

Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Effect of motivation and work environment on employee performance with work discipline

Dinny Febriani

Fakultas Ekonomi: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

E-mail: dinnyfebriani3@gmail.com

Prayekti

Fakultas Ekonomi: Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia

E-mail: yekti_feust@yahoo.co.id

309

ABSTRACT

This study aims to see the effect of motivation and work environment on employee performance with work discipline as a mediating variable for the employees of the Bagelen District Office. The population for this study were employees of the Bagelen District Office, Purworejo Regency. The sample used was 45 respondents. The technique used in this research is saturated sampling. The data analysis technique used the SPSS 25 application. This study used a quantitative approach. The test instruments used in the study were validity and reliability tests. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, classical assumption test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test. The hypothesis test used in this study is the t test. The results showed that extrinsic motivation has a positive effect on employee performance, the work environment has a positive effect on employee performance, work discipline has a positive effect on employee performance, extrinsic motivation has a positive effect on employee performance through work discipline, the work environment has a positive effect on employee performance through work discipline.

Submitted:
MARET 2021

Accepted:
JUNI 2021

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

PENDAHULUAN

Kecamatan merupakan bagian wilayah administratif negara Indonesia di bawah Kabupaten atau Kota. Setiap dekade fungsi kecamatan terus berkembang, terutama untuk mempercepat terwujudnya membantu kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan dan peran serta masyarakat. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya suatu instansi atau perusahaan seperti kecamatan juga memerlukan komponen yang mendukung untuk melancarkan terciptanya kinerja yang baik dan konsisten. Sumber daya manusia salah satunya komponen yang penting dalam menjalankan setiap kegiatan di perusahaan. Sumber daya yang baik ditunjang dengan kinerja yang bagus dan produktivitas yang tinggi. Selain itu sumber daya manusia memiliki peran dan tugas inti di dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya peran dari sumber daya manusia maka perusahaan tidak mampu menjalankan kegiatannya secara optimal (Sakban, Ifnaldi Nurmal, & Rifanto bin Ridwan, 2019)

Sumber daya manusia memiliki peranan sebagai pemberi tenaga, kemampuan, material, metode dan usahanya dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan (Agung Prihantoro, 2012). Selain itu juga walaupun perusahaan sudah banyak yang menggunakan prasarana dan kecanggihan alat teknologi yang ada tapi tanpa adanya kemampuan karyawan dalam mengendalikan operasional akan sangat sulit perusahaan itu dapat maju dan bersaing dengan perusahaan lain, jika tidak ada karyawan yang berkompeten dalam menjalankan teknologi. Sumber daya manusia dituntut untuk bisa berkompeten dan memiliki semangat serta kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan tugasnya dengan baik sesuai bidangnya. Supaya mendapatkan pegawai yang sesuai dengan harapan, maka perusahaan harus menciptakan kondisi yang baik agar kinerja dari para karyawan terus meningkat.

JIMKES

Jurnal Ilmiah Manajemen
Kesatuan
Vol. 9 No. 2, 2021
pp. 309-316
IBI Kesatuan
ISSN 2337 – 7860
E-ISSN 2721 – 169X
DOI: 10.37641/jimkes.v9i2.483

Kinerja sendiri merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Lidia Lustri & Hotlan Siagian, 2017). Kinerja juga sebetulnya hasil olah pikir dan tenaga yang berasal dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya baik itu berbentuk tenaga, ide, inovasi bisa juga berupa penemuan yang berguna bagi perusahaan (Adzhari Ramadhan & Purbudi Wahyuni, 2019). Oleh karena itu kinerja salah satu hal yang paling penting dalam menunjang kelancaran sebuah organisasi untuk mencapai tujuan dan meningkatkan semangat kerja karyawan. Pada saat itu juga karyawan mengharapkan umpan balik atas kinerja mereka, dengan demikian penilaian kinerja dan kedisiplinan menjadi acuan setiap pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerjanya (Adzhari Ramadhan & Purbudi Wayuni, 2019).

