

## **DISIPLIN KERJA MEMEDIASI PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BINTANG SUPER MARKET UBUD GIANYAR**

**Ni Komang Ari Sastra Yani<sup>1)</sup>, Putu Agus Eka Rismawan<sup>2)</sup>, Ary Wira Andika<sup>3)</sup>**

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: <sup>1)</sup>Sastrayani48@gmail.com, <sup>2)</sup>askasknpsi2021@gmail.com, <sup>3)</sup>arywira@unmas.ac.id

### **ABSTRACT**

*This study aims to determine the role of work discipline in mediating the effect of work motivation and work environment on employee performance at Bintang Super Market Ubud Gianyar. The research sample is the employees of Bintang Super Market Ubud Gianyar, totaling 40 people who are determined by census. The collected data were analyzed with SmartPLS 3.0.*

*The results of the analysis show that; 1. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at Bintang Super Market Ubud Gianyar. 2. The work environment has a positive and significant effect on employee performance at Bintang Super Market Ubud Gianyar. 3. Work motivation has a positive and significant effect on work discipline at Bintang Super Market Ubud Gianyar. 4. The work environment has a positive and significant effect on work discipline at Bintang Super Market Ubud Gianyar. 5. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at Bintang Super Market Ubud Gianyar. 6. Work motivation has a positive and significant effect on employee performance through work discipline at Bintang Super Market Ubud Gianyar. 7. The work environment has a positive and significant effect on employee performance through work discipline at Bintang Super Market Ubud Gianyar.*

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

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya sangat di tentukan oleh kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang di milikinya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, setiap perusahaan pasti akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan demi bisa mencapai tujuan perusahaan secara maksimal (Robbin,2018). Menurut Mangkunegara (2020:22) kinerja adalah hasil kerja yang baik dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya. Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti melalui pelatihan, pendidikan,

meningkatkan disiplin kerja, memberi motivasi kerja kepada karyawan dan memelihara lingkungan kerja. Dengan cara-cara seperti ini diharapkan karyawan lebih memaksimalkan diri dalam menjalankan tanggung jawab atas kewajiban yang di emban.

Bintang Supermarket Ubud Gianyar merupakan perusahaan yang bergerak di bidang retailer yang gaya transaksinya seperti pedagang eceran. Perusahaan ini memiliki hubungan langsung dengan konsumennya, karena mereka dapat membeli produk secara eceran atau retail. Keberhasilan dalam memaksimalkan tugas pokok dan fungsi di Bintang Supermarket Ubud Gianyar akan sangat tergantung dari kinerja karyawannya. Penelitian ini melihat tiga aspek yaitu disiplin kerja, motivasi kerja

dan lingkungan kerja dalam perannya mempengaruhi kinerja karyawan. Fenomena kinerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar, kalau dilihat capaian pendapatan tiap-tiap bulan pada tahun 2021 sangat bervariasi, dimana pendapatan tertinggi dicapai pada bulan Juni dan pendapatan terendah dicapai pada bulan April. Hal ini memberikan informasi bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Fenomena ini merupakan fenomena utama dalam penelitian ini, mengingat kinerja adalah merupakan tujuan utama dari perusahaan.

Faktor yang diperkirakan berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja banyak berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian motivasi sangat penting karena akan memberi dorongan pada karyawan untuk bekerja. Menurut Hasibuan (2018:191) motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Asa'ad (2017:140) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius. Perusahaan modern dewasa ini haruslah menjadikan karyawan sebagai asset, bukan lagi hanya sebagai alat produksi semata. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan suatu kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman, terpenuhi kebutuhannya, sehingga diharapkan motivasi mereka juga tetap terjaga untuk bersama-sama mencapai visi dan misi perusahaan.

Fenomena berkaitan dengan motivasi adalah imbalance yang diterima oleh karyawan pada tahun 2021 semakin menurun dari bulan kebulan berikutnya. Hal ini sudah tentu merupakan dampak dari wabah covid 19 yang merebak terutama pada bulan-bulan terakhir. Dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan diperoleh informasi bahwa karyawan memahami hal ini namun yang

dikeluhkan oleh karyawan karena tidak ada pemberitahuan kepada karyawan sehingga karyawan merasa dikesampingkan. Manajemen bertindak sepihak sehingga karyawan merasa dinomor duakan. Seperti penghapusan bonus dilakukan sepihak oleh manajemen, demikian pula dengan penghapusan tunjangan makan dan transport, dimana tunjangan ini sangat diharapkan oleh karyawan.

Selanjutnya variabel yang diprediksi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2018:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayati (2019:2) mendefinisikan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Selanjutnya menurut Mardiana (2019:55) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Sihombing (2018:112) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan. Komarudin (2017: 87) menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya. Fenomena lingkungan kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar dirasakan masih kurang. Karena masih banyak faktor yang belum sesuai dengan kebutuhan kerja. Seperti keamanan

dirasakan masih perlu ditingkatkan karena masih sering pelanggan yang kehilangan di samping tempat parkir yang kurang memadai dan tenaga keamanan yang terbatas. Ruang gerak juga masih perlu ditingkatkan mengingat jarak antara rak barang terlalu sempit sehingga pelanggan berhimpitan dalam memilih barang sehingga ruang gerak karyawan menjadi terbatas.

