

## **PENGARUH LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. SARANA UTAMA CARGO**

<sup>1</sup>Aprielia Kriestanti, <sup>2</sup>Meyti Hanna Ester Kalangi, <sup>3</sup>Indriana Kristiawati, <sup>4</sup>Dian Arisanti

STIA Dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Bar. No.173, 60165, Perak Utara, Kec. Pabean Cantikan, Surabaya, Jawa Timur 60177

Email :<sup>1</sup>aprieliakriestanti@gmail.com,<sup>2</sup>meytihanna77@gmail.com,<sup>3</sup>indriana.k@stiamak.ac.id,

<sup>4</sup>dian.arisanti@stiamak.ac.id

### **ABSTRAK**

Penelitian pada PT. Sarana Utama *Cargo* sebuah perusahaan di bidang Logistik. Penelitian ini bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability* sampling. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memediasi dampak positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

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

### **ABSTRACT**

*This research was conducted at PT. Sarana Utama Cargo, a company in the logistics sector. This study aims to examine and analyze the influence of work environment and work discipline on employee performance, with motivation as a mediating variable, among employees of PT. Sarana Utama Cargo. The research method used was quantitative, employing non-probability sampling techniques. The results of this study indicate that work environment and work discipline have a positive and significant effect on employee performance. Motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, motivation mediates the positive impact of both work environment and work discipline on employee performance.*

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

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan merupakan Seorang individu menunjukkan kinerjanya melalui reaksi terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikannya saat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya (Akob *et al.*, 2021). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran jangka pendek maupun jangka panjang sangat dipengaruhi oleh performa para karyawannya. Para manajer menggunakan pencapaian kinerja karyawan sebagai tolak ukur utama untuk memastikan bahwa setiap aktivitas serta hasil kerja individu telah sejalan dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Ekspedisi Logistik menjadi kebutuhan sebagai jasa pengiriman ketika barang yang perlu dikirim memakai estimasi, tempat yang tepat, aman dan terjamin dengan melihat fenomena yang terjadi di PT. Sarana Utama *Cargo* sebagai perusahaan yang melakukan jasa pengiriman barang, terdapat beberapa pelanggan seringkali mengeluhkan tentang pelayanan yang diberikan yaitu mengenai terlambatnya barang datang melebihi waktu dari batas penerimaan.

Permasalahan yang terjadi dalam kinerja karyawan pada PT. Sarana Utama *Cargo*. Selama tahun 2024 terdapat penurunan tata tertib yang ada pada perusahaan, kenaikan tingkat kehadiran masuk kerja tanpa adanya surat keterangan. tercatat bahwa selama tahun 2024 masih ditemukan kasus ketidakhadiran karyawan tanpa alasan yang jelas di PT. Sarana Utama *Cargo*.

Pada bulan Desember, jumlah ketidakhadiran tanpa keterangan mencapai 10 orang angka tertinggi sepanjang tahun tersebut. Sementara itu, angka terendah untuk jenis absensi ini terjadi pada bulan April dan Agustus, masing-masing hanya melibatkan 3 karyawan. Situasi ini, perusahaan perlu mengambil langkah strategis untuk mendorong peningkatan motivasi dan kedisiplinan kerja karyawan, serta memastikan bahwa mereka memiliki kapabilitas yang memadai agar aktivitas operasional dapat berjalan secara efektif dan tanpa hambatan.

Menurut Afandi (2021) dalam Widiyanto *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam individu ketika ia merasa terinspirasi, bersemangat, dan memiliki keinginan kuat untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh ketulusan, rasa bahagia, serta komitmen tinggi.

Lingkungan kerja Menurut Khaeruman, (2021) dalam Ramadhani *et al.* (2025) merupakan tempat di mana karyawan menjalankan aktivitasnya, yang secara langsung dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menyelesaikan tanggung jawab. Apabila kondisi lingkungan tersebut tidak mendukung, maka hal ini berpotensi menurunkan kinerja karyawan dan bahkan dapat memicu gangguan kesehatan.

Menurut Rivai dalam Maro (2022) bahwa: menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka mematuhi peraturan perusahaan. Berangkat dengan model konsep dari penelitian terdahulu tersebut maka dilakukan penelitian yang lebih mendalam dan difokuskan pada **“Pengaruh Lingkungan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Sarana Utama Cargo”**

## 1.2 Rumus Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo?
4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo?
5. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo?
6. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo?
7. Apakah Motivasi Kerja memediasi pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo?

