadap perintah atasan.

Selain itu, kompetensi menjadi faktor penting lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi merupakan hal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan untuk dapat melaksanakan pekerjaannya agar dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi. Menurut Serdamayanti (2015), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan.

Saat ini persaingan semakin ketat sehingga setiap perusahaan haruslah meningkatkan kualitas dari perusahaan tersebut seperti pelayanan yang diberikan pada konsumen. Pada perusahaan Toyota, dimana kinerja karyawan sangat penting untuk menarik konsumen dan membuatnya sebagai konsumen tetap. Dengan jaman yang semakin maju maka Toyota atau kendaraan yang dikeluarkan perusahaan juga semakin bagus dan canggih dengan begitu karyawan harus mampu memberikan pelayanan sesuai dengan yang dibutuhkan konsumen. Karyawan juga harus semakin peka dan cekatan

dengan keluhan konsumen pada kendaraannya sehingga perbaikan yang dilakukan dapat cepat dilakukan dan juga tidak salah prediksi. Tidak jarang juga diperlukannya alat atau mesin yang canggih untuk melakukan service di sebuah dealer dan bengkel Toyota sehingga memerlukan karyawan yang memiliki kinerja baik untuk menggunakan atau menyesuaikan dengan kebutuhan masa kini sehingga tidak menghambat kinerja perusahaan. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi juga dengan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi sehingga tidak sulit untuk menyesuaikan kebutuhan perusahaan atau alat dan mesin yang juga semakin canggih. Tingkat kompetensi yang tinggi juga memerlukan lingkungan kerja yang memadai sehingga kinerja karyawan semakin meningkat pula. Karyawan juga memerlukan motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Karyawan yang tidak diberikan lingkungan kerja yang memadai dan juga karyawan yang tidak ingin berkompetensi untuk meningkatkan kinerjanya maka kinerjanya akan buruk dan ketinggalan sehingga dapat kalah dengan karyawan lain dan menimbulkan rasa minder lalu mereka memutuskan keluar dari perusahaan yang menyebabkan terjadi turnover intention yang tinggi pada perusahaan. Disiplin kerja harus berlaku dalam perusahaan yang akan membentuk ketaatan dan kepatuhan para karyawan ketika mereka melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang selalu menerapkan kedisiplinan dalam diri mereka terutama pada saat bekerja, akan memiliki kualitas yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan lainnya. Berdasarkan observasi yang dilakukan terhadap karyawan perusahaan masih terdapat karyawan yang kurang disiplin seperti

masih banyaknya karyawan yang membolos kerja, terlambat datang kerja, masih banyaknya karyawan yang tidak kembali tepat waktu setelah jam istirahat makan siang, dan karyawan sering mengobrol pada jam kerja. Tingginya ketidak disiplin karyawan juga dapat menunjukkan kinerja karyawan yang rendah.



*Sumber: data primer diolah 2020*

**Gambar 1.1**  
**Data Tingkat Keterlambatan Karyawan Dan Ketidakhadiran Karyawan Nasmoco Magelang Bulan Januari-Desember tahun 2019**

Berdasarkan dari rekapitulasi daftar karyawan yang terlambat dan karyawan yang tidak hadir selama 12 bulan di tahun 2019, mulai dari bulan Januari sampai bulan Desember, menunjukkan tingginya jumlah karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja tiap Bulannya. Hal ini mengindikasikan adanya tingkat disiplin kerja yang rendah dan penurunan kinerja karyawan pada perusahaan Nasmoco. Oleh karena itu disiplin kerja

dan kinerja karyawan dalam perusahaan harus ditingkatkan, karena tanpa adanya disiplin kerja dan kinerja karyawan yang baik, maka sulit untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Penelitian-penelitian tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, terhadap kinerja karyawan telah dilakukan dan menghasilkan hasil yang berbeda-beda. Hasil penelitian Josephine & Harjanti (2017), Cantika & Fetty (2020), dan Budiman et al., (2019), menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan Basori et al., (2017), Hamsah (2016), R et al., (2019), dan Anggraeni (2018), menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi tidak memiliki hubungan yang signifikan dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa hasil penelitian terdahulu terdapat hasilnya tidak sama, maka dalam penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh variabel yang sama pada institusi yang berbeda. Pada penelitian ini juga menggunakan variabel mediasi yang digunakan sebagai mediasi untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan variabel yang digunakan adalah motivasi. Motivasi adalah elemen yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan melalui lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi. Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara, 2018). Menurut Hasibuan (2016) motivasi

adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja atau dorongan semangat yang diberikan kepada karyawan sangat penting untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan baik dan lebih giat untuk mencapai kinerjanya secara maksimal.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja menunjukkan hasil yang berbeda-beda antar peneliti sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang ada, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja?
5. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja ?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja?
7. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara langsung?

8. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?
9. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ?
10. Apakah motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dapat dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut yaitu untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara langsung.

8. Menguji dan menganalisis motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
9. Menguji dan menganalisis motivasi kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
10. Menguji dan menganalisis motivasi kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain :

1. Manfaat bagi perusahaan Nasmoco Magelang

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat kepada perusahaan, dan penelitian ini dapat menjadi tambahan referensi sertamasukan dalam pengambilan keputusan.

2. Manfaat bagi dunia akademik

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti tentang faktor-faktor pendukung kinerja karyawan dan dapat memperkuat teori-teori tentang kinerja yang sudah ada. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi peneliti selanjutnya, untuk meningkatkan kinerja karyawan.



## **E. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini meliputi uraian mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori kinerja karyawan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional, uji data dan metode analisis data.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini bertujuan untuk membahas dan menguraikan pengujian yang telah dilakukan meliputi statistik deskriptif dan uji hipotesis.

## BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran. Bagian akhir akan diisi dengan lampiran yang dapat mendukung skripsi ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Telaah Teori**

Banyak teori yang membahas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Teori tersebut dapat berasal dari gagasan para ahli, buku, maupun dari penelitian sebelumnya yang pernah dilaksanakan. Berikut teori yang membahas mengenai kinerja karyawan :

##### **1. Teori Atribusi**

Teori atribusi menjelaskan bagaimana orang menyimpulkan penyebab tingkah laku yang dilakukan diri sendiri atau orang lain. Teori ini menjelaskan proses yang terjadi dalam diri seseorang sehingga memahami tingkah laku seseorang dan orang lain. Menurut Heider (1958), setiap individu pada dasarnya adalah seorang ilmuwan semu (pseudo scientist) yang berusaha untuk mengerti tingkah laku orang lain dengan mengumpulkan dan memadukan potongan-potongan informasi sampai mereka tiba pada sebuah penjelasan masuk akal tentang sebab-sebab orang lain bertingkah laku tertentu. Dengan kata lain seseorang itu selalu berusaha untuk mencari sebab mengapa seseorang berbuat dengan cara-cara tertentu. Misalkan ada seseorang melakukan pencurian. Sebagai manusia yang ingin mengetahui penyebab kenapa dia sampai berbuat demikian.

