

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan umum daerah air minum

Yoyok Sudarmanto^{1✉}, Ni Nyoman Putu Martini², Toni Herlambang³
Universitas Muhammadiyah, Jember.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengusulkan dan menguji model konseptual untuk memecahkan suatu kesenjangan antara penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Kami mengadopsi teori kinerja *Malcolm Baldrige Criteria* untuk sebuah keunggulan kinerja yang ada di perusahaan. Penghargaan ini dikelola oleh Lembaga Standar dan Teknologi Nasional (The National Institute of Standard and Technology). Data dikumpulkan dari 107 sampel karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi, sebagai sampel kami untuk menguji model penelitian yang diusulkan, menggunakan perangkat lunak pemodelan persamaan WarpPLS 7.0. Tujuan utama dari studi ini adalah untuk menguji koefisien jalur langsung dan tidak langsung dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Lingkungan kerja; disiplin kerja; motivasi kerja; kinerja karyawan

The effect of work environment and work discipline on employee performance with work motivation as an intervening variable in public drinking water companies

Abstract

This study was conducted to propose and test a conceptual model to solve a problem between the influence of the work environment and work discipline on employee performance through work motivation. We adopt the Malcolm Baldrige Criteria's performance theory for a performance advantage that exists in the company. This award is administered by the National Institute of Standards and Technology. Data were collected from 107 employees of the sample employees of Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi in total, as our sample to test the proposed research model, using the WarpPLS 7.0 equation modeling software. The main purpose of this study is to examine the coefficients of direct and indirect paths from work environmental, work discipline and work motivation to employee performance.

Key words: *Work environmental; work discipline; work motivation; employee performance*

Copyright © 2022 Yoyok Sudarmanto, Ni Nyoman Putu Martini, Toni Herlambang

✉ Corresponding Author
Email Address: yoyok.sudarmanto@gmail.com
DOI: 10.29264/jkin.v19i1.10816

PENDAHULUAN

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya, Moeherton (2012).

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Menurut Bangun (2012) kinerja atau *performance* adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Kinerja merupakan gambaran mengenai sejauh mana keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsi pokoknya dalam rangka mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misinya.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi adalah perusahaan yang mempunyai tugas pokok menyelenggarakan pengelolaan air bersih dan air minum di Kabupaten Banyuwangi dengan tujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Banyuwangi yang mencakup aspek sosial dan pelayanan umum secara berkelanjutan. Sebagai Badan Usaha Milik Daerah, Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi juga harus mampu memupuk pendapatan untuk mendapatkan laba sebagai salah satu sumber Pendapatan Asli Daerah Kabupaten Banyuwangi.

Dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan air bersih di Kabupaten Banyuwangi, tersebut, maka Perusahaan Umum Daerah Air Minum harus memiliki kinerja yang optimal. Akan tetapi dalam perjalanan usahanya Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi masih menghadapi beberapa permasalahan terkait kinerja. Berdasarkan dokumen mengenai Kinerja BUMD/BUMN SPAM yang diterbitkan oleh BPPSPAM (Badan Peningkatan Penyelenggaraan Sistem Penyediaan Air Minum) selaku lembaga yang melaksanakan penilaian kinerja penyelenggaraan sistem penyediaan air minum oleh BUMN/BUMD dalam rangka pemenuhan persyaratan kualitas, kuantitas, dan kontinuitas pelayanan sistem penyediaan air minum, Gambaran kinerja Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi dalam kurun waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2020 berdasarkan penilaian BPPSPAM adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Penilaian kinerja PUDAM Banyuwangi

Indikator	2016	2017	2018	2019	2020
Cakupan Pelayanan Teknis	51,80%	51,12%	30,64%	34,10%	41,77%
Pertumbuhan Pelanggan	3,59%	2,83%	8,33%	9,16%	8,35%
Kualitas Air Pelanggan	94,62%	99,16%	52,55%	55,01%	48,39%

Pada tabel diatas terlihat adanya penurunan kinerja dalam beberapa bidang yang sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Kerja dan Anggaran Perusahaan (RKAP) Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi harus tercapai dan terjadi peningkatan kinerja. Oleh karena itu maka dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

METODE

Pada penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan

data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah seluruh kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan. Jadi, kumpulan elemen itu menunjukkan jumlah, sedangkan ciri-ciri tertentu menunjukkan karakteristik dari kumpulan itu, Sanusi (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah 1 107 populasi.