## 1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo
2. Menguji dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo
3. Menguji dan menganalisis Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo
4. Menguji dan menganalisis Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo
5. Menguji dan menganalisis Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo
6. Menguji dan menganalisis peran mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo

7. Menguji dan menganalisis peran mediasi Motivasi Kerja dalam hubungan antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

#### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi informasi yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui proses rekrutmen sesuai dengan perusahaan harapan. Penelitian ini berguna sebagai masukan dalam menerapkan lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan
2. Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan wawasan bagi mahasiswa dalam berpikir. Menambah literasi perpustakaan sehingga bermanfaat bagi semua pihak.
3. Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat menjadi refensi bagi peneliti selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

## II. LANDASAN TEORI

### 2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno dalam Setyawan (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan, baik secara pribadi maupun dalam kelompok, sesuai dengan otoritas yang dimiliki.

### 2.2 Motivasi

Menurut Afandi (2021:23) dalam Widiyanto *et al.* (2024) mengungkapkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dari dalam individu ketika ia merasa terinspirasi, bersemangat, dan memiliki keinginan kuat untuk melakukan suatu kegiatan dengan penuh ketulusan, rasa bahagia, serta komitmen tinggi. Kondisi psikologis tersebut mendorong individu menjalankan aktivitas secara maksimal, sehingga mampu menghasilkan *output* yang optimal dan bermutu.

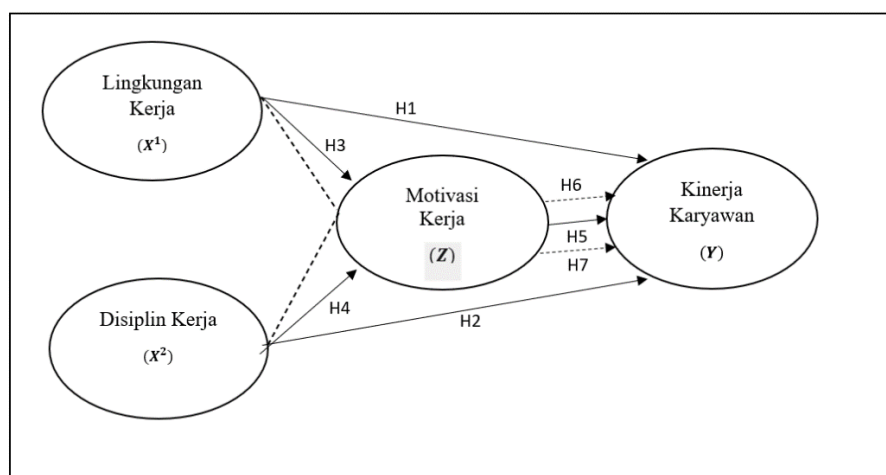
### 2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Ronal *et al.* (2019) adalah adalah mencakup seluruh elemen di sekitar pegawai selama jam operasional, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, serta yang memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung terhadap perilaku dan produktivitas mereka.

### 2.4 Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Maro (2022) bahwa: menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan manajer untuk mengajak karyawan mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran serta kesediaan mereka mematuhi peraturan perusahaan.

### 2.5 Kerangka Konsep



## Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

### 2.6 Hipotesis:

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H2: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H3: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H4: Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H5: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H6 : Motivasi Kerja memediasi pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

H7: Motivasi Kerja memediasi pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*

## III. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Data kuantitatif yang diperoleh dalam penelitian ini bersumber dari survey dengan membagikan kuesioner kepada responden dan penelitian ini Tujuannya untuk menguji pengaruh langsung maupun tidak langsung antara variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin kerja), variabel mediasi (motivasi), dan variabel dependen (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis secara statistik menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan *software SmartPLS* versi 3.0

### 3.2 Populasi

Polulasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT.Sarana Utama *Cargo* yang berjumlah 93 populasi yang aktif bekerja minimal 1 tahun. Kriteria ini dipilih karena karyawan dengan masa kerja lebih dari satu tahun diasumsikan telah memiliki pengalaman yang cukup untuk merasakan dinamika keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta membangun kepercayaan diri dan resiliensi dalam bekerja.