Luthnas (2005) juga mengemukakan teori atribusi mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau

dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Heider (1958), mengemukakan beberapa pendapat yang mendorong orang memiliki tingkah laku tertentu yaitu:

- a. Penyebab situasional (orang dipengaruhi oleh lingkungannya).
- b. Adanya pengaruh personal (ingin memengaruhi sesuatu secara pribadi).
- c. Memiliki kemampuan (mampu melakukan sesuatu).
- d. Adanya usaha (mencoba melakukan sesuatu).
- e. Memiliki keinginan (ingin melakukan sesuatu).
- f. Adanya perasaan (perasaan menyukai sesuatu).
- g. Rasa memiliki (ingin memiliki sesuatu).
- h. Kewajiban (perasaan harus melakukan sesuatu).
- i. Diperkenankan (diperbolehkan melakukan sesuatu).

Kecenderungan memberi atribusi disebabkan oleh kecenderungan manusia untuk menjelaskan segala sesuatu (sifat ilmuwan manusia), termasuk apa yang ada dibalik perilaku orang lain.

Heider mengungkapkan dua jenis atribusi, yaitu:

- a. Atribusi kausalitas (sebab–akibat), yaitu teori yang mempertanyakan apakah perilaku orang lain itu dipengaruhi oleh faktor internal (*personal*) ataukah faktor eksternal (*situasional*).
- b. Atribusi kejujuran, yang mempertanyakan sejauh mana pernyataan seseorang menyimpang dari pernyataan umum dan sejauh mana orang tersebut mendapatkan keuntungan dari pernyataan yang diajukan.

Penelitian lain menunjukkan bahwa orang sering kali bersikap tidak logis dan bias dalam menentukan atribusi, yaitu penilaian mengapa orang berperilaku tertentu. Orang tidak selalu objektif dalam menyimpulkan hubungan sebab akibat, baik mengenai diri sendiri maupun orang lain. Individu sering kali terlalu cepat menyimpulkan berdasarkan petunjuk yang tersedia yang biasanya tidak lengkap atau bahkan berdasarkan faktor–faktor emosional saja. Penelitian menunjukkan penilaian yang sudah dimiliki atau tertanam di benak seseorang sebelumnya adalah sulit untuk dilepaskan, tidak peduli betapa kuatnya bukti yang ada yang mungkin menyatakan sebaliknya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa orang dapat mengolah informasi yang diterimanya baik dengan cara logis maupun tidak logis (*logical and illogical ways*). Cara apa yang akan digunakan bergantung pada motivasinya. Jika motivasi untuk mendukung diri sendiri lebih kuat, misalnya untuk menyelamatkan muka, maka orang cenderung mencari pembenaran bagi dirinya sendiri, hal ini merupakan atribusi situasional. Jika anda terlambat untuk datang pada

suatu pertemuan, maka anda akan mencari alasan bagi keterlambatan anda. Sebaliknya, bila seseorang memiliki motivasi untuk mengontrol keadaan maka terdapat kemungkinan ia menjadi bias terhadap atribusi tanggung jawab personal. Jika pimpinan memberikan pujian terhadap pekerjaan seseorang maka orang itu mungkin akan berpikir bahwa dia adalah satu-satunya orang yang bekerja dengan baik di kantor padahal mungkin pujian itu berlaku bagi semua karyawan di perusahaan.

## **2. Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2017). Adapun pendapat menurut Kasmir (2018) pengertian kinerja secara sederhana adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Wibowo (2017), kinerja karyawan merupakan implementasi perencanaan yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja karyawan dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Menurut Moeheriono (2014:95), kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut

Wirawan (2015:21) yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kondisi internal individu, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi. Menurut Mangkunegara (2015), adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realiti (skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah. Faktor-faktor seperti motivasi, kompetensi, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan (Hasriana, 2017).

Menurut Dessler (2015) ada lima faktor yang dinilai dalam kinerja yaitu :

- a. Prestasi pekerjaan, meliputi akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi volume keluaran dan kontribusi
- c. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi membutuhkan saran, arahan atau perbaikan
- d. Kedisiplinan, meliputi kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya atau diandalkan dan ketepatan waktu
- e. Komunikasi, meliputi hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi

Indikator pengukuran kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2015) adalah

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan kepuasan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

d. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.



e. Kehadiran

Kehadiran merupakan hal yang harus dipertahankan pegawai. Kehadiran pegawai dapat menjadi tolak ukur apakah pegawai menyukai pekerjaan mereka. Pegawai yang jumlah kehadirannya lebih banyak biasanya kinerja yang dilakukan lebih baik daripada pegawai yang jumlah kehadirannya sedikit. seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

### **3. Lingkungan Kerja**

Menurut Nitisemo (1992:25) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. 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. Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2017), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan (Pratama & Santoso, 2018). Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika lingkungan kerja nyaman kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya jika lingkungan kerja tidak nyaman maka kinerja karyawan akan menurun.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni sebagai berikut :

- a. Lingkungan Kerja Fisik yakni ialah semua keadaannya berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori yakni sebagai berikut : Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan para pekerja seperti pusat kerja, kursi meja dan lainnya. Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi para pekerja misalnya seperti temperatur, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, warna dan masih banyak lagi yang lainnya. Agar memperkecil pengaruh lingkungan fisik yang di rasakan oleh karyawan, maka langkah yang pertama harus mempelajari manusia, baik itu yang berkenaan dengan fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik yakni ialah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan harusnya bisa mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang harusnya diciptakan oleh setiap perusahaan yakni suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, jadi lingkungan kerja

non fisik ini juga ialah kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Siagian & Pranoto (2019), yaitu :

a. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman

Tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b. Fasilitas kerja yang memadai

Peralatan dan fasilitas yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya di dalam perusahaan. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

c. Hubungan kerja karyawan dan pimpinan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

d. Adanya keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

e. Adanya komunikasi

Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan.

#### **4. Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hamali, 2017). Menurut Sutrisno (2016), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sutrisno (2016), juga mengatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Sutrisno (2016), menggambarkan betapa pentingnya Disiplin kerja, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok.

