
**ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PTPN 4 KEBUN BALIMBINGAN**

Indrawan Wiguna¹, M. Elfi Azhar²
^{1,2}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

E-mail : indrawanwiguna858@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance will not be optimal if they only rely on production machines without paying attention to the human aspect. The aim of the research is to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This type of research uses explanation (Explanatory Research). The population in this study were employees at PTPN 4 Kebun Balimbingan with 30 employees. The sampling method used in this research is total sampling, that is, all members of the population do not have the same opportunity to be selected as the research sample. To determine the sample size, this research used the Slovin formula with an alpha of 10%. The total sample was 30 respondents. The data collection technique uses a questionnaire. The measurement scale uses a Likert scale. The analysis technique uses quantitative descriptive statistics. The research results show that job satisfaction mediates the influence of work discipline and work environment on employee performance.

Keywords: Analysis, Work Discipline, Employee Performance, Job Satisfaction

ABSTRAK

Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengandalkan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah menggunakan eksplanasi (Explanatory Research). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PTPN 4 Kebun Balimbingan dengan 30 orang karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling yaitu seluruh anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian. Untuk penentuan jumlah sampel, dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan alpha 10 %. Jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Skala pengukuran menggunakan skala likert. Teknik analisis menggunakan statistic deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Analisis, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan bentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman dari keteladanan dari lingkungannya.

Kedisiplinan merupakan suatu sikap mental yang dengan kesadaran dan keinsafan mematuhi terhadap perintah atau larangan yang ada pada suatu hal karena mengerti betul tentang pentingnya perintah dan larangan tersebut

Dari penjelasan diatas dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan yaitu ketaatan terhadap aturan-aturan yang telah menjadi konsekuensi seseorang, tanpa pemaksaan namun kepatuhan dan kesadaran dari diri masing-masing individu, yang didasari oleh nilai-nilai moral dan hukum. Perilaku tidak disiplin yang timbul merupakan cerminan dari persepsi negatif pegawai terhadap kontrol yang dilakukan oleh perilaku pimpinan. Sebaliknya perilaku disiplin seorang karyawan yang timbul merupakan cerminan dari persepsi positif terhadap kontrol atasan atau pimpinan.

Disiplin merupakan suatu proses yang negatif, yaitu suatu yang memaksa tingkah laku karyawannya yang bermasalah. Sikap seperti ini dapat menimbulkan perasaan ragu-ragu pada semua orang yang terlibat. Proses disiplin ini dapat digunakan sebagai sebuah kesempatan untuk membalik sebuah situasi yang bermasalah menjadi suatu yang menguntungkan semua pihak dan untuk mengubah perilaku serta bukan untuk menghukum karyawan yang bermasalah.

Kenyataannya sebagian karyawan perilakunya sesuai dengan harapan organisasi, dan sebagian lain yang perilakunya cukup diterima, namun ada pula beberapa karyawan yang sering menimbulkan masalah walaupun tidak semuanya itu. Dalam lingkungan yang semakin kompetitif manajemen perusahaan harus didukung untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara menyempurnakan sistem pengukuran kinerja tradisional karena dalam sistem pengukuran tradisional yang menekankan pada ukuran keuangan

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, tidak dapat lepas dari faktor sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Abdul : 2016)

Serta perusahaan - perusahaan besar yang sudah tidak asing lagi dalam pengiriman kargo ekspor import dalam negeri seperti, Pelindo I, pelindo II, Pelindo III dan Pelindo IV. Berdasarkan hal tersebut, bisa dibayangkan betapa ketatnya persaingan dalam upaya penyelenggaraan jasa yang sesuai dengan kebutuhan konsumen. Sedangkan setiap perusahaan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat dan setiap perusahaan berkeinginan agar tenaga kerja yang dimilikinya mampu meningkatkan kinerjanya. (Hartanti: 2017).

Pengertian Analisis

Analisis merupakan penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh

pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan”.

Menurut Nana Sudjana (2016:27) menyatakan “Analisis adalah usaha memilah suatu integritas menjadi unsur-unsur atau bagian-bagian sehingga jelas hierarkinya dan susunannya”.