Motivasi kerja dan lingkungan kerja diprediksi berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengaruh tidak langsung dalam hal ini diperkirakan melalui disiplin kerja. Karena dengan motivasi yang baik oleh pimpinan akan menyebabkan disiplin kerja karyawan akan semakin baik. Demikian pula dengan lingkungan kerja dimana disiplin kerja akan semakin baik bila lingkungan kerja semakin baik. Kedisiplinan kerja merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Menurut Simamora (2018:476), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang akan dapat meningkatkan kinerja. Hasibuan (2018:194) menyatakan disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Fenomena mengenai disiplin kerja menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan termasuk tinggi, karena rata-rata

absensi 4,02 persen melebihi toleransi yang diisyaratkan oleh Ardana (2012) yaitu 3 persen. Dapat dilihat pula absensi bulanan sebagian besar di atas 3 persen terutama pada bulan-bulan terakhir. Hal ini sangfat mungkin disebabkan oleh kebijakan sepihak oleh manajemen. Disamping itu ditemukan karyawan tidak mengikuti aturan perusahaan seperti tidak menggunakan uniform yang telah ditentukan.

Dari pemaparan latar belakang maka permasalahan dapat diformulasikan sebagai berikut: 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar? 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar? 3) Apakah motivasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar? 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar? 5) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar? 6) Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar? 7) Apakah disiplin kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar?. Sehingga tujuan penelitian menjadi; 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. 5) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. 6) Untuk

mengetahui peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. 7) Untuk mengetahui peran disiplin kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar.

### LANDASAN TEORI

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1978) yang dikutip oleh Hasibuan (2018) sebagai teori utama (*grand theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Motivasi pada dasarnya berasal dari bahasa latin yaitu "*Movere*" yang artinya "bergerak". Berdasarkan kata tersebut, maka lahirlah berbagai definisi tentang motivasi. Motivasi merupakan proses psikologi yang mencerminkan interaksi antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri manusia yang timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang yakni faktor intrinsik dan faktor diluar diri yang disebut ekstrinsik, faktor intrinsik dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman, dan pendidikan atau berbagai harapan, cita-cita yang menjangkau masa depan, sedangkan faktor ekstrinsik dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber bisa karena pengaruh kondisi kerja, kebijakan organisasi,

kehidupan ditempat kerja atau faktor-faktor lain yang sangat kompleks, tetapi kedua faktor tersebut timbul karena adanya rangsangan. Faktor-faktor tersebut dapat berpengaruh positif yang membawa kepada peningkatan pelaksanaan kerja pegawai dan sebaliknya dapat pula berpengaruh negatif. Berikut ini adalah pengertian-pengertian motivasi menurut para ahli, diantaranya adalah sebagai berikut. Motivasi adalah konsep yang menggambarkan baik kondisi ekstrinsik yang merangsang perilaku tertentu dan respon instrinsik yang menampakkan perilaku-perilaku manusia (Swanburg, 2018:76). Motivasi merupakan keadaan internal organisme, baik manusia maupun hewan yang mendorongnya untuk berbuat sesuatu (Muhibbin, 2017: 201). Sarbini (2019:21) mengutip Hoy dan Misked dan Sergiovanni menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai adalah kemampuan pegawai untuk mengerjakan tugas-tugasnya" yang ditambahkan oleh Sarbini (2019) bahwa tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai sangat mempengaruhi performansinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Samsudin (2019:281) mengemukakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu menurut Siagian (2018:102), menyatakan bahwa motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya".

Indikator motivasi menurut Maslow yang dikenal dengan teori hierarki kebutuhan. Sebagaimana teori kebutuhan Maslow yang dikutip oleh Rivai (2018), indikator motivasi kerja berdasarkan teori tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological need*). Kebutuhan pokok untuk memelihara kelangsungan hidupnya, seperti makan, minum, pakaian, dan perumahan.
- b) Kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan

(*Security safety need*). Kebutuhan yang bebas dari bahaya, ketakutan, ancaman, kehilangan pekerjaan yang dimiliki, pakaian, dan perumahan. c) Kebutuhan bermasyarakat (*Social need*). Kebutuhan untuk berkelompok atau bermasyarakat yaitu. manusia suka bersama untuk kehidupan yang beranekaragam. d) Kebutuhan untuk memperoleh kehormatan (*Esteem need*). Kebutuhan untuk memperoleh reputasi, terhormat dan dihormati, mereka membutuhkan pujian, penghargaan dan pengakuan atas kedudukannya. e) Kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan (*Self actualization need*). Kebutuhan untuk membuktikan dirinya sebagai orang yang mampu mengembangkan potensi bakatnya, sehingga mempunyai prestasi yang membanggakan.

Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di luar perusahaan, tetapi mempunyai pengaruh atas pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Pada umumnya lingkungan tidak dapat dikuasai oleh perusahaan sehingga perusahaan harus menyesuaikan diri dengan lingkungannya. Dalam pengertian lain juga disebutkan bahwa Lingkungan adalah segala sesuatu yang tampak dan terdapat dalam alam kehidupan yang senantiasa berkembang. Pengertian lain juga menyebutkan lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi dan cara produksi, sarana dan peralatan produksi yang digunakan, tingkat keselamatan dan kesehatan kerja serta suasana lingkungan kerja itu sendiri. Lingkungan perusahaan adalah berbagai hal atau berbagai pihak yang terkait langsung dengan kegiatan sehari-hari organisasi, dan mempengaruhi langsung terhadap setiap program, kebijakan, hingga denyut nadinya perusahaan. Lingkungan perusahaan

banyak sekali sehingga sulit disebutkan satu persatu, adapun salah satu yang termasuk dalam lingkungan perusahaan adalah perundang-undangan beserta peraturan lainnya, sistem birokrasi, dan sistem nilai masyarakat. Syarat-syarat untuk dapat bekerja dengan perasaan tenang, aman dan nyaman mengandung dua faktor utama yaitu faktor fisik dan non fisik. Segala sesuatu yang menyangkut faktor fisik yang menjadi kewajiban serta tanggung jawab perusahaan adalah tata ruangan kerja. Tata ruangan kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan bagi karyawan. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga dapat dihindarkan gangguan yang ditimbulkan terhadap karyawan (Saksono, 2018:105).

Sedarmayanti (2019:218) menyatakan terdapat 8 indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik yaitu sebagai berikut: a) Pewarnaan. Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut. b) Penerangan. Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi. c) Udara. Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan di dalam

melaksanakan pekerjaan. d) Suara bising. Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakan dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut, juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi. e) Ruang Gerak. Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat karyawan bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para karyawan tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak. f) Keamanan. Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja. g) Kebersihan. Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi

hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat. h) Hubungan Karyawan. Hubungan karyawan yaitu interaksi diantara karyawan dalam melakukan tugas. Hal ini merupakan lingkungan kerja non fisik namun akan banyak mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Dalam rangka menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2018:194) disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja adalah ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut. Sedangkan menurut Simamora (2018:476), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Berdasarkan pengertian diatas dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat

ditegaskan. Yang menjadi indikator dalam variabel disiplin kerja menurut Novitasari (2016:59) adalah sebagai berikut: a) Penggunaan waktu secara efektif, meliputi : (1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, (2) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas, b) Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi : (1) Ketaatan terhadap jam kerja, (2) Ketaatan terhadap pimpinan, )3) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja, c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : (1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, (2) Mengevaluasi hasil pekerjaan, (3) Keberanian menerima resiko kesalahan

Kinerja adalah istilah yang populer di dalam manajemen, yang mana istilah kinerja didefinisikan dengan istilah hasil kerja, prestasi kerja dan *performance*. Menurut Fattah (2019:19) kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai: ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Sementara menurut Sedarmayanti (2019:50) bahwa: Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja. Samsudin (2019:159) menyebutkan bahwa: Kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Menurut Nawawi (2019:124) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Husein (2018:142) kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Atau kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui atau dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil

suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diembam suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negative yang dimiliki. Menurut Manulang (2019:125) kinerja adalah menilai bagaimana seorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang ditentukan. Kemudian Robbins (2018:112) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Menurut Nitisemito (2018: 214) kinerja (kinetic energi kerja) menunjukkan pelaksanaan atau pencapaian dari suatu tugas. Menurut Martoyo (2018:182), kinerja dapat diartikan sebagai prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau unjuk kerja sebagai hasil dari suatu proses dalam periode kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan organisasi telah sesuai dengan kondisi atau faktor ekonomi, politik dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan, apakah memiliki kepemimpinan, modal, dan infrastruktur dalam mencapai misinya, apakah budaya, kebijakan, dan sistem kerjanya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi, pelatihan, dan sumber daya. Menurut Hapsari, dkk. (2022), kinerja pegawai sangatlah menentukan dalam pencapaian tujuan dari suatu organisasi, semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi dapat dengan mudah tercapai.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu (Robbins, 2018:260): a) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuannya. b) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. c) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan

pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. d) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. e) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## **KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