Perilaku disiplin karyawan tidak muncul dengan sendirinya, tetapi dibutuhkan untuk dibentuk, sehingga diperlukan pembentukan perilaku disiplin kerja (Grant dalam Sukirman, 2016) dalam melakukan pembentukan disiplin kerja, yaitu:

- a. *Preventive discipline* merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturanaturan sehingga pelanggaran tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mempertinggi kesadaran pekerja tentang kebijaksanaan dan peraturan pengalamannya.
- b. *Corrective discipline* merupakan suatu tindakan yang mengikuti pelanggaran dari aturan-aturan, kondisi tersebut digunakan untuk mengecilkan pelanggaran lebih lanjut sehingga diharapkan perilaku yang akan datang dapat mematuhi norma-norma peraturan.
- c. *Progresif discipline* yaitu tindakan memberi hukuman berat terhadap pelanggaran yang berulang. Contoh dari tindakan disiplin progresif yaitu teguran secara lisan oleh atasan, teguran tertulis, skorsing dari pekerjaan selama beberapa hari, diturunkan pangkatnya dan dipecat.

Menurut Siswanto (2016), berpendapat mengenai faktor-faktor dari disiplin kerja adalah:

- a. Frekuensi kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat

kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Tingkat kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

c. Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

d. Ketaatan pada peraturan kerja

Hal yang dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e. Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Menurut Mangkunegara (2015), disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah.
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.

- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
- g. Frekuensi kehadiran

## 5. Kompetensi

Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Wibowo (2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sedarmayanti (2015), kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Menurut (Adha Inapty & Martiningsih, 2016), Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Definisi lain kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004:92). Kompetensi mengacu pada perilaku yang dapat dianggap lunak. Asumsi yang dibuat apabila karyawan berperilaku sebagaimana diharapkan dalam ketentuan kompetensi yaitu perilaku baik, akan memberikan hasil yang baik. Asumsi ini berdasarkan pada analisis

perilaku karyawan yang berkinerja baik. Apabila demikian, karyawan lain yang berperilaku sama pun akan berkinerja dengan baik.

Kompetensi berkaitan dengan dimensi perilaku atas peran sebagai suatu bentuk tersendiri dari analisis kompeten, yang berkaitan dengan apa yang harus dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Sunarto,2005: 84). Pada konteks manajemen sumber daya manusia, istilah kompetensi mengacu pada atribut atau karakteristik seorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Sumber daya manusia adalah faktor penting demi terciptanya hasil kinerja yang berkualitas. Sumber daya manusia yang tidak memiliki kompetensi tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara efisien, efektif, dan ekonomis. (Wu, 2010) mendefinisikan kompetensi dengan beberapa makna yang terkandung adalah: (1) Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) berarti kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai pekerjaan atau situasi, (2) Hubungan kausal (*casually related*) berarti kompetensi dapat digunakan untuk menilai kinerja seseorang, artinya jika memiliki kompetensi tinggi, maka di- prediksi akan memiliki kinerja yang tinggi pula, (3) Kriteria acuan (*criterion referenced*) berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang dapat bekerja dengan baik, terukur, spesifik dan memiliki standar.



Kompetensi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Pemahaman (*understanding*)
- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)
- d. Nilai (*value*)
- e. Sikap (*attitude*)
- f. Minat (*interest*)

Dessler (2015), menyatakan pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwapeta strategi ini merupakan 28 kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.
- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi

judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

## **6. Motivasi**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hasibuan (2016) Motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri, penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif (Mangkunegara 2015). Definisi lain motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan motif adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya (Mangkunegara 2015). Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya.

Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki

organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2016). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Menurut Malayu Hasibuan (2016), ada dua jenis motivasi yaitu:

- a. Motivasi Positif : manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah karyawan yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif : manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu singkat akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Kebutuhan dasar pegawai
- b. Rasa nyaman ditempat kerja
- c. Hubungan antar sesama pegawai
- d. Penghargaan dari perusahaan
- e. Kemampuan dalam ide dan gagasan

Menurut Siagian & Pranoto (2019), faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dapat diketahui berdasarkan karakteristik dari individu yang bersifat khas yaitu:

a. Karakteristik biografi yang meliputi :

- 1) Usia, hal ini penting karena usia mempunyai kaitan yang erat dengan berbagai segi kehidupan organisasional. Misalnya kaitan antara usia dan tingkat kedewasaan teknis yaitu ketrampilan tugas.
- 2) Jenis kelamin, jenis kelamin para karyawan merupakan hal yang perlu mendapat perhatian secara wajar dengan demikian perlakuan terhadap mereka dapat disesuaikan sedemikian rupa sehingga mereka menjadi anggota organisasi yang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 3) Status perkawinan, dengan status ini secara tidak langsung dapat memberikan petunjuk cara, dan teknik motivasi yang cocok digunakan bagi para pegawai yang telah menikah dibandingkan dengan pegawai yang belum menikah.
- 4) Jumlah tanggungan, dalam hal ini jumlah tanggungan seorang pencari nafkah utama keluarga adalah semua orang yang biaya hidupnya tergantung pada pencari nafkah utama tersebut, tidak terbatas hanya pada istri atau suami dan anak-anaknya.
- 5) Masa kerja, dalam organisasi perlu diketahui masa kerja seseorang karena masa kerja seseorang merupakan satu indikator kecenderungan para pekerja dalam berbagai segi organisasional

seperti: produktivitas kerja dan daftar kehadiran. Karena semakin lama seorang bekerja ada kemungkinan untuk mereka mangkir atau tidak masuk kerja disebabkan karena kejenuhan.

b. Kepribadian

Kepribadian seseorang juga dapat dipengaruhi motivasi kerja seseorang karena kepribadian sebagai keseluruhan cara yang digunakan oleh seseorang untuk bereaksi dengan orang lain.

c. Presepsi

Interprestasi seseorang tentang kesan seniornya mengenai lingkungan sekitar akan sangat berpengaruh pada perilaku yang pada gilirannya menentukan faktor-faktor yang dipandang sebagai faktor organisasional yang kuat.

d. Kemampuan Belajar

Belajar merupakan proses yang berlangsung seumur hidup dan tidak terbatas pada pendidikan formal yang ditempuh seseorang diberbagai tingkat lembaga pendidikan. Salah satu bentuk nyata telah belajarnya seseorang adalah perubahan dalam presepsi, perubahan dalam kemauan, dan perubahan dalam tindakan.