### 3.3 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2022). Penelitian ini menggunakan teknik *non probability* sampling, yaitu teknik sampel jenuh. Menurut Sugiono (2014) teknik sampling jenuh adalah teknik penentu sampel bila jumlah populasi relatif kecil dan peneliti ingin menjadikan semua individu dalam populasi tersebut sebagai responden. Adapun sampel yang di jadikan sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT. Sarana Utama *Cargo* yaitu 93 karyawan.

### 3.4 Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

#### 1.4.1 Definisi Operasional

Definisi operasional penelitian adalah batasan dan cara pengukuran variabel yang akan diteliti (Ulfa, 2021). Menurut Sedarmayanti, (2019:22) dalam Nasihin (2022) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Tingkat kebisingan
4. Penggunaan warna
5. Ruang gerak
6. Kemampuan dalam bekerja
7. Hubungan antar pegawai

Menurut pendapat Rivai dalam Alfiah (2019) dalam Bachtiar (2024) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja
4. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai
5. Etika bekerja

Indikator motivasi Menurut Hasibuan (2020) dalam Arrahman (2023) adalah sebagai berikut

1. Kebutuhan Fisik
2. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.
3. Kebutuhan Sosial
4. Kebutuhan Penghargaan

Indikator guna mengukur kinerja karyawan Menurut dibebankan kepadanya Winanda (2022). yaitu:

1. Mutu hasil kerja
2. Jumlah *output*
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

#### 2.4.1 Definisi Variabel

Variabel dalam penelitian ini merujuk pada karakteristik atau atribut yang dimiliki oleh individu, organisasi, atau objek tertentu yang menunjukkan perbedaan nilai dan ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan dianalisis. Menurut Sugiyono (2019) dalam variabel merupakan ciri khas dari suatu individu atau organisasi yang dapat diukur secara kuantitatif. Dalam penelitian ini, terdapat tiga jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel *independent*, variabel dependen, dan variabel mediasi.

##### 1. Variabel *Independen* (Variabel Bebas)

Variabel *independen* adalah variabel yang dimodifikasi atau dikendalikan oleh peneliti untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel lain. Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel penyebab karena dapat memberikan dampak atau menimbulkan perubahan pada variabel dependen. Dari penelitian ini penulis memilih satu variabel *independen* yaitu Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja (X).

##### 2. Variabel Dependen (Variabel Terkait)

Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari variabel bebas. Pada penelitian ini penulis memilih Kinerja Karyawan sebagai variabel (Y). Kinerja Karyawan mengacu pada kapasitas karyawan untuk bertahan, beradaptasi, dan bangkit kembali dari tekanan atau tantangan kerja. Menurut Ramadhani & Hidayat (2023) dalam Puspitasari (2023) menyebutkan bahwa resiliensi karyawan meningkat jika mereka mampu mempertahankan keseimbangan emosional dan memiliki control atas tanggung jawab kerja.

##### 3. Variabel Mediasi (Motivasi Kerja)

Variabel mediasi adalah variabel yang menjembatani pengaruh antara variabel *independen* pengaruh antara variabel *independen* dan dependen. dalam penelitian ini peneliti memilih lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel (X). Motivasi kerja dalam konteks ini adalah kepercayaan individu terhadap kemampuan dalam menghadapi dan menyelesaikan tantangan kerja, yang dapat memperkuat lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Sari & Wijaya (2021) membuktikan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui tiga metode, yaitu observasi, kuesioner, dan studi pustaka. Observasi sendiri merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati langsung objek yang diteliti. Metode ini bisa dilakukan secara terstruktur, dengan panduan atau kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya, atau secara tidak terstruktur, yang lebih bersifat fleksibel dan mengikuti situasi secara alami

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui proses wawancara dan penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti. Dengan kata lain, informasi yang digunakan sebagai sumber data berasal dari para responden yang telah memberikan jawaban melalui kedua instrumen tersebut. Adapun sumber data dalam penelitian ini meliputi:

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama melalui metode seperti wawancara, survei, observasi atau eksperimen. Data ini dikumpulkan dengan tujuan khusus untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang spesifik dan biasanya lebih detail dan relevan dengan konteks penelitian yang dilakukan. Data primer, merupakan Temuan penyebaran kuesioner dan informasi yang dikumpulkan dari pihak-pihak yang terlibat langsung dalam penelitian adalah dua data utama yang diperoleh dari sumber penelitian Belqis. N.A (2024a). Dalam penelitian ini, data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuisisioner.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder, merupakan data pendukung yang tidak berhubungan langsung dengan berbagai literatur yang mendukung penulisan hasil penelitian ini yang dapat diperoleh dari studi pustaka Belqis N.A. (2024b).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis *Structural Equation Modeling - Partial Least Squares* (SEM-PLS), yang diolah menggunakan *software SmartPLS* versi 3. Metode ini dipilih karena mampu mengestimasi model yang kompleks, mengakomodasi data non-normal, dan cocok untuk model prediktif serta eksploratif Hair *et al* (2021). Metode SEM-PLS juga memungkinkan analisis hubungan langsung dan tidak langsung (mediasi) antara variabel, sehingga sesuai dengan kebutuhan penelitian yang menguji peran lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai mediator antara motivasi kerja dan Kinerja karyawan.

#### 3.6.1 Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan, memungkinkan analisis statistik untuk menguji hipotesis. Selain itu, berdasarkan sumbernya, data dibedakan menjadi data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari sumber pertama melalui teknik seperti wawancara atau observasi, sedangkan data sekunder diperoleh dari sumber tidak langsung seperti dokumen, laporan, atau publikasi yang telah ada sebelumnya (Sugiyono, 2017).

### 3.6.2 Uji Reliabelitas

Uji reliabilitas merupakan langkah krusial dalam analisis data menggunakan metode Partial Least Squares *Structural Equation Modeling* (PLS-SEM), yang diolah melalui *software SmartPLS*. Tujuan utama dari pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa indikator-indikator pada variabel laten dapat mengukur konstruk secara konsisten dan dapat dipercaya. Reliabilitas sendiri mengacu pada tingkat kestabilan dan konsistensi hasil pengukuran. Jika suatu instrumen seperti kuesioner dianggap reliabel, maka instrumen tersebut dan memberikan hasil yang relatif saat digunakan untuk mengukur konstruk dalam waktu yang berbeda.

### 3.6.3 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk mengetahui hubungan antara variabel laten dan indikatornya, penelitian ini menggunakan analisis *outer model*, yang juga dikenal sebagai model pengukuran luar. Melalui evaluasi indikator, dilakukan pengujian untuk mengetahui validitas dan reliabilitas model.

### 3.6.4 Uji Structural Model (*Inner Model*)

Analisis *inner model*, yang juga dikenal sebagai analisis model struktural, merupakan tahapan penting dalam pengolahan data menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) melalui *Software SmartPLS*. Tujuan dari analisis ini adalah untuk menguji hubungan kausal atau sebab-akibat yang telah dihipotesiskan antar variabel laten (konstruk) dalam model penelitian. Adapun evaluasi terhadap hasil pengujian *inner model* meliputi.

### 3.6.5 *Coefficient of Determinant (R<sup>2</sup>)*

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah nilai statistik yang digunakan untuk menunjukkan seberapa baik suatu model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berada dalam rentang 0 hingga 1, di mana semakin mendekati 1, maka semakin kuat kemampuan model dalam melakukan prediksi. Indikator ini menggambarkan proporsi variabilitas variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh keseluruhan model.

### 3.6.6 *Predictive Relevance (Q<sup>2</sup>)*

*Predictive relevance* ( $Q^2$ ) adalah istilah yang digunakan dalam pendekatan *PLS-SEM* untuk mengukur kemampuan model dalam memprediksi data baru yang belum pernah diamati sebelumnya. Dengan kata lain,  $Q^2$  mencerminkan kemampuan generalisasi model penelitian, yaitu seberapa besar variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model ketika diaplikasikan pada data yang bukan bagian dari sampel analisis awal.

### 3.6.7 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur dalam analisis statistik yang digunakan untuk menentukan apakah suatu dugaan atau asumsi (hipotesis) terhadap populasi dapat diterima atau ditolak berdasarkan data sampel. Uji ini bertujuan untuk melihat kebenaran hubungan antar variabel yang telah dirumuskan sebelumnya dalam bentuk hipotesis nol ( $H_0$ ) dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ), dengan menggunakan tingkat signifikansi tertentu. Jika hasil pengujian menunjukkan nilai yang signifikan, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima.