### **Kerangka Berpikir**

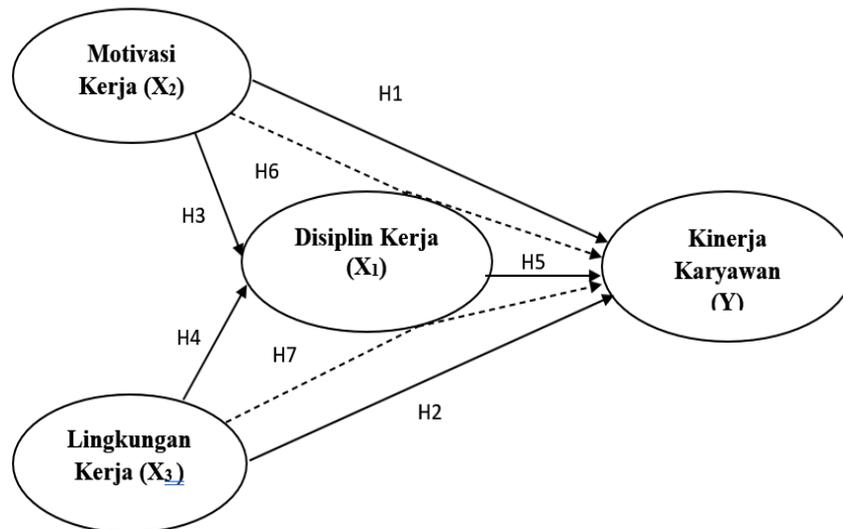
Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai,2018:44). Disiplin kerja adalah kesesuaian sikap dan perilaku para karyawan berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan dalam perusahaan dimana dia bekerja (Gomes,2019:232). Terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja, dimana motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora (2018:19) berpendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja. Menurut Sihombing (2018:112) lingkungan kerja adalah faktor-faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja. Sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan

bawahan serta antara sesama karyawan. Komarudin (2017: 87) menyatakan lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Kinerja merupakan hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kuantitas yang dicapai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya (Namawi,2019:98). Ciri-ciri SDM yang berkinerja adalah tampak tindakannya konstruktif, percaya diri, mempunyai rasa tanggung jawab,memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, mempunyai pandangan jauh ke depan, dan mampu menyelesaikan persoalan (Sedarmayanti, 2019:42). Ciri-ciri SDM yang berkinerja adalah cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat, kompeten secara professional, kreatif dan inovatif, memahami pekerjaan, belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan,selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti, dianggap bernilai oleh atasannya, memiliki catatan prestasi yang baik, selalu meningkatkan diri (Umar ,2018:21) Adapun indikator kinerja antara lain : Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian (Mangkunegara, 2020:67).

Hasil observasi dan wawancara pendahuluan pada Bintang Supermarket, Ubud, Gianyar ditemukan berbagai fenomena dalam bidang disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Berdasarkan teori dan fenomena di atas kemudian dirumuskan permasalahan penelitian, dilanjutkan dengan penyusunan hipotesis. Data terkumpul kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda, ditarik suatu kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat dibuat skema model penelitian seperti pada Gambar 1.

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



### Hipotesis

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: H1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. H2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. H3. Motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. H4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. H5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. H6. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. H7. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar.

### METODE PENELITIAN

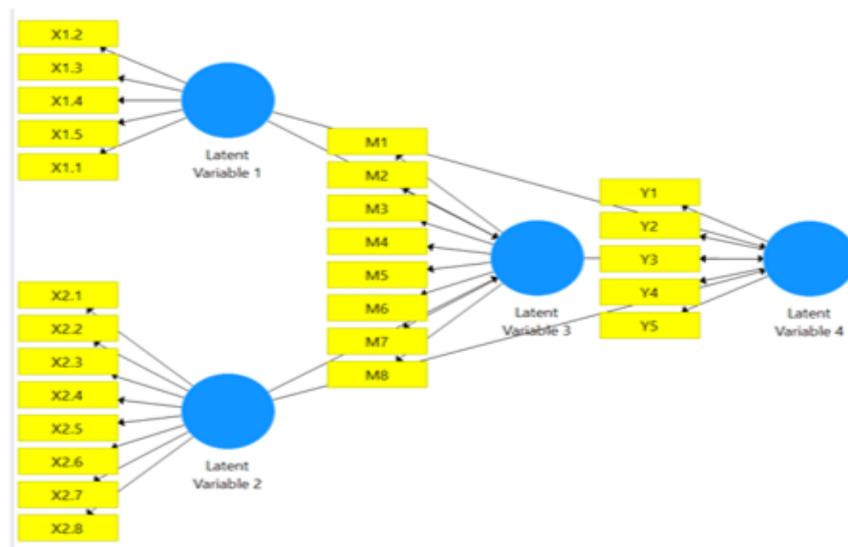
Penelitian ini dilakukan di Bintang Supermarket Ubud Gianyar yang terletak di Jln Raya Sanggingan, No 45 Ubud, Gianyar. Objek penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi

oleh disiplin kerja pada Bintang Supermarket Ubud Gianyar. Menggunakan dua variabel independent yaitu motivasi dan lingkungan kerja, satu variabel mediasi yaitu disiplin kerja dan satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Responden penelitian adalah sebanyak 40 orang karyawan yang ditentukan dengan metode sensus. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan SEM (*structural equation modelling*) dengan menggunakan program SMART PLS 3.0 dengan langkah-langkah, 1. Merancang model pengukuran (*outer model*), 2. Merancang Model Struktural (*inner model*), 3. Mengkonstruksi diagram jalur, 4. Konversi Diagram Jalur ke sistem persamaan, 5. Estimasi : Koefisien jalur, *loading* dan *weight*, 6. Evaluasi *Goodness of Fit* dan 7. Pengujian Hipotesis

### HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Analisis inferensial dalam penelitian ini adalah pengolahan data dengan metode statistik. Pengolahan data dilakukan dengan metode *partial least square (PLS)*, dengan mempergunakan program *SmartPLS 3.0*. Model jalur penelitian pada aplikasi Smart PLS seperti pada Gambar 2

**Gambar 2.**  
**Model Jalur pada Aplikasi Smart PLS**



### Evaluasi Model Pengukuran (Measurement Model/Outer Model)

Sehubungan dengan indikator-indikator yang membentuk variabel laten dalam penelitian ini bersifat reflektif, maka evaluasi model pengukuran (*measurement model/outer model*), untuk mengukur validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut adalah a) *convergent validity*, b) *discriminant validity*, dan c) *reliability*.

#### **Convergent Validity**

Hasil perhitungan *outer loading* atas indikator-indikator pembentuk variabel laten, menunjukkan bahwa koefisien *outer loading* masing-masing indikator berkisar antara 0,613 sampai dengan 0,851. Sesuai dengan kriteria indikator dikatakan valid jika koefisien *outer loading*-nya lebih besar dari 0,60, maka seluruh indikator penelitian yang membentuk variabel-variabel penelitian adalah valid artinya seluruh indikator mampu mengukur variabel. Perhitungan juga menunjukkan bahwa nilai *p-values* yaitu 0,000 yang signifikan pada tingkat *alpha* 0.05. Hal ini membuktikan bahwa indikator-indikator yang membentuk variabel laten adalah valid dan signifikan.

#### **Discriminant Validity**

Indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan membandingkan koefisien akar *AVE*

( $\sqrt{AVE}$  atau *Square root Average Variance Extracted*) setiap variabel dengan nilai korelasi antar variabel dalam model. Suatu variabel dikatakan valid, jika akar *AVE* ( $\sqrt{AVE}$  atau *Square root Average Variance Extracted*) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel dalam model penelitian dan *AVE* lebih besar dari 0,50. Berdasarkan hasil perhitungan, dapat diketahui bahwa nilai akar *AVE* ( $\sqrt{AVE}$ ) berkisar antara 0,718 sampai 0,769, sedangkan nilai korelasi antar variabel berkisar antara 0,716 sampai 0,767. Ini artinya nilai akar *AVE* ( $\sqrt{AVE}$ ) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel. Berdasarkan ketentuan bahwa suatu variabel dikatakan valid, jika nilai akar *AVE* ( $\sqrt{AVE}$ ) lebih besar dari nilai korelasi antar variabel, maka berdasarkan ketentuan tersebut, variabel-variabel dalam model penelitian ini adalah valid. Nilai *AVE* juga sudah memenuhi persyaratan yang direkomendasi yaitu harus lebih besar dari 0,50.

#### **Reliability**

Suatu pengukuran dapat dikatakan reliabel, apabila *composite reliability* dan *cronbach alpha* memiliki nilai lebih besar dari 0,70. *Composite reliability* dan *Cronbach alpha* adalah merupakan suatu pengukuran reliabilitas antar blok indikator dalam model penelitian. Hasil perhitungan *composite reliability* dan *cronbach alpha*

dalam penelitian ini yang proses dengan program *SmartPLS 3.0*, menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* berkisar antara 0,792 - 0,894, dan nilai *cronbach alpha* berkisar antara 0,704 - 0,863. Baik *compisite reliability* maupun *cronbach alpha* menunjukkan nilai di atas 0,70, ini berarti bahwa variabel-variabel dalam model penelitian ini adalah reliabel.

### Evaluasi Model Struktural (*Structural Model/Inner Model*)

Dalam evaluasi model struktural ini akan dilakukan melalui beberapa pendekatan diantaranya : a) *R-Square ( $R^2$ )*, b) *Q-Square Predictive Relevance ( $Q^2$ )*, dan c) *Goodness of Fit (GoF)*. Dasar perhitungan seperti pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Hasil Perhitungan *R-Square* dan *AVE***

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>AVE</i>
Motivasi (X1)	0,000	0.559
Lingkungan Kerja (X2)	0,000	0.516
Disiplin Kerja (M)	0,823	0.532
<u>Kinerja (Y)</u>	0,895	0.592

### Evaluasi Model Struktural Melalui *R-Square ( $R^2$ )*

- Memperhatikan Tabel 1, dimana nilai  $R^2$  untuk motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (M) adalah sebesar 0,823, yang artinya disiplin kerja 82,3% dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 17,7% dipengaruhi faktor lain diluar model penelitian. Nilai  $R^2$  sebesar 0,823 tergolong model yang kuat.
- Nilai  $R^2$  sebesar 0,895, ditunjukkan oleh pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya 89,5% kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja, sisanya sebesar 11,5% adalah pengaruh faktor lain di luar model penelitian. Nilai  $R^2$  sebesar 0,895 termasuk katagori kuat.