Sampel yang baik merupakan sampel yang dapat mewakili karakteristik populasinya yang ditunjukkan oleh tingkat akurasi dan presisinya, Sanusi (2014). Sampel dalam penelitian ini karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi, Teknik pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah cara pengambilan sampel dengan mengambil semua anggota populasi menjadi sampel, Hidayat (2014). Cara ini dilakukan apabila populasinya kecil dan istilah lain sampling jenuh adalah sensus, maka peneliti mendapatkan sampel sebanyak 107 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Convergent Validity

Convergent validity merupakan suatu kriteria dalam pengukuran validitas indikator yang bersifat reflektif. Evaluasi ini dilakukan melalui pemeriksaan terhadap koefisien outer loading masing-masing indikator terhadap variabel latennya. Suatu indikator dikatakan valid, jika koefisien outer loading diantara 0,60 – 0,70 namun untuk analisis yang teorinya tidak jelas maka outer loading 0,50 direkomendasikan (Latan dan Ghozali, 2015), serta signifikan pada tingkat alpha 0.05 atau t-statistik 1,96.

Uji Validitas

Tabel 2.

Uji Validitas Dengan *Combined Loadings And Cross-Loadings*

	X1	X2	Z	Y	Type (a SE	P value
X1.1	0.956	0.430	0.099	-0.468	Reflect	0.070 <0.001
X1.2	0.978	-0.307	-0.058	0.134	Reflect	0.070 <0.001
X1.3	0.879	-0.344	-0.126	0.815	Reflect	0.071 <0.001
X1.4	0.088	0.906	0.395	-0.959	Reflect	0.086 0.154
X1.5	0.956	0.430	0.099	-0.468	Reflect	0.070 <0.001
X1.6	0.978	-0.307	-0.058	0.134	Reflect	0.070 <0.001
X2.1	-0.816	0.901	0.137	0.056	Reflect	0.071 <0.001
X2.2	0.390	0.917	-0.046	-0.265	Reflect	0.071 <0.001
X2.3	0.057	0.905	-0.095	0.414	Reflect	0.071 <0.001
X2.4	-0.573	0.904	0.172	0.130	Reflect	0.071 <0.001
X2.5	0.346	0.937	-0.050	-0.193	Reflect	0.070 <0.001
X2.6	0.562	0.922	-0.112	-0.130	Reflect	0.071 <0.001
Z1.1	-0.248	0.397	0.957	-0.148	Reflect	0.070 <0.001
Z1.2	0.020	0.326	0.915	-0.490	Reflect	0.071 <0.001
Z1.3	0.021	-0.439	0.945	0.505	Reflect	0.070 <0.001
Z1.4	-0.162	0.309	0.954	-0.139	Reflect	0.070 <0.001
Z1.5	0.206	-0.002	0.943	-0.271	Reflect	0.070 <0.001
Z1.6	0.179	-0.623	0.893	0.561	Reflect	0.071 <0.001
Y1.1	-0.056	-0.003	0.007	0.960	Reflect	0.070 <0.001
Y1.2	-0.048	-0.081	0.019	0.920	Reflect	0.071 <0.001
Y1.3	-0.274	0.668	-0.047	0.933	Reflect	0.070 <0.001
Y1.4	0.231	-0.404	-0.010	0.947	Reflect	0.070 <0.001
Y1.5	0.119	-0.084	0.061	0.942	Reflect	0.070 <0.001
Y1.6	0.023	-0.089	-0.029	0.956	Reflect	0.070 <0.001

Notes: Loadings are unrotated and cross-loadings are oblique-rotated. SEs and P values are for loadings. P values < 0.05 are desirable for reflective indicators.

Menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada *cross-loadings factor* telah mencapai nilai diatas 0,5 dengan nilai p di bawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar.

Evaluasi Inner Model Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja (X1) disiplin kerja (X2) motivasi kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y) Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.

Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung		
	Original Sample (O)	P Values
Lingkungan kerja -> Motivasi kerja	0,183	0,001
Disiplin kerja -> Motivasi kerja	0,675	0,001
Lingkungan kerja-> Kinerja karyawan	0,252	0,001
Disiplin kerja_-> Kinerja karyawan	0,499	0,001
Motivasi kerja ->Kinerja karyawan	0,233	0,003

Tabel 4.

Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung		
	Original Sample	P Values
Lingkungan kerja →Motivasi kerja→Kinerja karyawan	0,043	0,045
Disiplin kerja→Motivasi kerja→Kinerja karyawan	0,157	0,005

Dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,183 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H1 diterima atau ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap motivasi kerja (Z).demikian ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Z).

Hasil pengujian dapat dilihat untuk pengujian variabel disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,675 dengan ρ -value sebesar $<0,001$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H2 diterima atau ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap motivasi kerja (Z).

Hasil pengujian dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,252 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,010 < 0,05$) maka H3 diterima atau ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil dapat dilihat untuk pengujian variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,499 dengan ρ -value sebesar $<0,001$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H4 diterima atau ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

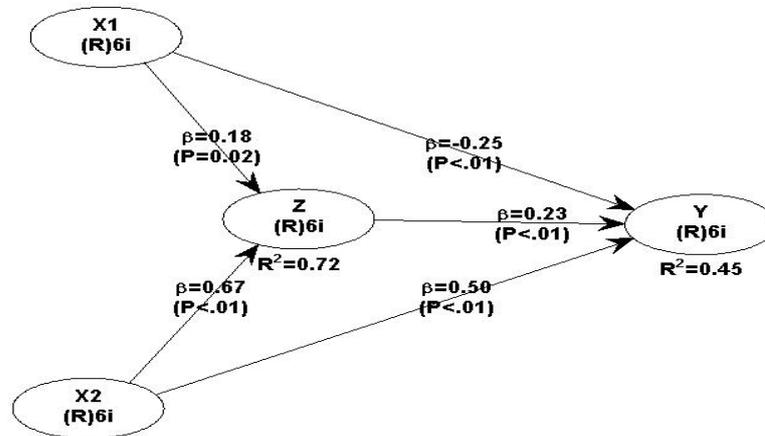
Hasil pengujian dapat dilihat untuk pengujian variabel motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,233 dengan ρ -value sebesar 0,003. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,003 < 0,05$) maka H5 diterima atau ada pengaruh signifikan motivasi kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil pengujian dapat dilihat untuk pengujian variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,043 dengan ρ -value sebesar $<0,045$. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,045 < 0,05$) maka H6 diterima atau ada pengaruh signifikan lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien jalur 0,157 dengan nilai p value $< 0,005$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Dapat dilihat untuk pengujian variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) diperoleh nilai *Path coefficient* sebesar 0,157 dengan ρ -value sebesar 0,005. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,005 < 0,05$) maka H7 diterima atau ada pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z).

Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh variabel pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening menerangkan bahwa penambahan variabel akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjas kinerja karyawan.



Gambar 1.

Model Pengujian *Structural Equation Modelling WarpPLS 7.0*

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah $\beta = 0,183$ dengan nilai $p = <0,001$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H1 yang berbunyi: lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Hasil ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Moulana, dkk (2017), Josephine, dkk (2017) dan Nurhuda, dkk (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah $\beta = 0,675$ dengan nilai $p < 0,001$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H2 yang berbunyi: disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin baik juga motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Kondisi ini senada dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Istiqomah (2015), Munawaroh (2018) dan Vani, dkk (2020) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah $\beta = 0,252$ dengan nilai $p = 0,001$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H3 yang berbunyi: lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai lingkungan kerja yang diterima karyawan, maka semakin baik juga kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Kondisi ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan, dkk (2012), Kurniawan (2020) dan Hilmawan (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah $\beta = 0,499$ dengan nilai $p < 0,001$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H4 yang berbunyi: disiplin kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Hal ini senada dengan hasil penelitian dari Permadi (2017), Sunarsi (2017) dan Pangarso, dkk (2016) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan koefisien pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah $\beta = 0,233$ dengan nilai $p < 0,003$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H5 yang berbunyi: motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Kondisi serupa juga diperoleh pada beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh Hilmawan (2019), Candana, dkk (2020) dan Kurniawan (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Motivasi kerja

Hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan koefisien 0,043 dengan nilai $p < 0,045$. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H6 yang berbunyi: lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya dengan lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan akan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian Moulana, dkk (2017), Josephine dkk (2017) dan Muhni (2017) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab yang dimiliki karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kondisi ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, motivasi kerja karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan sehingga tujuan organisasi bisa tercapai (Hasibuan, 2019). Hasil analisis jalur menunjukkan koefisien jalur 0,157 dengan nilai p value 0,005. Hasil ini signifikan karena p value lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti menerima hipotesis H7 yang berbunyi: disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki karyawan mampu meningkatkan motivasi kerjanya dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi. Hal senada juga diperoleh dari beberapa penelitian yang dilaksanakan oleh Gani (2018), Ekowati, dkk (2018) dan Efendi, dkk (2020) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

SIMPULAN

Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Hasil pengujian membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Hasil pengujian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Hasil pengujian membuktikan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Hasil pengujian membuktikan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel *intervening* motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel *intervening* motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Kabupaten Banyuwangi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Razak, dkk. 2018 Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar, *International Review of Management and Marketing* | Vol 8 • Issue 6 • .
- Ahmad Wahyudi, 2016. Pengaruh Penilaian Kinerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Matahari Department Store Tunjungan Plaza Surabaya, *e-Jurnal Manajemen Kinerja* Vol. 2, Nomor 1 Januari.
- Amy Nurhuda, dkk. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km.33 Balongbendo Sidoarjo, *Jurnal IQTISHAD equity Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen* Vo.1 No.1.
- Anriza Julianry, dk, 2017. Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan kinerja organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika, *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol. 3 No. 2,
- Asep Reza Kurniawan, dkk. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Jatim Situbondo, *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* Vol. 6 No.1 Juni 2020 Hal. 102 - 110 .
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti, 2016. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2.
- Aswita Julia Rumondang dan Lenny C. Nawangsari. 2020. The Influence of Work Environment, Work Discipline and Motivation on the Performance of Civil Servants at the Ministry of Home Affairs, *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Volume 5, Issue 11, November – 2020 .
- Audrey Josephine dan Dhyah Harjanti, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla), *AGORA* Vol. 5, No. 3.
- Azhad, M.N., Anwar., Qomariyah, N. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: Cahaya Ilmu Jember.
- Banarwi dan Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Bangun, Wilson 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlanga.
- Denok Sunarsi, 2017. Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. usaha mandiri Jakarta, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS*. Vol. 1, No. 2.
- Dhermawan, A.A., Sudibya, I. G., dan Utama, I. W. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6 No. 2.
- Dhesty Kasima, dkk, 2016. Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employees Administration Abepura Hospital Papua 2015, *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR)* Volume 26, No 1, pp 154-164.

- Dori Mittra Candana, dkk, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan, Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi, Volume 2, Issue 1, September 2020.
- Erlis Milta Rin Sondole, Olivia Syanne Nelwan, Indrie Debbie Palandeng, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung, Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.650-659.
- Fachreza, Musnadi, S., Majid, M.S.A. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah volume 2 No.1
- Farida, Elmi. 2014. Telisik *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ferry Moulana et al. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan, Jalan a. Yani, Malang). .Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 44 No.1 Maret 2017.
- Ghozali, I. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. . Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Yusuf Arif. 2018. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Buku Seru. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.
- Hidayat, A. 2014. Metode penelitian keperawatan dan teknis analisis data. Jakarta: Salemba Medika.
- Hiskia Jonest Runtuuwu, dkk. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, Jurnal EMBA 81 Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.81-89.
- Indra Marjaya dan Fajar Pasaribu, 2019. Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019.
- Indra Permadi. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja pada CV. Alam Hijau Sukabumi, Jurnal Ekonomak Vol. 3 No. 1 April 2017.
- Ipan Hilmawan, 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Multi Fabrindo Gemilang Jakarta). Khazanah Ilmu Berazam Volume 2, Nomor 2, Juni 2019.
- Istiqomah Munawaroh 2018, Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan, Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 1.
- Jayanti Ardhani dan Sri Langgeng Ratnasari, 2019. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. PLN Batam, DIMENSI, Vol. 8, No. :372-385 Juli 2019
- Kalnadi, D. 2013. Pengukuran Penerimaan dan Penggunaan Teknologi Pada UMKM Dengan Menggunakan Metode UTAUT. Jurusan Adm.Bisnis, Fakultas ISIP, Universitas Lampung.
- Kurniawan, H. 2011. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan PT Berau Karya Indah di Surabaya melalui Motivasi Kerja. Surabaya: unair.
- Laksmi, A. 2014. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (studi empiris pada BAPPEDA Provinsi Jawa Tengah). Semarang: Undip.
- Luthans, F. 2014. Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