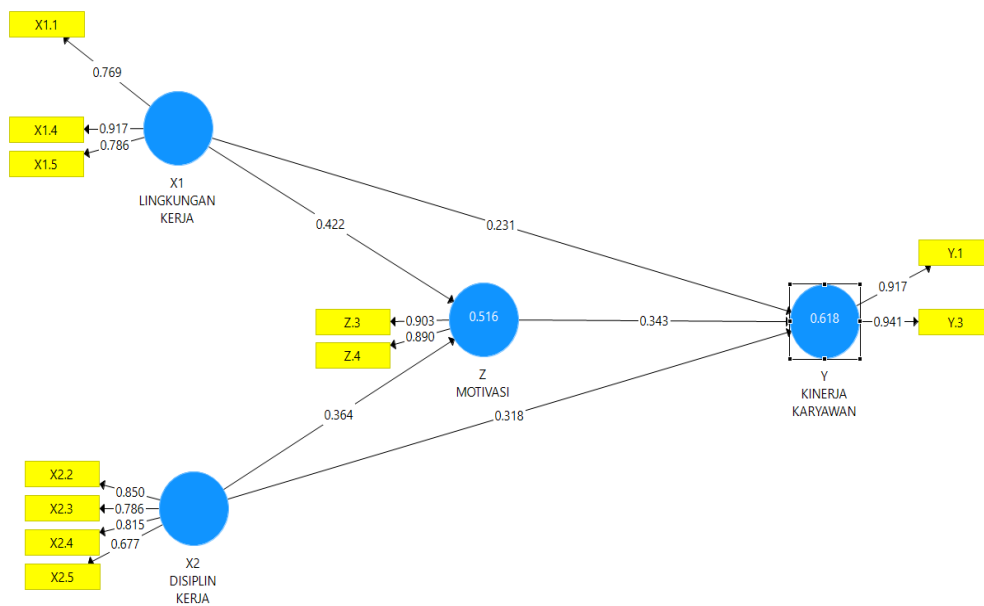
### 3.6.8 Uji Mediasi

Uji mediasi adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel perantara (mediator) dapat menjelaskan hubungan antara variabel *independen* (X) dan variabel dependen (Y). Uji ini bertujuan untuk melihat mekanisme atau proses bagaimana dan mengapa variabel X bisa memengaruhi variabel Y melalui variabel mediator (M). Jika hubungan

antara X dan Y menjadi lebih kecil atau tidak signifikan setelah memasukkan variabel M, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh mediasi.

#### IV. Hasil dan Pembahasan

##### 4.1 Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)



**Gambar 4. 1 Output Uji Validitas Konfergen (Convergent Validity)**

Sumber: Diolah Peneliti (2025)

Berikut hasil output pengujian Uji Validitas Konvergen dalam Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*. Berdasarkan hasil output Uji Validitas Konfergen dapat dikatakan bawah data telah valid. Hal tersebut karena hasil output uji validitas konfergen tiap indikator medapatkan nilai outer loadings lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 0,5. Dengan begitu, data valid dan dapat dilanjutkan pengujian selanjutya

##### 4.2 Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Uji Validitas Diskriminan merupakan pengujian tahap kedua setelah data dikatakan valid. Pada pengujian Uji Validitas Diskriminan menggunakan 3 (tiga) pendekatan dengan Fornell-Larcker Criterion, Cross-Loadings serta Heterotrait Monotrait Ratio. Berikut hasil pengujian Uji Validitas Diskriminan pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*.

#### 1. Fornell-Larcker Critterion

Berdasarkan hasil output uji validitas diskriminan dengan pendekatan Fornell-Larcker Critterion menyatakan bahwa telah valid. Hal tersebut dikarenakan, nilai pada akar AVE lebih besar dari nilai korelasinya. Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai akar AVE sebesar 0,827 ; Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai akar AVE sebesar 0,849 ; Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai akar AVE sebesar 0,929 serta Motivasi (Z) memiliki nilai akar AVE sebesar 0,897.

#### 2. Cross-Loadings

Berdasarkan hasil output uji validitas diskriminan dengan pendekatan Cross-Loadings menyatakan bahwa data valid. Hal tersebut telah dibuktikan dengan nilai korelasi dari masing – masing variabel lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi dari variabel lainnya.