## B. Telaah Penelitian Terdahulu

1. Erwansyah et al., (2018) melakukan penelitian dengan variable independen kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, serta variable dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut Kompetensi pegawai memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $2,051 > 2.045$  dengan pengaruh sebesar 0,289 atau 28,9%. Disiplin kerja memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja dengan nilai  $2,202 > 2.045$  dengan pengaruh sebesar 0,369 atau 36,9%. Lingkungan kerja memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $2,369 > 2.045$  dengan pengaruh sebesar 0,251 atau 25,1%. Kompetensi pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh secara bersama-sama yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai  $23,893 > 2,934$  dengan pengaruh sebesar 0,682 atau 68,2%. Populasi yang dimaksud adalah Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara, yang berjumlah 33 orang tidak termasuk peneliti.
2. Revita (2015), melakukan penelitian dengan variable independen kompetensi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, serta variable dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Disiplin Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian mencakup keseluruhan pegawai Dinas ESDM Kabupaten Sigi. Dimana berdasarkan data pada Dinas ESDM Kabupaten Sigi, bahwa data pegawai berjumlah 31 pegawai.

3. Moulana et al. (2017), melakukan penelitian dengan variabel independen lingkungan kerja, variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel mediator motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Motivasi kerja, variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan, variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, variabel Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja variabel Lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan melalui variabel mediator Motivasi Kerja. Populasi dalam penelitian ini 160 karyawan. sampel sebanyak 62, di ambil dengan teknik angket yang dianalisis menggunakan analisis jalur.
4. Nugroho et al. (2015), melakukan penelitian dengan variabel independen kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel mediasi motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah variabel kompensasi, dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian pada analisis jalur, terdapat pengaruh mediasi/mediasi motivasi kerja dalam hubungan

kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Namun pada variable lingkungan kerja, tidak ada pengaruh mediasi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga terjadi proses *trimming*. Populasi dalam penelitian ini 2630 karyawan, sampel sebanyak 96 orang yang di tentukan dengan menggunakan rumus solvin.

5. Astarina (2018), melakukan penelitian dengan variabel independen motivasi, kompetensi dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi. Populasi dalam penelitian ini 39 karyawan.
6. Lestari et al. (2019), melakukan penelitian dengan variabel independen kompetensi, disiplin kerja, dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah kompetensi dan disiplin secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 142 karyawan dan sampel 150 karyawan. Dalam penelitian ini pengambilan sample menggunakan *simple random sampling* menggunakan rumus Slovin.
7. Siagian (2018), melakukan penelitian dengan variabel independen disiplin kerja dan kompensasi, variabel dependen kinerja karyawan dan variabel



mediasi motivasi kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam mengantarai hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah 268 orang karyawan dan sampel menggunakan rumus Slovin menjadi 160 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah random sampling. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan *probability sampling* dengan alat bantu kuesioner, dan dalam bentuk kuesioner dengan pertanyaan tertutup yakni jawaban unit analisis sudah dibatasi sehingga memudahkan dalam perhitungan-perhitungan data yang akan diolah nantinya.

8. Sumbogo & Diposumarto (2017), melakukan penelitian dengan variabel independen kompetensi dan pelatihan, variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel mediasi motivasi. Hasil dari penelitian tersebut adalah Kompetensi dan pelatihan berpengaruh positif, signifikan, dan cukup kuat terhadap kinerja reporter berita. Peningkatan kinerja reporter berita dilakukan dengan peningkatan kualitas kompetensi dengan program pelatihan teknis jurnalistik secara kontinyu dan terfokus pada dimensi kecakapan teknis jurnalistik, kemampuan konseptual, ilmu komunikasi, dan perilaku individual reporter berita. Fokus pelatihan pada teknis jurnalistik, kemampuan konseptual, ilmu komunikasi, dan perilaku reporter berita akan meningkatkan prestasi kerja, loyalitas, dan dedikasi reporter berita, sehingga kinerja semakin meningkat. Populasi dalam

penelitian ini adalah reporter berita yang berjumlah 64 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik sampling jenuh atau seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel.

9. Fachreza et al. (2018), melakukan penelitian dengan variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kinerja karyawan terhadap kinerja. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode "*Proportionated Stratified Random Sampling*" terhadap 28 persen dari jumlah populasi sehingga diperoleh sampel sebanyak 146 responden.
10. Tjibrata et al. (2017) melakukan penelitian dengan variabel independen beban kerja, lingkungan kerja, dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat

pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian tersebut adalah seluruh karyawan bagian administrasi yaitu sebanyak 42 karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling yaitu di mana peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel.

11. Budiman et al. (2019) melakukan penelitian dengan variabel independen kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan variabel dependen kinerja karyawan. Hasil dari penelitian tersebut adalah Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi merupakan variabel kedua tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi merupakan variabel ketiga tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja secara parsial positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Disiplin Kerja merupakan variabel tertinggi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf karyawan sebanyak 89 Karyawan. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan untuk penelitian yaitu Simple Random Sampling, yaitu dengan pengambilan dari populasi secara acak

dari beberapa sampel. Untuk menentukan sampel yang dibutuhkan peneliti menggunakan metode Slovin sebagai metode pengambilan sampel.

12. Nugrahaningsih & Julaela (2017), melakukan penelitian dengan variabel independen disiplin kerja dan lingkungan kerja, variabel dependen kinerja karyawan, dan variabel mediasi kepuasan kerja. Hasil dari penelitian tersebut adalah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Intervensi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja. Intervensi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat menambah kekuatan dari Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan melalui Kepuasan Kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan untuk bagian gudang yaitu sebanyak 100 karyawan.

### C. Pengembangan Hipotesis

#### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Nitisemito (1992), Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu munculnya motivasi kerja, karena dalam setiap pekerjaan perlu terdapat motivasi kerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan.

Menurut McCormick (1985) Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Motivasi kerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi motivasi kerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan memotivasi karyawan untuk memunculkan gairah dan semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai harapan pimpinan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang tidak aman, tidak nyaman, kotor, bising dan hubungan teman kerja yang tidak baik akan membuat pegawai merasa bosan, malas dan tidak betah berada di tempat kerja, sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya

terabaikan dan tidak terselesaikan dengan baik. Maka dari itu lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

Hubungan lingkungan kerja dan motivasi kerja dalam penelitian Jayaweera (2017), mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dan keduanya memiliki dampak positif terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman bekerja menyebabkan karyawan merasa nyaman pula di tempat kerja. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Anggrainy et al. (2017), dimana Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran dalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja.***

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Hamali, 2017). Apabila disiplin sudah melekat pada diri karyawan, maka akan memotivasi atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat. Kepatuhan terhadap seluruh peraturan dan tata tertib di perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karena jika terdapat pelanggaran atau bekerja tidak sesuai dengan peraturan maka karyawan akan mendapatkan sanksi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Purnamasari et al. (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan baik sikap mental dalam tingkah laku perorangan atau kelompok yang berupa kepatuhan pada peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan untuk menerima sanksi bila melanggar peraturan tersebut, sehingga menimbulkan dampak memotivasi diri untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2018), Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan Anggraeni (2018), menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan motivasi kerja. Apabila disiplin kerja semakin tinggi, maka motivasi kerja juga semakin tinggi.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.***

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2017), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi mengacu pada perilaku yang dapat dianggap lunak. Asumsi yang dibuat apabila karyawan berperilaku sebagaimana diharapkan dalam ketentuan kompetensi yaitu perilaku baik, akan memberikan hasil yang baik.