### Evaluasi Model Struktural melalui *Q-Square Predictive Relevance ( $Q^2$ )*

Hasil perhitungan  $Q^2$  sebesar 0,981 menunjukkan bahwa 98,1% model dapat dijelaskan melalui hubungan antar variabel dalam model penelitian, sedangkan sisanya 1,9% dijelaskan oleh faktor lain diluar model penelitian. Mengacu pada kriteria kuat lemahnya model berdasarkan nilai *Q-Square Predictive Relevance ( $Q^2$ )*,

sebagaimana dikemukakan oleh Latan dan Ghozali (2015: 80), maka model ini tergolong kuat.

### Evaluasi Model Struktural melalui *Goodness of Fit (GoF)*

Hasil perhitungan *GoF* di atas, menunjukkan nilainya sebesar 0,687, maka mengacu pada kriteria kuat lemahnya model pengukuran melalui *Goodness of Fit (GoF)* menurut Lathan dan Ghozali (2015:88), model ini tergolong ke dalam model yang kuat. Sehingga dapat dikatakan model semakin baik.

### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini meliputi : 1) motivasi terhadap kinerja, 2) lingkungan kerja terhadap kinerja, 3) motivasi terhadap disiplin kerja, 4) lingkungan kerja terhadap disiplin, 5) disiplin kerja terhadap kinerja, 6) motivasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi dan 7) lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Dalam hal pengujian hipotesis-hipotesis tersebut, maka ditampilkan hasil pengolahan data *SmartPLS 3.0* seperti pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Hubungan langsung Antara Variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja**

Hubungan Antar Variabel	Koefisien Jalur	T Statistics	P values	Keterangan
Motivasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.41	2.760	0.006	Significance
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.207	2.799	0.007	Significance
Motivasi (X1) -> Disiplin Kerja (M)	0.623	4.931	0.000	Significance
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (M)	0.35	2.824	0.005	Significance
Disiplin Kerja (M) -> Kinerja (Y)	0.392	2.428	0.016	Significance

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat diuraikan pengujian hubungan antar variabel sebagai berikut :

1) Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja.

Pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui Tabel 2, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dari koefisien jalur antara motivasi kerja ke kinerja karyawan sebesar 0,410 dengan koefisien t-statistik sebesar 2,760 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,006 < 0,05. Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 1 (H<sub>1</sub>), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Super Market Ubud Gianyar dapat diterima. Hal ini memberikan makna, bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini, yang diukur berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan, kebutuhan bermasyarakat, kebutuhan untuk memperoleh kehormatan dan kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

2) Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, juga ditunjukkan melalui Tabel 2. Dalam gambar dan tabel tersebut ditunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien *path* dari variabel lingkungan kerja ke kinerja sebesar 0,207, dengan koefisien t-statistik sebesar 2,799 > t-tabel 1,96, dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 2 (H<sub>2</sub>), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Super Market Ubud Gianyar dapat dibuktikan. Hal ini memberikan makna, bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini, yang diukur berdasarkan indikator pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan hubungan karyawan dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan, yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

3) Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja.

Pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam Tabel 2, menunjukkan bahwa motivasi kerja

mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan melalui koefisien *path* dari motivasi kerja ke disiplin kerja sebesar 0,623, dengan koefisien t-statistik sebesar  $4,931 > t\text{-tabel } 1,96$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil pengujian ini membuktikan bahwa hipotesis 3 ( $H_3$ ), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar telah terbukti. Hal ini memberikan makna, bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini, yang diukur berdasarkan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk memperoleh keamanan dan keselamatan, kebutuhan bermasyarakat, kebutuhan untuk memperoleh kehormatan dan kebutuhan untuk memperoleh kebanggaan diri dapat mempengaruhi secara langsung disiplin kerja, yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator tepat waktu, menghemat waktu kerja, mentaati jam kerja, mentaati perintah pimpinan, mentaati prosedur kerja, bertugas sesuai rencana, mengevaluasi hasil kerja dan bertanggung jawab dan berani menanggung resiko.