#### 3. Uji Kolinearitas Model

Pengujian selanjutnya dalam pengujian outer model adalah pengujian Uji Kolinearitas Model. Uji Kolinearitas Model bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui nilai dari VIF (Variance Inflation Factor). Berikut hasil pengujian Uji Kolinearitas Model dalam Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*. Berdasarkan hasil output dari Uji Kolinearitas Model dinyatakan bahwa data dikatakan linear. Hal tersebut dikarenakan bahwa nilai pada VIF (Variance Inflation Factor) lebih dari standar yang ditentukan yaitu 5,000 (Hair Jr, 2021).

### 4.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan pengujian tahap akhir dalam pengujian outer model. Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji, menganalisis serta mengetahui status data yang digunakan reliabel atau tidak. Adapun syarat data dikatakan reliabel dengan melihat nilai Cronbach Alpha, rho-A serta Composite Reliability adalah 0,6. Berikut hasil pengujian Uji Reliabilitas dalam Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*. Berdasarkan hasil output Uji Reliabilitas, data dikatakan reliabel. Hal tersebut dikarenakan bahwa nilai pada masing – masing variabel dalam Cronbach's Alpha, rho-A serta Composite Reliability lebih dari standar yang ditentukan yaitu 0,6.

### 4.4 Pengujian Inner Model

#### 4.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Pengujian Inner Model yang pertama adalah Uji Koefisien Determinasi (R-Square). Dalam pengujian Uji Koefisien Determinasi (R-Square) bertujuan untuk mengetahui kriteria dalam output. Adapun kriteria penilaian, diantaranya sebagai berikut :

1. Jika Nilai R-Square sebesar 1 – 0,75 dikatakan kuat;
  2. Jika Nilai R-Square sebesar 0,74 – 0,5 dikatakan sedang / moderat;
  3. Jika Nilai R-Square sebesar 0,49 – 0,25 dikatakan lemah
- Berikut hasil output dari pengujian Uji Koefisien Determinasi pada penelitian Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Sarana Utama *Cargo*. Berdasarkan hasil output Uji Koefisien Determinasi, terdapat 2 (dua) jalur dalam menentukan kriteria pengaruh. Jalur I dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan mendapatkan nilai R-Square 0,615 serta R-Square Adjusted 0,602 dengan hasil kriteria sedang /

moderat. Jalur II dengan variabel 53 Motivasi (Z) dengan mendapatkan nilai R-Square 0,512 serta R-Square Adjusted 0,501 dengan hasil kriteria sedang / moderat.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

. Hipotesis diterima apabila hasil dari pengujian menghasilkan nilai t-statistic lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 serta nilai p-values harus lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05. Berikut hasil pengujian hipotesis dari Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Sarana Utama Cargo.

Berdasarkan hasil dari Uji Hipotesis Langsung (Direct Effects), dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis Pertama (H1) diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-statistic sebesar 2,288 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 serta nilai p-values sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05.
2. Hipotesis Kedua (H2) diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dengan nilai t-statistic sebesar 4,640 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 serta nilai pada p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari standar yang telah ditentukan yaitu 0,05.
3. Hipotesis Ketiga (H3) diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi, dengan nilai t-statistic sebesar 2,954 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 serta p-values sebesar 0,003 lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05
4. Hipotesis Keempat (H4) diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dengan nilai path coefficient sebesar 3,011 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 serta nilai p-values sebesar 0,003 lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05.
5. Hipotesis Kelima (H5) diterima. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai t-statistic sebesar 3,394 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 serta p-values sebesar 0,001 lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05.

##### 4.5.1 Uji Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effects)

Berdasarkan hasil dari Uji Hipotesis Tidak Langsung (Indirect Effects), dapat disimpulkan bahwa :

1. Hipotesis Keenam (H6) diterima. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi dengan t-statistic sebesar 2,294 lebih besar dari standar nilai yang ditentukan yaitu 1,96 serta nilai p-values sebesar 0,022 lebih kecil dari standar nilai yang ditentukan yaitu 0,05.
2. Hipotesis Ketujuh (H7) diterima. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi dengan nilai t-statistic 2,489 lebih besar dari standar nilai yang ditentukan yaitu 1,96 serta p-values sebesar 0,013 lebih kecil dari standar nilai yang ditentukan yaitu 0,05.