Kompetensi dan motivasi saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan memiliki kompetensi yang baik maka karyawan memiliki pengetahuan sesuai standar perusahaan, karyawan memiliki inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan dan karyawan mampu bekerja sesuai target perusahaan sehingga akan menimbulkan motivasi bagi karyawan dalam bekerja.

Hal tersebut sejalan oleh penelitian yang dilakukan Triyanto, Arif (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan PT. KAI di Stasiun Sragen. Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Mulyati (2015), bahwa Kompetensi berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja dosen



Universitas Merdeka, artinya apabila kompetensi ditingkatkan maka motivasi juga akan meningkat.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.***

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2017), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan (Pratama & Santoso, 2018)

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan tenang kepada pegawai ketika melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia yang terlibat di dalamnya dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, nyaman dan kinerjanya dapat semakin meningkat. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan kesulitan melakukan pekerjaannya, karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Penelitian yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan Josephine & Harjanti (2017), Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang positif, dan menunjukkan sistem lingkungan kerja yang baik mampu menjamin kinerja karyawan yang

pada akhirnya memungkinkan perusahaan memperoleh sikap dan perilaku yang positif akan bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan sehingga juga akan berdampak baik dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.***

5. Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hamali (2016), menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2016), hubungan disiplin dengan kinerja adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapainya. Dengan adanya disiplin kerja maka karyawan akan mempertahankan kinerjanya. Perusahaan memerlukan disiplin kerja yang tinggi agar terdapat konsistensi terhadap tugas yang diberikan dan juga tidak adanya penurunan kinerja.

Menurut Lestari et al. (2019) disiplin secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan Cantika & Fetty (2020), Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja.

Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja yang meliputi taat terhadap peraturan waktu, peraturan perusahaan, perilaku dalam pekerjaan dan taat

terhadap peraturan lainnya. Dapat memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H5. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.***

6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2015) kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Definisi lain kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif (Simamora, 2004:92).

Menurut Sutrisno (2016), peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Kompetensi mengacu pada perilaku yang dapat dianggap lunak. Asumsi yang dibuat apabila karyawan berperilaku sebagaimana diharapkan dalam ketentuan kompetensi yaitu perilaku baik, akan memberikan hasil yang baik. Asumsi ini berdasarkan pada analisis perilaku karyawan yang berkinerja baik. Apabila demikian, karyawan lain yang berperilaku sama pun akan berkinerja dengan baik.

Hal tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Budiman et al. (2019), variabel Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Hasjrat Abadi Tendeand Manado. Hal tersebut

dapat menjelaskan bahwa karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado sudah memiliki Kompetensi yang baik dan menjadi faktor pendukung Kinerja Karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H6. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.***

7. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2016), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi tersebut.

Motivasi menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno, 2016). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Apabila seseorang karyawan mempunyai keinginan yang harus segera terlaksana maka mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja kerjanya yang kemudian berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zameer *et al.*, (2014), menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri minuman di Pakistan. Perusahaan harus memotivasi karyawan agar memberikan kinerja yang terbaik. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Siddik (2019), yang menyatakan adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H7. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.***

8. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi

Menurut Ratnasari & Sutjahjo (2017), lingkungan kerja adalah seluruh sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat memacu munculnya motivasi kerja, karena dalam setiap pekerjaan perlu terdapat motivasi kerja untuk mendapatkan hasil yang memuaskan. Lingkungan kerja juga serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan (Pratama & Santoso, 2018).

Menurut Hasibuan (2016), Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif akan memotivasi karyawan untuk memunculkan gairah dan semangat kerja karyawan sehingga pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tugasnya dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu sesuai harapan pimpinan. Pada situasi termotivasi dalam bekerja yang tinggi, karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam bekerja

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Moulana et al. (2017), pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diketahui bahwa motivasi kerja terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa apabila lingkungan kerja aman, nyaman, dan kondusif, maka karyawan akan termotivasi dan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H8. Motivasi memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.***

#### 9. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi

Purnamasari et al. (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan baik sikapmental dalam tingkah laku perorangan atau kelompok yang berupa kepatuhan pada peraturan perusahaan yang tertulis

maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan untuk menerima sanksi bila melanggar peraturan tersebut, sehingga menimbulkan dampak memotivasi diri untuk bekerja dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan. Motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi (Sutrisno 2016). Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya.

Apabila disiplin sudah melekat pada diri karyawan, maka akan memotivasi atau mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat sehingga akan berpengaruh pula terhadap konsistensi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan terjadi peningkatan kinerja karyawan. Namun, saat disiplin kerja tidak melekat pada diri karyawan maka karyawan tidak akan termotivasi untuk bekerja giat atau sesuai keinginan perusahaan sehingga karyawan tidak konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya dan akan menimbulkan penurunan pada kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2018), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Penelitian lain yang mendukung adalah Anggraeni (2018), penelitian yang dilakukan disiplin kerja memiliki pengaruh tidak langsung kinerja karyawan yang dimediasi oleh motivasi kerja. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pasuruan serta mendapat

motivasi kerja yang tepat sesuai apa yang dibutuhkan karyawan, maka semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H9. Motivasi memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.***

#### 10. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Motivasi

Menurut Adha Inapty & Martiningsih (2016), Kompetensi diartikan sebagai kemampuan dasar dan kualitas kerja yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik. Menurut Wibowo (2017), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan menumbuhkan motivasi dalam bekerja, karena karyawan merasa dirinya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik atau sesuai yang diinginkan perusahaan. Kompetensi karyawan juga dapat memotivasi karyawan lain agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik juga sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugroho et al. (2015), Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel Industries secara keseluruhan berada pada kategori baik.