#### 4) Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, juga ditunjukkan melalui Tabel 2. Dalam gambar dan tabel tersebut ditunjukkan bahwa lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Ini ditunjukkan oleh koefisien *path* dari variabel lingkungan kerja ke disiplin kerja sebesar 0,350, dengan koefisien t-statistik sebesar  $2,824 > t\text{-tabel } 1,96$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,005 < 0,05$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 4 ( $H_4$ ), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar dapat

dibuktikan. Hal ini memberikan makna, bahwa lingkungan kerja dalam penelitian ini, yang diukur berdasarkan indikator pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan dan hubungan karyawan dapat mempengaruhi secara langsung disiplin kerja, yang dalam penelitian ini diukur berdasarkan indikator-indikator tepat waktu, menghemat waktu kerja, mentaati jam kerja, mentaati perintah pimpinan, mentaati prosedur kerja, bertugas sesuai rencana, mengevaluasi hasil kerja dan bertanggung jawab dan berani menanggung resiko.

#### 5) Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, juga ditunjukkan melalui Gambar 5.3 yang dirangkum di Tabel 5.16. Dalam gambar dan tabel tersebut ditunjukkan bahwa disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini ditunjukkan oleh koefisien *path* dari variabel disiplin kerja ke kinerja karyawan sebesar 0,392, dengan koefisien t-statistik sebesar  $2,428 > t\text{-tabel } 1,96$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,016 < 0,05$ . Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 5 ( $H_5$ ), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Super Market Ubud Gianyar dapat dibuktikan. Hal ini memberikan makna, bahwa disiplin kerja dalam penelitian ini, yang diukur berdasarkan indikator waktu kerja, mentaati jam kerja, mentaati perintah pimpinan, mentaati prosedur kerja, bertugas sesuai rencana, mengevaluasi hasil kerja dan bertanggung jawab dan berani menanggung resiko secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yang diukur berdasarkan indikator-indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

6) Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Disiplin Kerja.

Pengujian kemampuan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi, sebagaimana ditunjukkan hasil total *indirect effect* pada tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai total *indirect effect* sebesar 0,244, koefisien t-statistik sebesar 2,280

> t-tabel 1,96. dan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,023 < 0,05$ . Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 6 ( $H_6$ ), yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan anggota melalui disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar telah terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja telah mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,244 atau 24,4%.

**Tabel 3.**  
**Hasil perhitungan Total Indirect Effect ( Pengaruh Tidak Langsung)**

Hubungan Antar Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi ( $X_1$ ) -> Disiplin Kerja (M) -> <u>Kinerja</u> (Y)	0.244	0.229	0.107	2.280	0.023
Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) -> <u>Disiplin Kerja</u> (M) -> <u>Kinerja</u> (Y)	0.137	0.136	0.078	2.753	0.008

7) Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja.

Pengujian kemampuan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi, sebagaimana ditunjukkan hasil total *indirect effect* pada tabel 3. Tabel 3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja sebagai variabel mediasi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai total *indirect effect* sebesar 0,137, koefisien t-statistik sebesar 2,753 > t-tabel 1,96. dan nilai signifikansi adalah sebesar  $0,008 < 0,05$ . Hasil pengujian ini membuktikan hipotesis 7 ( $H_7$ ), yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar telah terbukti. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja telah mampu memediasi pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,137 atau 13,7%.

## PENUTUP

### Simpulan

Simpulan yang dapat diambil alma penelitian ini adalah: 1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. Hasil penelitian ini memberikan indikasi bahwa semakin baik motivasi kerja yang diterima oleh karyawan maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik lingkungan kerja akan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar.

Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa meningkatnya pemberian motivasi kerja kepada karyawan akan dapat meningkatkan disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin baik lingkungan kerja akan dapat meningkatkan disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. 5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. Hasil penelitian ini memberikan makna bahwa semakin disiplin karyawan dalam bekerja akan dapat meningkatkan kinerja

#### DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, T. P., & Jannah, M. 2014. Hubungan Antara Psychological WellBeing Dan Kepribadian Hardiness Dengan Stress Pada Petugas Port Security. *Character*, Volume 3 No. 2.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Asa'ad, Moh. 2017. *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta
- Donnelly Jr, Gibson, James L., James H., Ivancevich, John M., Konopaske, Robert. 2019. *Organizational Behavior, Structure, Processes*, Fourteenth Edition (International Edition).1221 Avenue of The Americas, New York, NY 10020: McGraw-Hill
- Fattah, Nanang, 2019, *Ekonomi & Pembiayaan Pendidikan*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Gamur, Mikael. 2017 Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Penata Ruang, Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kapuas Kalimantan Tengah. *KINDAI*, Vol 13, Nomor 4, halaman 354-358
- pada Bintang Super Market Ubud Gianyar.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. Hal ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja memperkuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar.
7. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. Hal ini memberikan indikasi bahwa disiplin kerja memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Bintang Super Market Ubud Gianyar.
- Ghozali. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang: Penerbit Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. 2017. Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 72. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hapsari, Ni Komang Tri; Nengah Landra dan Ary Wira Andika. 2022. Pengaruh Kepribadian Individu, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Trc Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Badung. *Jurnal EMAS*. Vol. 3 No. 9. 138-152
- Hasibuan, S.P.2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar*. Edisi Revisi Cetakan ke18. Jakarta: Bumi Aksara.