#### 4.6 Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama (H1) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Pertama (H1) dengan nilai t-statistic 2,288 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 ( $t\text{-statistic } 2,288 > 1,96$ ) serta nilai p-values sebesar 0,023 lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05 ( $p\text{-values } 0,023 < 0,05$ ).
2. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua (H2) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Kedua (H2) dengan nilai t-statistic 4,640 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 ( $t\text{-statistic } 4,640 > 1,96$ ) serta p-values sebesar 0,000 lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05 ( $p\text{-values } 0,000 < 0,05$ ).
3. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketiga (H3) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Ketiga (H3) dengan nilai t-statistic 2,954 lebih besar dari standar nilai yang ditentukan yaitu 1,96 ( $t\text{-statistic } 2,954 > 1,96$ ) serta nilai p-values 0,003 lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05 ( $p\text{-values } 0,003 < 0,05$ ).
4. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis keempat (H4) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji

Hipotesis Keempat (H4) dengan nilai t-statistic 3,011 lebih besar dari standar nilai yang ditentukan yaitu 1,96 (t-statistic 3,011 > 1,96) serta p-values sebesar 0,003 lebih kecil dari standar nilai yang ditentukan yaitu 0,05 (p-values 0,003 < 0,05).

5. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kelima (H5) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Kelima (H5) dengan nilai t-statistic 3,394 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 (t-statistic 3,394 > 1,96) serta p-values 0,001 lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05 (p-values 0,001 < 0,05).
6. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis keenam (H6) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Keenam (H6) dengan nilai t-statistic 2,294 lebih besar dari standar nilai yang ditentukan yaitu 1,96 (t-statistic 2,294 > 1,96) serta p-values 0,022 lebih kecil dari standar yang ditentukan yaitu 0,05 (p-values 0,022 < 0,05).
7. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil Uji Hipotesis Ketujuh (H7) dengan nilai t-statistic 2,489 lebih besar dari standar yang ditentukan yaitu 1,96 (t-statistic 2,489 > 1,96) serta p-values sebesar 0,013 lebih kecil dari standar nilai yang ditentukan yaitu 0,05 (p-values 0,013 < 0,05).

## V. PENUTUP

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka kesimpulan yang didapatkan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Utama *Cargo*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Pertama (H1) dengan nilai t-statistic 2,288 > 1,96 serta p-values sebesar 0,023 < 0,05. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan performa kinerja para karyawan. Lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam meningkatkan kinerja karyawan;
2. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sarana Utama *Cargo*. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Kedua (H2) dengan nilai t-statistic 4,640 > 1,96 serta p-values 0,000 < 0,05. Sikap disiplin yang dimiliki para karyawan membantu para karyawan dalam meningkatkan performa kinerja karyawan. Disiplin kerja yang dimiliki karyawan menjadi aspek penting dan membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja para karyawan;
3. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Ketiga (H3) dengan nilai t-statistic 2,954 > 1,96 serta p-values 0,003 < 0,05. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat menjadikan karyawan termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Adanya hal tersebut menjadikan karyawan lebih mudah dalam meningkatkan performa kinerjanya. Selain lingkungan kerja menjadi aspek penting dalam kinerja karyawan, tentunya lingkungan kerja menjadi aspek penting juga terhadap motivasi kerja para karyawan;
4. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Keempat (H4) dengan nilai t-statistic 3,011 > 1,96 serta p-values 0,003 < 0,05. Sikap disiplin yang dimiliki karyawan memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Adanya sikap disiplin yang dimiliki para karyawan menjadikan karyawan lebih patuh dan efektif dalam melakukan setiap pekerjaan. Dengan begitu, motivasi yang ada pada diri karyawan akan muncul dengan sendirinya dan menjadikan karyawan memiliki motivasi dalam melakukan pekerjaannya;
5. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Kelima (H5) dengan nilai

t-statistic  $3,394 > 1,96$  serta p-values  $0,001 < 0,05$ . Motivasi kerja para karyawan menjadikan karyawan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatkan performa kinerja para karyawan. Tentunya, motivasi adalah hal yang penting dalam meningkatkan performa kinerja karyawan;

6. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Keenam (H6) dengan nilai t-statistic  $2,294 > 1,96$  serta p-values  $0,022 < 0,05$ . Motivasi yang berperan sebagai mediasi berhasil menjadi perantara antara lingkungan kerja yang kondusif menjadikan karyawan memiliki motivasi kerja yang dapat meningkatkan performa kinerjanya. Dengan begitu, motivasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan;
7. Penelitian ini membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil penelitian pada Hipotesis Ketujuh (H7) dengan nilai t-statistic  $2,489 > 1,96$  serta p-values  $0,013 < 0,05$ . Motivasi dalam perannya menjadi mediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sangat baik. Hal tersebut dikarenakan sikap disiplin para karyawan menjadikan karyawan termotivasi dalam setiap melakukan pekerjaannya serta meningkatkan performa kinerjanya. Dengan begitu, motivasi dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## 5.2 Saran

Pada penelitian ini, peneliti memiliki saran yang diberikan kepada pihak-pihak yang berkaitan dan berkepentingan, seperti perusahaan, peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

Lingkungan kerja yang kondusif tentu impian semua karyawan. Hal tersebut dikarenakan, jika lingkungan kerja kondusif karyawan akan disiplin dan termotivasi dalam melakukan pekerjaannya dan tentunya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Tugas dari PT. Sarana Utama Cargo menjaga hal tersebut untuk menjaga karyawan dalam kondisi yang aman, nyaman dan kondusif. Dengan begitu, disarankan untuk meningkatkan aspek fisik dan psikologis lingkungan kerja, seperti ruang kerja yang nyaman , suhu ruangan, pencahayaan serta hubungan kerja antar karyawan maupun dengan pimpinan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi penelitian selanjutnya yang ingin meneliti pengaruh dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi, diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini tidak hanya pada 1 (satu) perusahaan, melainkan juga pada perusahaan logistik lainnya yang memiliki skala lebih besar atau lebih kompleks, agar hasilnya dapat digeneralisasi

#### DAFTAR REFENSI

- Akob, M., Akob, R. A., Tanga, I. B., Pascasarjana, M., Bongaya, S., Stiem, B., & Makassar, I. (2021). YUME : Journal of Management Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *YUME : Journal of Management*, 4(1), 235–248.  
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.234>
- Arrahman, K. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Andira Agro Kabupaten Banyuwasin.
- Bachtiar, M. R. A. (2024). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Sarana Inti”.
- Hair *et al.* (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook*.
- Maro, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT XYZ.
- Nabilah Aulia Belqis, Meyti Hanna Ester Kalangi, I. K., & Widyawati, N. (2024a). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya. *Administrasi Bisnis*, 01(01), 1–20.

- Nabilah Aulia Belqis, Meyti Hanna Ester Kalangi, I. K., & Widyawati, N. (2024b). Pengaruh Servant Leadership, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Surabaya. *Administrasi Bisnis*, 01(01), 1–20.
- Nasihin. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Kirana Surya Perkasa di Jakarta).
- Puspitasari, F. (2023). Pengaruh *Job Demand*, *Perceived Organizational Support*, dan *Resiliensi terhadap Work Engagement* (Studi Kasus pada Karyawan BPD DIY Syariah).
- Ramadhani, D., Yanuarti, M., Ekonomi dan Bisnis, F., Manajemen, P., Pamulang, U., Kunci, K., Kerja, M., Kerja, L., & Karyawan, K. (2025). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Horison Grand Serpong* *ARTICLE INFO ABSTRACT*. 5(2), 249–260.
- Ronal, O. :, Sihaloho, D., Siregar, H., Sisingamangaraja, U., Tapanuli, X., Kunci, K., Kerja, L., & Karyawan, K. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- Sari & Wijaya. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BCA Cabang Pondok Indah Kota Jakarta Selatan.
- Setyawan, A. (2024). Peran Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Umkm Batam. 8(1).
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.
- Ulfa. (2021). Variabel Penelitian dalam Penelitian Pendidikan Al-Fathonah : *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 6115, 196–215.
- Widianto, A. N., Pamungkas, I. B., Ekonomi, F., Bisnis, D., Pamulang, U., Surya, J., No, K., Barat, P., Pamulang, K., & Selatan, K. T. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sma Negeri 2 Subang. *Jorapi : Journal Of Research And Publication Innovation*, 2(4).
- Winanda, F. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Matahari Putra Prima Tbk Bandar Lampung”.