Menurut Wiradi (2006:103) “Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti menguasai, membedakan, memilah sesuatu untuk di golongkan dan di kelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan di tafsirkan maknanya

Dari penjelasan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa analisis merupakan suatu kegiatan untuk menemukan temuan baru terhadap suatu objek yang akan diteliti ataupun diamati oleh peneliti dengan menemukan bukti-bukti yang akurat pada objek tertentu

Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu hal penting dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan, karena semakin baik pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapainya. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Pembahasan disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna

Menurut “Ajabar (2020:45)” menyatakan bahwa “Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua

peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku

Menurut “Prihantoro (2015:16)” menyatakan disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semanggat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membernarkan dan melibatkan pengetahuan – pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan diri pegawai untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik

Dari penejelasan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan h suatu bentuk perilaku dan pengendalian dari pegawai dalam mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dalam organisasi.

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

faktor yang mempengaruhi terhadap disiplin pegawai diantara lain sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Dalam faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, yaitu Faktor kepemimpinan, Faktor sistem penghargaan, Faktor kemampuan, Faktor balas jasa, Faktor keadilan Faktor pengawasan melekat Faktor sanksi hukuman, Faktor ketegasan, Faktor hubungan kemanusiaan

Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja yaitu demi kelangsungan organisasi atau perusahaan sesuai dengan motif organisasi atau perusahaan yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok tujuan dalam disiplin kerja para pegawai dapat dibagi , antara lain sebagai berikut :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang

berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.

2. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.

Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Menurut Adhari (2020:77) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung (2019:54) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja karyawan adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari penjelasan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terhadap kinerja karyawan yaitu harus mempunyai kemampuan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut.

Tujuan Kinerja

Dalam, tingkatan tujuan terhadap kinerja karyawan ada beberapa level diantara lain sebagai berikut :

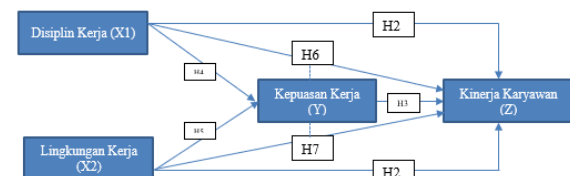
- Corporate level merupakan tingkatan dimana tujuan dihubungkan dengan maksud, nilai-nilai dan rencana strategi dari organisasi secara menyeluruh untuk dicapai.
- Senior management level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkat ini mendefinisikan kontribusi yang diharapkan dari tingkat manajemen senior untuk mencapai tujuan organisasi.
- Business-unit, functional atau department level merupakan tingkatan dimana tujuan pada tingkatan ini dihubungkan dengan tujuan organisasi, target, dan proyek yang harus diselesaikan oleh unit bisnis, fungsi atau departemen.
- Team level merupakan tingkatan dimana tujuan tingkat tim dihubungkan dengan maksud dan akuntabilitas tim, dan kontribusi yang diharapkan dari tim

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

faktor – faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

- Faktor kemampuan secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
- Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja yang maksimal.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1: Kerangka Penelitian

Hipotesis

- H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
H4: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
H5: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah Penelitian Explanatory Research. merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. (Sugiyono 2019)

Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian explanatory research yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang ada

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80).

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017:81). Walaupun sampel hanya sebagian dari populasi, fakta-fakta yang diperoleh dari sampel harus dapat menggambarkan populasi.

Untuk memenuhi persyaratan tersebut maka dalam menentukan jumlah sampel, peneliti menggunakan rumus perhitungan Taro Yamane (Riduwan, 2015: 65). Penentuan jumlah sampling dalam penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Margin of error (5%)

Berdasarkan rumus diatas dengan jumlah populasi sebesar 33, maka perhitungan toleransi kesalahan sebesar (5%) dan dihitung menggunakan website perhitungan online <https://www.classgist.com/sample-size-calculator.aspx>, maka dihasilkan sebesar 30,48 atau dibulatkan menjadi 30 subjek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.372 ^a	.139	.108	5.395

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	21.577	7.799	2.767	.010
	DISIPLIN KERJA	.312	.147	.372	.043

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,043 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H1 diterima. Nilai R Square sebesar 0,139 jadi variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi Disiplin Kerja sebesar 13,9 % dan sisanya

sebesar 86,1 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.378	.356	4.583

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.494	6.234		.055
	LINGKUNGAN KERJA	.512	.124	.615	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H2 diterima. Nilai R Square sebesar 0,378 jadi variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi lingkungan kerja sebesar 37,8 % dan sisanya sebesar 62,2 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.411 ^a	.169	.139	5.299

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	21.697	6.905		.004
	KEPUASAN KERJA	.333	.140	.411	.024