- Husein Umar. 2018. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kardiasih Ketut, Suyatna Yasa, Wayan Sitiari. 2017. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2.
- Komaruddin. 2017. *Ensiklopedia Manajemen*, Edisi ke 6. Jakarta. Bumi Aksara
- Kurniawati, M., dkk. 2019. Penerapan *Blended Learning* Menggunakan Model *Flipped Classroom* Berbantuan *Google Classroom* dalam Pembelajaran Matematika SMP. *EDU-MAT: Jurnal Pendidikan Matematika*. Vol 2. No.2
- Kusuma, Arya, I Gede. 2018. Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Pada Ketepatan Anggaran (Studi Empiris Di Skpd Pemerintah Provinsi Bali) . *Jurnal Fakultas Ekonomi*, Universitas Udayana. Bali. Vol. 2 No.1: 86-99
- Kusumastuti, Ita; Novita Kurniawati, Deny Loka Satria dan Dwi Wicaksono. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* Vol 3 No 1. 72-88
- Luneburg, C., Fred. 2017. Self Efficacy In The Workplace: Implications For Motivation And Performance. *International Journal Of Management, Business, And Administration*, Vol. 14, No. 1 Hal. 77-91
- Mangkunegara Anwar Prabu. 2020. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Manullang, 2019, *Dasar-Dasar Manajemen*, Edisi keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Mardiana. 2019. *Manajemen Produksi*. Cetakan ke 3. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Mariani, Luh Mang Indah dan Ni Ketut Sariyathi. 2017. Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 7: 3540-3569
- Martoyo, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung
- Mogi, Agustina. 2020. Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa.Tbk Di Jakarta Pusat. *Jurnal Semarang*, Vol. 3, No.1. Hal (75- 81)
- Mooney, R. P., Mutrie, N. 2017. The Effects of Goal Specificity and Goal Difficulty on the Performance of Badminton *Skills in Children. Pediatric Exercise Science*. 12, 270-283.
- Muhibbin, Syah .2017, *Psikologi Pendidikan, Dengan Pendekatan Baru*, Bandung PT Remaja Rosdakarya
- Nawawi Hadari. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*, Cetakan ke 3. Gajah Mada University Fress, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alek S. 2018, *Manajemen Personalia*, Edisi kedua, Jakarta. Ghalia, Indonesia,.
- Novitasari, Yenny 2018, Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional (Studi pada Karyawan PT PLN Persero Area Pasuruan), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 61 No. 4 h. 274-298* .
- Oktavia Monica Tjio, Melyana Anggela. 2018. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Hotel ‘X’

- Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*. Vol. 2, No. 1.
- Pratiwi, Elina Rahma dan Askar Yuniyanto. 2018. Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kinerja. *Prosiding SENDI* ISBN: 978-979-3649-99-3
- Rivai, V. 2018. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Edisi Keempat. Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2018, *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesepuluh, Penerbit PT. Penhallindo, Jakarta.
- Rosmadi, Maskarto Lucky Nara. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervenning. *Jurnal Istidlal*. Vol 2 No 1 hal. 198-213
- Saksono, Slamet. 2018. *Administrasi Kepegawaian*. Cetakan 2. Yogyakarta : Kanisius
- Samsudin, Sadili. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1 Bandung : Pustaka Setia
- Sarbini D. 2019. Hubungan antara Tingkat Pendapatan Keluarga dan Pendidikan Ibu Dengan Pemberian ASI Eksklusif Di Kecamatan Jebres Kotamadya Surakarta. *Jurnal Kesehatan*, ISSN 1979-7621, VOL. I, NO. 2. 251-268
- Sedarmayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sherlie dan Hikmah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Benwin Indonesia Di Kota Batam. *MOTIVASI Jurnal*
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Purnomo, Suseno Hadi. dkk. 2018 Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Kalla Makassar. *Jurnal Ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, No. XX. 65-72
- Manajemen dan Bisnis* Volume 5 Nomor 1. 756-765
- Shinta, Dessy dan Mauli Siagian. 2020. Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Citra Mandiri Distribusindo *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi* Volume 8, Nomor 2, 338-346
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.2, Cetakan.5 Jakarta, Bumi Aksara.
- Siders et al. 2018. The Relationship of Internal and External Commitment Foci to Objective Job Performance Measures. *Journal Academy of Management* vol. 44 no. 3 570-579
- Sihombing, Pardomuan. 2018. *Corporate Financial Management*. PT. Penerbit IPB Pres: Bogor
- Simamora, Henry. 2018. *Manajemen Sumber Daya manusia*, Edisi IV. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono, 2017, *Metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Penerbit Alfabeta, Jakarta
- Tarigan, Bersihanta dan Aria Aji Priyanto. 2021. Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank DBS Tangerang Selatan. *Wacana Ekonomi (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Akuntansi)* Volume 20, Nomor 1, pp. 1–10