- Mathis, Robert L., Jackson, J.H., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- Maslow, A., 2013. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. PT. PBP. Jakarta.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Muhni, 2017. Analisis peran kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada Unisma dan UIN Maliki Malang, *JIMMU – Volume II- Nomor 2 – Agustus 2017*.
- Mulyono. 2012. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi Pada Sekolah Menengah Atas Negeri. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 1(1), 85-91.
- Munparidi 2012. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII*.
- Noah, Y. & Steve, M. (2012). Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization. *Journal of Sustainable Society* 1(2), 36-43
- Noor Riadi Kurniawan, 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Pln (Persero) Up3 Kuala Kapuas Kalimantan Tengah, *Jurnal Syntax Transformation Vol. 1 No. 7, September 2020*
- Nur Hasmalawati, 2018. Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Psikologi Ilmiah*, Vol. 3, No. 2, 1-9.
- Nuraeni Gani, (2018). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai di Febi UIN Alauddin Makasar, *Jurnal ASSETS volume 8, nomor 2, desember 2018*.
- Nursaid, Nursaid, et al. 2019. "Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence and Compensation for Hospital Employees." *Procedia of Social Sciences and Humanities* 1.1 : 7-7.
- Poniman, B. dan Supriyono. 2013. Pengaruh Dimensi Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien Rumah Sakit “Nirmala Suri” Kabupaten Sukoharjo. *Jurnal Berkala Ekonomi*.
- Pramudyo, A. 2010. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja. *Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta*, 1(1), 30.
- Prawirosentono, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rafif Hibatullah dan S. Anugrahini Irawati, 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening BUMD PT. Sumekar Kabupaten Sumenep. *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen Vol. 1 No.1 Maret 2021*, hlm. 28–36.
- Raka Kumarawati, dkk, 2017. Pengaruh motivasi terhadap disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No 2. September 2017, Hal 63-75 .
- Rio Marpaung dan Tri Dinda Agustin, 2013. Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Riau, *Jurnal Sosial Ekonomi Pembangunan Tahun III No. 8, Maret 2013* : 141 -1 64.
- Rivai, Vetizal, & Sagala, E.,J. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto Efendi, dkk, 2020. The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on Performance Batik MSMEs Employees in Yogyakarta City,

Indonesia, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Volume 7, Issue 1 February 2020.

- Rona Tanjung dan Susi Susanti Manalu, 2019. Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam, *DIMENSI*, VOL. 8, NO. 2 : 342-359 Juli 2019.
- Sadikin, I. 2012. Bunga Rampai Kriteria Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) Edisi Lima. Bandung: Lempayung Center Indonesia.
- Sanusi, A. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis*, cetakan keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Sinambela, LitjanPoltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Siti Noer Istiqomah, 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Yogyakarta dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Siasat Bisnis* Vol.19 No.1.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wahyuni, S. 2013. *Panduan Praktis Biogas*. Jakarta: Penebar Swadaya.
- Winardi. 2011, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Rineka Cipta. Jakarta.
- Wirawan. 2019. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wiyani Ekowati. dkk, 2018. Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 1 Penajam Paser Utara, *MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik)* – Volume 1, Nomor 1.
- Zainul Hidayat, MM dan Muchamad Taufiq, MH, 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, Maret 2012.