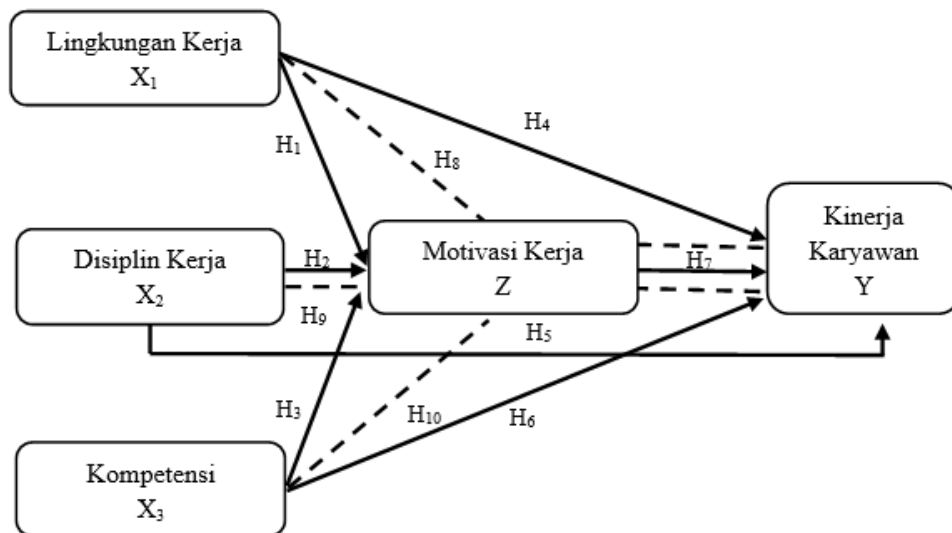
Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu atau berkompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dalam penelitian ini, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan bagian produksi PT. Sai Apparel maka semakin baik motivasi kerja yang terbentuk sehingga karyawan dapat mencapai kinerja yang baik pula.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

***H10. Motivasi memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.***

#### D. Model Penelitian

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan motivasi sebagai variabel mediasi. Dalam penelitian ini penulis memilih faktor lingkungan kerja dan kompetensi. Berdasarkan penjelasan landasan teori dan penelitian terdahulu maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (independent variable) adalah lingkungan kerja  $X_1$ , disiplin kerja  $X_2$ , kompetensi  $X_3$ , sedangkan untuk variabel terikatnya (dependent variable) motivasi  $Z$  kinerja karyawan  $Y$ .



**Gambar 2. 1**  
**Model Penelitian**

### **BAB III METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

Menurut Sugiyono (2017), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi juga dapat diartikan keseluruhan objek atau subjek sesuai keinginan peneliti yang akan diteliti. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Nasmoco Magelang kecuali satpam, office boy, dan juga supir.

Menurut Sugiyono (2017), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, artinya sampel yang dipilih dilandasi oleh pertimbangan, yaitu sejumlah responden yang dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan. Kriteria yang akan dijadikan sampel yaitu:

- a. Latar belakang pendidikan minimal SLTA
- b. Karyawan yang bekerja lebih dari 2 tahun

Alasan minimal sudah bekerja selama 2 tahun, karena karyawan yang sudah bekerja 2 tahun sudah mengerti dan memahami kondisi dan aturan perusahaan.

Kriteria ini dilakukan peneliti juga mengingat populasi penelitian ini merupakan karyawan dengan berbagai macam latar belakang pendidikan, tingkat jabatan, umur dan masa kerja. Berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan tersebut maka dari ditetapkan 89 karyawan sesuai kriteria.

## **B. Data Penelitian**

### **1. Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah data yang biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua data ordinal (Sugiyono (2017)). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner guna mendapatkan data tentang kompetensi, kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja karyawan Nasmoco Magelang Jawa Tengah.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuisisioner. Metode kuisisioner yaitu pengumpulan data dengan memberikan angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang dijawab oleh reponden menggunakan skala likert 5 tingkatan, yaitu:

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

2= Tidak Setuju (TS)

3= Netral (N)

4= Setuju (S)

5= Sangat Setuju (SS)

### **3. Studi Kepustakaan**

Metode pengambilan data ini yaitu dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, beberapa pendapat dari berbagai sumber buku, internet dan dari sumber lainnya yang digunakan sebagai bahan teori. Dalam penelitian ini studi kepustakaan yang diperoleh digunakan sebagai teori dasar serta pembelajaran tentang lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, kinerja karyawan, dan motivasi.

#### **C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

Definisi operasional variabel merupakan definisi yang mampu memberikan arti dan menspesifikasikan kegiatan agar dapat diukur berdasarkan variabelnya masing-masing.

##### **1. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan merupakan persepsi responden cara kerja dan hasil kerja yang ingin dicapai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab serta tidak melanggar hukum moral dan disiplin.

Pengukuran terhadap Variabel Kinerja Karyawan mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Kualitas
- b) Kuantitas
- c) Tanggung Jawab
- d) Kerja Sama
- e) Kehadiran

## 2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah persepsi responden terhadap sarana prasarana yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator Lingkungan Kerja yaitu

- a) Kondisi lingkungan kerja yang nyaman
- b) Fasilitas kerja yang memadai
- c) Hubungan kerja karyawan dan pimpinan
- d) Adanya keamanan kerja
- e) Adanya komunikasi

## 3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah persepsi responden yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis

Indikator Disiplin Kerja yaitu

- a) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja.
- b) Ketepatan jam pulang ke rumah.
- c) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- d) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
- e) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas.
- f) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
- g) Frekuensi kehadiran

#### 4. Kompetensi

Kompetensi adalah persepsi responden atas kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pengukuran terhadap Variabel kompetensi mengacu pada indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Pengetahuan (knowledge)
- b) Pemahaman (understanding)
- c) Kemampuan/Keterampilan (skill)
- d) Nilai (value)
- e) Sikap (attitude)
- f) Minat (interest)

#### 5. Motivasi

Motivasi merupakan persepsi perilaku atas dasar dorongan dalam diri individu atau pihak lain untuk meraih tujuan yang diinginkan. Indikator Motivasi yaitu

- a) Kebutuhan dasar pegawai
- b) Rasa nyaman ditempat kerja
- c) Hubungan antar sesama pegawai
- d) Penghargaan dari perusahaan
- e) Kemampuan dalam ide dan gagasan

## D. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Mengukur validitas dapat dilakukan dengan model pengukuran dalam CFA ( *Confirmatory Factor Analysis* ). CFA merupakan suatu permodelan pengukuran indikator-indikator yang mempresentasikan suatu faktor. Indikator dikatakan valid jika mempunyai *Loading Factor*  $> 0,40$  ( Ferdinand, 2000).