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi 0,024 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H3 diterima. Nilai R Square sebesar 0,169 jadi variasi kinerja karyawan yang dipengaruhi kepuasan kerja sebesar 16,9 % dan sisanya sebesar 83,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.773	3.350

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.851	4.843		.176
	DISIPLIN KERJA	.913	.091	.884	10.001

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H4 diterima. Nilai R Square sebesar 0,781 jadi variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi disiplin kerja sebesar 78,1 % dan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 ^a	.571	.556	4.690

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

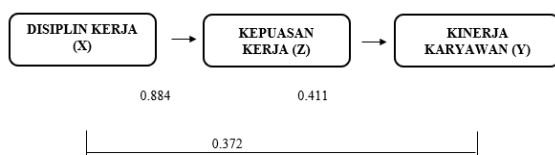
Model		Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	10.280	6.380		1.611	.118
	LINGKUNGAN KERJA	.775	.127	.756	6.109	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Berdasarkan tabel perhitungan tersebut dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H5 diterima. Nilai R Square sebesar 0,571 jadi variasi kepuasan kerja yang dipengaruhi lingkungan kerja sebesar 57,1 % dan sisanya sebesar 42,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

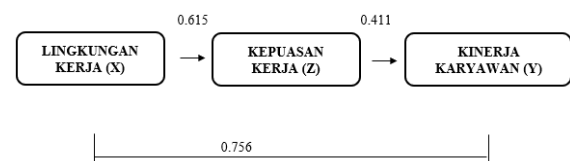
Pengaruh Variabel	Stand ar Error	Pengaruh Langs ung	Pengaruh tidak Langsung
X-Y		0.372	
X-Z (a)	0.91	0.884	
Z-Y (b)	0.140	0.411	
X-Z-Y			(0.844+0.411 =1.295)
X-Y		0.372	



Analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa pengaruh langsung (Direct Effect) Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,372, sedangkan pengaruh tidak langsung (Indirect Effect) Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja sebesar 1,295. Sedangkan perhitungan dengan menggunakan Sobel test melalui <https://www.easycalculation.com/other/sobel-test.php> diperoleh nilai sebesar 9.22249, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,697. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (H6 diterima).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh Variabel	Stand ar Error	Pengaruh Langs ung	Pengaruh tidak Langsung
X-Y		0.756	
X-Z (a)	0.124	0.615	
Z-Y (b)	0.140	0.411	
X-Z-Y			(0.615+0.411 =1.026)
X-Y		0.756	



Analisis jalur (path analysis) menunjukkan bahwa pengaruh langsung (Direct Effect) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,343, sedangkan pengaruh tidak langsung

(Indirect Effect) lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebesar 1,026. Sedangkan perhitungan dengan menggunakan Sobel test melalui <https://www.easycalculation.com/other/sobel-test.php> diperoleh nilai sebesar 2.52631, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,697. Hal ini berarti bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (H7 diterima).

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian adalah:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,043, lebih kecil daripada 0,05. lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil dari pada 0,05. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,024, lebih kecil daripada 0,05.
2. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, masing-masing dengan nilai signifikansi 0,000, lebih kecil daripada 0,05.
3. Pengaruh tidak langsung disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Dengan kata lain, kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Agung Prihantoro. (2015). *Peningkatan Kinerja SDM melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Afandi, P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator* Riau Cetakan ke-1. Zanaf Publishing.
- Adhari, I. Z. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Kencana Prenada Media Group,
- Keraf, Gorys. (2004). *Komposisi: Sebuah Pengantar Kemahiran Bahasa*. Flores: Nusa Indah
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja: Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Makassar: CELEBES MEDIA PERKASA.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana, Nana. (2016). *Penilaian Hasil Proses Belajar Mengajar*. BANDUNG: PT REMAJA ROSDAKARYA

Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE TKPN

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :

Alfabeta, CV.

sinaga, O. S. et al. (2020) *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan:

Yayasan Kita Menulis.

Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung:

ALFABETA

Wiradi. (2006). *Analisis Sosial*. Bandung : Yayasan Akatiga

Wijaya, T. (2015). *Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan* Agora pada PT Sinar

Jaya Abadi Bersama.3(2), 37-45.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.

Hartanti Nugrahaningsih Januari – Juni 2017 PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. TEMPURAN MAS Jurnal Online Internasional & Nasional Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta Vol.4 No.1

M. Abdul Aziz November 2016 PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PEGAWAI PUSKESMAS

KECAMATAN BALAPULANG
KABUPATEN TEGAL e – Journal
upstegal Vol. I No. 1