Salah satu aspek yang menunjang kinerja dari karyawan yaitu salah satunya motivasi. Dengan begitu motivasi yang tercipta memberikan dorongan semangat bagi para karyawan. Karyawan dapat termotivasi dengan cara perusahaan memberikan apa yang dibutuhkan oleh karyawan. Motivasi sendiri pada umumnya memberikan dorongan semangat karyawan sehingga dapat merubah perilaku yang menunjang kinerjanya serta dapat sesuai yang diharapkan oleh perusahaan (Ninik Sri Setyowati, 2017). Motivasi yang muncul dapat terbagi menjadi dua yaitu dari dalam diri seseorang dan dari luar diri seseorang (Adzhari Ramadhan & Purbudi Wahyuni, 2019). Walaupun motivasi terbagi menjadi dua bagian dalam dan dari luar diri seseorang, semua sangatlah penting bagi karyawan karena akan mempengaruhi produktifitas kerjanya. Faktor internal dari dalam motivasi berupa kebutuhan, keinginan, dan harapan yang terdapat didalam diri seseorang sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi berupa lingkungan kerja, upah, kondisi kerja, kebijakan perusahaan dan hubungan kerja seperti kenaikan pangkat, penghargaan dan tanggung jawab (Adzhari Ramadhan & Purbudi Wahyuni, 2019). Demikian bahwa motivasi baik dari dalam dan luar diri seseorang sama-sama mempunyai kebutuhan yang seimbang. Dengan memahami peranan penting setiap karyawan dan bagaimana cara yang tepat untuk memotivasi mereka sehingga terciptanya karyawan yang lebih bersemangat dan inovasi maka akan dengan mudah juga mencapai tujuan perusahaana (Lidia Lusri & Hotlan Siagian, 2017). Motivasi yang muncul juga ditunjang karena lingkungan kerja yang sangat mendukung tentunya. Jika lingkungan kerja terjaga dengan baik, nyaman dan kondusif tentunya. Jika lingkungan kerja terjaga dengan baik, nyaman dan kondusif semangat motivasi kerja karyawan pun juga akan meningkat.

Menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan itu merupakan peran penting untuk proses aktivitas mereka dalam bekerja, selain itu ada juga faktor penting, karena dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif bagi para pegawai mereka akan merasa nyaman dan betah dalam bekerja (Suprapti dkk, 2020). Maka dari itu perusahaan harus mengupayakan dengan sedemikian rupa bagi kenyamanan para karyawannya. Misal dengan membuat ruang kerja yang nyaman, lingkungan kerja yang bersih dan rapi, memfasilitasi keperluan para karyawan, menciptakan hubungan yang baik antar sesama karyawan, memberikan kesejahteraan bagi karyawan, serta menumbuhkan hubungan yang baik pula antara pimpinan dengan karyawannya (Elina Rahma Pratiwis & Askar Yuniantos, 2018). Dengan begitu maka dapat mendukung pelaksanaan kerja yang baik sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi, meningkatkan produktifitas yang tinggi, serta memberikan motivasi dan kedisiplinan tersendiri bagi para karyawan.

Keberhasilan setiap kinerja karyawan ditunjang dengan kedisiplinan yang tinggi. Tidak bisa dipungkiri bahwa kedisiplinan karyawan harus benar-benar diperhatikan karena sering menimbulkan masalah juga dalam sebuah organisasi seperti perusahaan (Ayu puspitasari & Wawan Prahawan, 2018). Disiplin kerja merupakan bentuk pengendalian diri dari seseorang termasuk karyawan yang sedang melakukan pekerjaan, selain itu disiplin kerja juga sebuah tindakan untuk mendorong karyawan untuk memenuhi sebuah aturan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan (Suprapti dkk, 2020). Oleh karena itu dengan adanya peraturan jadi karyawan dibimbing supaya mereka mempunyai sikap disiplin dan taat terhadap peraturan yang ada. Terciptanya tata tertib yang baik disebuah perusahaana, maka akan memberikan semangat kerja dan

efektivitas karyawan akan meningkat serta mendukung pencapaian kinerja karyawan yang optimal.

Berdasarkan penelitian (Lidia Lustris & Hotlan Siagian, 2018) motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu (Siti Noor Hidayati, 2017) mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian (Rakhmat Triadit dkk, 2019) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bertolakbelakang dengan penelitian (Ayu Puspitasari & Wawan Prahawan, 2018) yang mengatakan bahwa motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian (Suprpti dkk, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari (Elina Rahma Pratiwi & Askar Yuniantos, 2018) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian (Ninik Sri Setyowati, 2017) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan (Corry Yohana, 2017) juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan (Sri Mulyani, 2015) diduga ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung (Sulaefi, 2017) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Reza Firgiawan Yusuf, 2017) mengenai pengaruh motivasi ekstrinsik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada *cleaning service* PT. Surya Amanah Cendekia menunjukkan hasil bahwa memiliki nilai positif.

Berdasarkan penelitian (Aidil Syahrin, 2018) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja pada PT. Ayu Indah *Tour and Travel* Lamongan menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

1 Hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan

Untuk mencapai kepuasan pimpinan hendaknya tidak melupakan faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Apabila faktor-faktor ketidakpuasan terpenuhi maka karyawan akan sangat senang karena merasa diperhatikan dan disamping itu juga sangat berdampak dalam kinerja para karyawan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Rakhmat Triadit dkk, 2019) bahwa motivasi ekstrinsik secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

H1 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan.