### 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Untuk menganalisis reliabilitas, pengukuran dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antara jawaban pertanyaan dengan menggunakan SPSS yaitu uji Cronbach Alpha ( $\alpha$ ).

Untuk mengukur reliabilitas, dinyatakan bahwa jika nilai intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik (Sekaran 2009 : 280). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$  (Nunnally, 1994) dalam buku (Ghozali, 2018).



Kriteria penilaian uji reliabilitas adalah :

- 1) Apabila hasil koefisien Alpha lebih besar dan taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut reliabel.
- 2) Apabila hasil koefisien Alpha lebih kecil dan taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak reliabel.

## E. Analisis Data

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018), Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan, antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negative.

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda dengan bentuk persamaan:

$$K = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 DK + \beta_3 Km + \beta_4 M + e$$

$$M = \alpha + \beta_1 LK + \beta_2 DK + \beta_3 Km + e$$

Dimana:

K : Kinerja

M : Motivasi

LK : Lingkungan Kerja

DK : Disiplin Kerja

Km : Kompetensi

$\alpha$  : Konstanta

$\beta$  : Koefisien

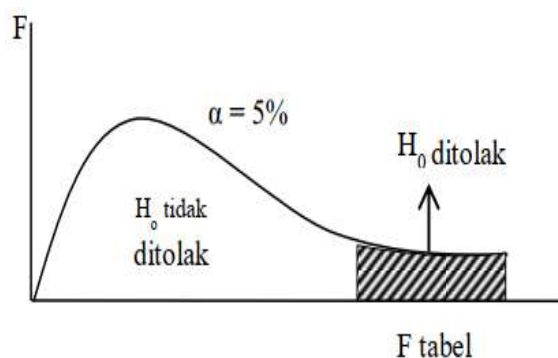
e : Standar Error

## F. Uji Hipotesis

### 1. Uji F (*goodness of fit*)

Menurut Ghozali (2018), uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$ . Tingkat signifikansi pada penelitian ini 0,05 atau sebesar 5% dengan derajat kebebasan pembilang ( $df_1$ ) = k dan derajat kebebasan penyebut ( $df_2$ ) = n-k-1. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria pengujian (Ghozali, 2014) :

- a. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $< \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  dan nilai signifikan  $> \alpha$  (0,05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, berarti variabel independen secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.



**Gambar 3. 1**  
**Kurva Normal Uji F**

## 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016), koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen.

## 3. Uji t ( Uji Parsial)

Menurut Ghozali (2018), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Suatu variabel akan berpengaruh nyata apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel atau lebih kecil dari negatif t tabel.

Variabel bebas berpengaruh nyata apabila nilai koefisiennya sama dengan nol. Sedangkan, variabel bebas akan berpengaruh nyata apabila koefisiennya tidak sama dengan nol dengan tingkat koefisiensi yaitu  $\alpha = 0.05$  (5%).

Adapun tahanan dalam hipotesis uji t dapat dirumuskan sebagai berikut :

$H_0 : \beta = 0$ , berarti tidak ada pengaruh antara variabel secara parsial terhadap variabel Y.

$H_0 : \beta = 0$ , berarti ada pengaruh antara variabel X secara parsial terhadap variabel Y.

Adapun kriteria didalam uji t adalah sebagai berikut :

- a) Jika t-hitung  $\pm \leq t$ -tabel, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.( $H_0$  ditolak).
- b) Jika t hitung  $\pm \geq t$ -tabel, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (  $H_0$  ditolak).



**Gambar 3. 2**  
**Kurva Normal Uji t**

### G. Uji Sobel (*Sobel Test*)

Dalam uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediasi yaitu motivasi. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghozali (2011) suatu variabel disebut *mediasi* jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji sobel digunakan untuk menguji kekuatan dan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Dengan cara perhitungan pengalihan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z dengan cara mengalikan jalur X-Z (a) dengan jalur Z-Y (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$  dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa menghubungkan Z, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah menghubungkan Z. Ghozali (2011) pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (*Sobel Test*).

Rumus uji sobel sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Dengan keterangan:

- Sab : Besarnya standar eror pengaruh tidak langsung
- a : Jalur variabel independen (X) dengan variabel mediasi (Z)
- b : Jalur variabel mediasi (Z) dengan variabel dependen (Y)
- sa : Standar eror koefisien a
- ab : Standar eror koefisien b

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{absab}{\dots}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung > dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi. Asumsi uji sobel memerlukan jumlah sampel yang besar, jika jumlah sampel kecil, maka uji sobel kurang konservatif Ghozali (2011).

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap motivasi dan kinerja karyawan serta peran motivasi sebagai mediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang diperoleh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi di Nasmoco Magelang. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi di Nasmoco Magelang. Semakin tinggi disiplin kerja yang ada tidak dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
3. kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi di Nasmoco Magelang. Semakin baik kompetensi yang terjadi di perusahaan maka dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Nasmoco Magelang. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
5. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Nasmoco Magelang. Semakin baik disiplin kerja yang terjadi di perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Nasmoco Magelang. Semakin tinggi kompetensi yang terjadi di perusahaan tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.
7. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Nasmoco Magelang. Semakin tinggi motivasi yang diberikan perusahaan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.
8. Motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Nasmoco. Motivasi yang didapatkan karyawan mampu mempengaruhi hubungan antara lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
9. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Nasmoco. Motivasi yang didapatkan karyawan tidak mampu mempengaruhi hubungan antara disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.
10. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Nasmoco. Motivasi yang didapatkan karyawan mampu mempengaruhi hubungan antara kompetensi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi



sebagai variabel mediasi. Maka tidak dipungkiri adanya teori-teori lain di luar variabel tersebut yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dalam penelitian ini responden mengisi sendiri kuesioner, yang artinya tiap-tiap responden menilai dirinya sendiri. Teori menjelaskan bahwa lazimnya kinerja dinilai oleh atasan langsung. Namun pada dasarnya siapapun dapat melakukan penilaian termasuk diri sendiri sepanjang memahami tanggung jawab dan tujuan kerja. Permasalahan yang timbul dari penilaian diri sendiri adalah kecenderungan menilai terlalu tinggi sehingga hasilnya kurang obyektif.
3. Pada penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi .

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang diajukan, yaitu :

1. Lingkungan kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan motivasi kerja di Nasmoco Magelang sudah cukup baik, sehingga pihak perusahaan diharapkan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan yang sudah diterapkan, sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu informasi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian tentang kinerja karyawan, yang menggunakan subyek dan obyek lain, dengan menambahkan variabel lain, misalnya kepuasan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha Inapty, M. A. F. B., & Martiningsih, R. S. P. (2016). PENGARUH PENERAPAN STANDAR AKUNTANSI PEMERINTAH, KOMPETENSI APARATUR DAN PERAN AUDIT INTERNAL TERHADAP KUALITAS INFORMASI LAPORAN KEUANGAN DENGAN SISTEM PENGENDALIAN INTERN SEBAGAI VARIABEL MODERATING (Studi Empiris pada SKPD di Pemprov NTB). *Akuntabilitas*, 9(1), 1–26. <https://doi.org/10.15408/akt.v9i1.3583>
- Afmariani, L. I., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.6. No. 7.
- Aldila. Prabu, S. (2016). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 5
- Alex S. Nitisemito. (1998). *Manajemen Personalialia: manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia. Alex S. Nitisemito, 1996. Manajemen Personalialia, Sumber Daya Manusia, Gholia Indonesia, Jakarta.
- Anggraeni, U. (2018). ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI ( Studi Kasus Pada Bank BTN Syariah KC Semarang ). *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga*.
- Anggrainy, I. F., Darsono, N., & Putra, T. R. I. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja implikasinya pada prestasi kerja pegawai negeri sipil badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Provinsi Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 1–10.
- Astarina, I. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Basori, M. A. N., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 149–157.
- Budiman, N. P., Searang, I. S., & Sendow, G. M. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Hasjrat Abadi Tendeand Manado). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>

- Cantika, N., & Fetty, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Infomedia Solusi Humanika Bandung Divisi Inbound Call Center). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(Vol 4 No 3 (2020): Jurnal Mitra Manajemen Edisi Maret), 352–362. <http://www.e-jurnalmitramanajemen.com/index.php/jmm/article/view/354>
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT . Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara ). *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 7(1), 32–40.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 115–122. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=5&ved=2ahUKEwibpYLHvvfoAhVIfSsKHVs0CKQQFjAEegQIBRAB&url=http%3A%2F%2Fwww.jurnal.unsyiah.ac.id%2FJMM%2Farticle%2Fdownload%2F10326%2F8110&usg=AOvVaw2aPZ08rzu2fkSG1q71JsmZ>
- Flippo, Edwin. P. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi keenam, Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*, Edisi 8 Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hamali, A. (2017). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: STRATEGI MENGELOLA KARYAWAN*.
- Hamsah, S. A. I. (2016). No Title مراقب اداء جودة على الشركات حوكمة اثر الحسابات. *□□□□ □□□□ □□□□□□ □□□□ □□□□ □□□□□□□□*, 23(45), 5–24.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasriana. (2017). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perusahaan. *Diponegoro Journal of Management*, 6(3), 1–12.
- Herlina, Elyn. 2016. Pengaruh Proses Rekrutmen, Disiplin Kerja, Pemberian Kompensasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS BDW Yogyakarta.

- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *jurnal AGORA*, 5(3), 1–8.
- Lestari, I., Sidabutar, L., Sirait, D. A., & Sitorus, M. (2019). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MUTIARA MUKTI FARMA (BERGERAK DALAM BIDANG OBAT-OBATAN) Indah. *Jurnal Manajemen*, 5, 21–26.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan ke-12. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Moulana, F., Sunuharyo, B., & Utami, H. (2017). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI VARIABEL MEDIATOR MOTIVASI KERJA (Studi pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan A. Yani, Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 44(1), 178–185.
- Nitisemito, Alex S. 1992. Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Nugroho, M., Saryadi, S., & Widiartanto, W. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Bandeng Juwana). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1 Undip*, 5(1), 196–205.
- Pengaruh, A., Kerja, K., Kerja, M., Disiplin, D. A. N., Lengkong, V. P. K., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 841–850. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i1.22911>
- Pramadita, A., & Surya, I. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 255013.
- Pratama, D. W., & Santoso, S. B. (2018). Pengaruh Citra Merek , Kualitas Produk dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian melalui Kepercayaan Konsumen pada Produk Stuck Original. *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 1–11.

- Pratiwi, M. O., & Siddik, S. (2019). *INFLUENCE OF COMPETENCE , MOTIVATION AND DISCIPLINE ON PDAM EMPLOYEE PERFORMANCE IN SOUTH SUMATRA PROVINCE BANYUASIN DISTRICT*. 7(2), 194–210.
- Purnamasari, W., Ekasari, R., & Madjid, I. (2019). Pengaruh disiplin kerja, semangat kerja terhadap motivasi dan dampak kinerja karyawan bagian gudang barang jadi. *Jurnal Ecopreneur Fakultas Ekonomi*, 2(1), 31–36.
- R, R. A. W., Rosidi, M. E., & Dewi, N. N. (2019). *Pengaruh budaya organisasi, semangat kerja, disiplin kerja terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan tetap pada PT. Rama Emerald Multi Sukses*. 1(1).
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99. <https://doi.org/10.33603/jibm.v1i2.665>
- Revita, M. (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Sigi. *Katalogis*, 3(9), 1–9.
- Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja , cetakan kedua, penerbit: Mandar Maju. Bandung.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Tata kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, M. (2018). Peranan Disiplin Kerja Dan Kompensasi Dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.675>
- Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bpr Dana Nusantara Di Kota Batam. *Open Journal System*, 2(3), 272–282.
- Sidanti , H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA, Vol 9(1)*, 44 - 53.

- Sutrisno, Edy 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedelapan, Jakarta: PRENAMEDIA GROUP.
- Suwondo & Sutanto (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal manajemen Dan kewirausahaan*, Vol. 12 (No. 2).
- Sumbogo, I. A., & Diposumarto, N. S. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Reporter, Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Pt Swc. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(3), 331–340. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i3.66>
- Tambingon, Tewal, dan Trang. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, Vol. 7(No. 4), Juli 2019, Hal. 4610-4619.
- Tangkuman. K., Tewal, B., & Trang, I. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo. *Jurnal EMBA* , Vol.3 , 2303-1174.
- Tanjung, Andika Saputra. 2016. *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Medan*. Skripsi. Universitas Sumatera Utara, Medan.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Untari dan Wahyuati. 2014. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan*.
- Wibowo. (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya Tanto, Andreani Fransisca. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sinar Jaya Abadi Bersama. Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018 ISSN 2622-9986 (cetak) STMIK Royal – AMIK Royal, hlm. 461 – 464 ISSN 2622-6510 (online).
- Yuwanda. Dkk. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Surabaya Industrial Estate Rungkut.