2 Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Perhatian terhadap lingkungan manajemen juga penting karena tiap elemen lingkungan mempengaruhi baik langsung atau tidak langsung terhadap kegiatan-kegiatan manajerial. Dengan kondisi ruangan yang nyaman akan membuat karyawan bisa lebih berkonsentrasi pada pekerjaan yang dijalani dan dengan hubungan yang lebih harmonis dengan atasan akan lebih mempererat kerjasama didalam bekerja. Hal ini yang akan dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Sutrisno, 2012).

Hasil penelitian yang didukung Ninik Sri Setyowati (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini disimpulkan bahwa jika lingkungan kerja karyawan mendukung maka dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

H2 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

3 Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang sudah diberikan kepada seseorang. Hal itu mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Dengan terciptanya disiplin kerja maka produktifitas kerja akan optimal yang akan berdampak terwujudnya kinerja karyawan yang baik. seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya berdisiplin baik. Keberhasilan pelaksanaan kedisiplinan di suatu organisasi dapat berawal dari motivasi baik motivasi positif maupun motivasi

negatif. Tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu mencapai kinerja yang optimal. Jadi, disiplin kerja adalah faktor paling penting yang menentukan kinerja suatu karyawan yang berdampak pada keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2005).

Suprapti, *et al* (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa jika disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan kinerja karyawan supaya optimal. Jika disiplin kerja tinggi maka kinerja karyawannya pun akan tinggi.

H3 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4 Hubungan antara motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

Dengan adanya motivasi ekstrinsik yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena menyakini bahwa jika organisasi mampu mencapai tujuan dan sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi para anggota organisasi tersebut akan tercakup pula. Untuk itu, dengan motivasi ekstrinsik peningkatan kinerja juga dapat dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Jika kedisiplinan kerja di perusahaan juga tinggi maka tingkat kemungkinan pemborosan biaya, pemborosan waktu dapat ditekan seminimal mungkin.

H4 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja.

5 Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja

Lingkungan kerja yang kondusif akan memunculkan sikap disiplin kerja yang baik. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, jika memiliki rekan kerja yang saling mendukung akan menghantarkan kepuasan kerja yang meningkat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik di suatu perusahaan dapat meningkatkan kedisiplinan antara karyawan di perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan kepuasan dan kedisiplinan kerja sehingga dengan terciptanya lingkungan yang seperti itu akan memungkinkan karyawan untuk meningkatkan produktifitas kerjanya sehingga tercipta disiplin kerja yang baik di perusahaan tersebut.

H5 : Ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan terhadap disiplin kerja karyawan melalui Disiplin Kerja.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan yang bekerja pada Kantor Kecamatan Bagelen Kabupaten Purworejo. Jumlah anggota subyek dalam populasi hanya meliputi antara atau kurang dari 100 dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket atau kuesioner, sebaiknya subyek sejumlah itu diambil seluruhnya (Arikunto, 2006). Penelitian ini menggunakan teknik sensus yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel dengan karyawan sebanyak 45 karyawan. Sebanyak 45 responden mengembalikan kuesioner dan data dapat diolah lebih lanjut. Pengukuran variabel menggunakan kuesioner baku dengan sumber motivasi ekstrinsik dari Fahmi (2017), lingkungan kerja dari Sedarmayanti dalam Elqorni (2012), disiplin kerja dari Afandi (2018), kinerja karyawan dari Armstrong dan Baron dalam Fahmi (2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Item uji validitas dikatakan valid jika nilai r hitung $\geq r$ tabel (0,2940). Pengujian menghasilkan r hitung Motivasi Ekstrinsik (MK) (0,344 s.d. 0,748), Lingkungan Kerja (KK) (0,301 s.d. 0,593), Disiplin Kerja (DK) (0,470 s.d. 0,747), dan Kinerja Karyawan (KK) (0,360 s.d. 0,879) $> 0,2940$. Nilai *Cronbach's Alpha Stand*, motivasi ekstrinsik (0,678), lingkungan kerja (0,627), disiplin kerja (0,844), dan kinerja karyawan (0,833) $> 0,6$ atau instrument reliable.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	37	82%
Perempuan	8	17%
Usia		
30 tahun atau kurang	11	24%
31-39 tahun	7	15%
40-49 tahun	12	26%
41 – 50 tahun	15	33%
Pendidikan Terakhir		
SLTA	20	44%
Diploma 3	4	8%
Strata 1	21	46%
Lama Bekerja		
>2 tahun	6	13%
2-5 tahun	13	28%
6-10 tahun	3	6%
Diatas 15 tahun	23	51%
Status Pekerjaan		
Tetap	25	55%
Tidak Tetap	20	44%

Sumber: data yang diolah, 2021

Karakteristik responden (Tabel 1) dalam penelitian ini menunjukkan responden laki-laki (82%) lebih banyak dibandingkan perempuan (17%). Mayoritas responden berusia 40-49 tahun (26%), sedangkan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir mayoritas adalah lulusan Strata 1 (46%). Sebagian besar responden telah lama bekerja (51%) dan mayoritas status pekerjaan yaitu pegawai tetap (55%)

Tabel 2. Hasil Asumsi Klasik

<i>Ind.</i>	<i>Dep.</i>	Hetero.	Norm.	Multik.	
		<i>Sig.</i>	<i>Sig.</i>	<i>Tol.</i>	<i>VIF</i>
ME		0,870		0,961	1,041
LK	KK	0,850	0,200	0,707	1,415
DK		0,044		0,730	1,370

Sumber : data yang diolah, 2021

Hasil uji asumsi klasik (Tabel 2) menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas (*Glejser test*, $p > 0,05$) dan juga normalitas terpenuhi (*Kolmogorov Semirnov test*, *Asymp Sig* > 0,05) Multikolinieritas tidak terjadi pada model regresi dengan tolerance > 0,10 dan *VIF* < 10.

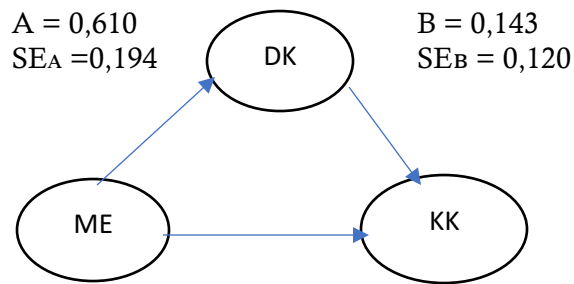
Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	Ind.	Dep.	Unstd. Coeff.		Sig.	Adj. R ²
			B	Error		
H3	ME		0,304	0,167	0,077	
H4	LK	KK	0,539	0,162	0,002	0,607
H5	DK		0,143	0,120	0,239	

Sumber : data yang diolah, 2021

Tabel 3 menunjukkan hasil uji hipotesis. Dilihat dari tabel tersebut, pengujian H1 diterima dengan nilai *sig* <0,05. H2 diterima nilai *sig* >0,05. H3 tidak diterima nilai *sig* >0,05. Besarnya pengaruh motivasi ekstrinsik, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,7%.

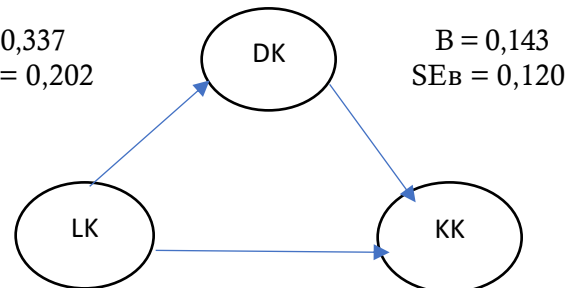
Uji Sobel Tes



Sobel test statistic = 1,114
 One-tailed probability = 0,132
 Two-tailed probability = 0,265

Gambar 1. Hasil Sobel Test Motivasi Ekstrinsik

Hasil perhitungan *Sobel test* (Gambar 1) menunjukkan nilai one tailed probability sebesar 0,132 dengan signifikan >5%. Maka dapat disimpulkan bahwa 0,132 > 0,05 jadi dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan



Sobel test statistic = 0,969
 One-tailed probability = 0,166
 Two-tailed probability = 0,332

Hasil perhitungan sobel diatas diperoleh nilai *one-tailed propability* sebesar 0,166 dengan tingkat signifikansi sebesar >5%. Maka dapat disimpulkan bahwa 0,166 > 0,05 jadi dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Hipotesis pertama diterima karena motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi tidak signifikan karena nilai signifikan $>0,05$. Motivasi ekstrinsik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki karyawan di organisasi. Apabila motivasi ekstrinsik ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Untuk mencapai kepuasan pimpinan hendaknya tidak melupakan faktor-faktor ekstrinsik yang menyebabkan ketidakpuasan karyawan. Apabila faktor-faktor ketidakpuasan terpenuhi maka karyawan akan sangat senang karena merasa diperhatikan dan disamping itu juga sangat berdampak dalam kinerja para karyawan. Hal ini didukung dengan hasil pernyataan yang menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik di Kantor Kecamatan Bagelen sudah baik dan kondisi tersebut apabila dipertahankan dan ditingkatkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Lidia Lustri & Hotlan Siagan (2017) yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan juga penelitian yang dilakukan Ayu Puspitasari & Wawan Prahawan (2018) yang menyatakan motivasi ekstrinsik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua diterima, karena menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan rekan kerja akan memberikan situasi kerja yang kondusif bagi karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kualitas kerja supaya maksimal sehingga memperoleh hasil kinerja yang maksimal. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suprapti, dkk (2020) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Elina Rahma Pratiwis & Askar Yudiantos (2018) pada penelitiannya juga mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini tidak sesuai dengan penemuan Novelisa P Budiman, Ivonne S Soerang & Gries M Sendow (2016) dimana penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Luh Mung Indah Mariani & Ni Ketut Sariyanthi (2017) pada penelitiannya juga mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena ada variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis keempat dari hasil perhitungan sobel diatas diperoleh nilai *one-tailed propability* sebesar 0,132 dengan tingkat signifikansi sebesar $>5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa $0,132 > 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ke 4 ditolak karena motivasi ekstrinsik tidak mampu berpengaruh ke kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel mediasi.

Hipotesis kelima dari hasil perhitungan sobel diatas diperoleh nilai *one-tailed propability* sebesar 0,166 dengan tingkat signifikansi sebesar $>5\%$. Maka dapat disimpulkan bahwa $0,166 > 0,05$ jadi dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Motivasi Ekstrinsik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Variabel Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediasi maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Motivasi ekstrinsik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila semakin tinggi pemimpin perusahaan menerapkan motivasi ekstrinsik kepada karyawannya semakin tinggi pula kinerja karyawan yang akan dilakukan oleh karyawan.
2. Lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga jika lingkungan kerja semakin baik maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja yang baik dan rekan kerja akan memberikan situasi kerja yang kondusif bagi

- karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka karyawan akan terpacu untuk meningkatkan kualitas kerjanya supaya maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik juga.
3. Disiplin kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka akan memberikan kinerja yang tinggi pula. Disiplin kerja dapat muncul apabila karyawan merasa senang dan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Selain itu juga dukungan dari pemimpin dan rekan kerja serta suasana dilingkungan kerja juga mempengaruhi disiplin kerja.
 4. Motivasi ekstrinsik tidak signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimasukan variabel mediasi yaitu disiplin kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik harus memperhatikan disiplin kerja yang ada untuk menumbuhkan kinerja karyawan.
 5. Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan apabila dimasukan variabel mediasi yaitu disiplin kerja, sehingga hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja harus memperhatikan disiplin kerja yang ada untuk menumbuhkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Dang, V. T., & Chou, Y. C. (2019). Extrinsic motivation, workplace learning, employer trust, self-efficacy and cross-cultural adjustment: An empirical study of Vietnamese laborers in Taiwan. *Personnel Review*, 49(6), 1232–1253. <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0427-23>.
- [2] Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 7(1), 18. <https://doi.org/10.30588/jmp.v7i1.320>
- [3] Indah Mariani, L. M., & Sariyathi, N. (2017). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(7), 244999.
- [4] Mulyani, S. (2015). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PIN (Persero) Area Mamuju. *Magister Manajemen. Universitas Terbuka Jakarta*. Retrieved from <http://repository.ut.ac.id/7139/1/42698.pdf>
- [5] Pratiwis, E. Rahma dan Yudiantos, A. (2018). Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Terpersepsi terhadap Kinerja. *Prosiding SENDI_U: Universitas Stikubank Semarang*, 717–725.
- [6] Suprapti, S., Astuti, J. P., Sa'adah, N., & ... (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance. *Journal of Industrial ...*, 1(2), 153–172. Retrieved from <https://jiemar.org/index.php/jiemar/article/view/50>
- [7] Setyowati, N. S. (n.d.). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Batu*.
- [8] Syahrin, A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT Ayu Indah Tour And Travel Lamongan)*. 1–90.
- [9] Triadi, R., Hidayah, S., & Fasochah. (2019). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik terhadap Kinerja Pegawai yang di Mediasi oleh Komitmen Organisasi (Studi Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Semarang). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, (47), 1–17.
- [10] Yulianti, & Tahir, R. (2019). Work discipline, competence, empowerment, job satisfaction, and employee performance. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(3), 7209–7215. <https://doi.org/10.35940/ijrte.C6221.098319>