

PENGARUH KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIREKTORAT FASILITAS KEPABEANAN DI JAKARTA TIMUR**Yusuf Maura¹, Muhammad Nur Febriandika²**

Sekolah Tinggi Ekonomi Y.A.I, Indonesia

yusufmaura7@gmail.com¹, febriandika839@gmail.com²**Keywords***Job Satisfaction, Work Discipline, Work Environment, Employee performance***Abstract**

This study was conducted to examine the extent to which job satisfaction, work discipline, and work environment conditions affect employee performance at the Directorate of Customs Facilities located in East Jakarta. The research data came from questionnaires distributed to all employees, totaling 80 people, using the saturated sampling method. The research approach is quantitative, and the data processing is done using the SmartPLS application through several stages, including descriptive analysis, measurement model testing (outer model), structural model testing (inner model), and hypothesis testing to see direct and indirect effects. The results of the analysis show that job satisfaction is proven to have a positive and significant effect on employee performance, as well as the work environment which also contributes positively and significantly. In contrast, the work discipline variable does not show a significant effect on performance. This conclusion shows that job satisfaction and work environment are factors that should be prioritized in efforts to improve performance, while work discipline is not always a determining factor. The findings of this study are expected to be a reference for management in designing policies or strategies to improve performance through optimizing job satisfaction and establishing a more supportive work environment.

Kata Kunci

Kepuasan, Disiplin, Lingkungan, Kinerja

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk menelaah sejauh mana kepuasan kerja, disiplin kerja, dan kondisi lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di Direktorat Fasilitas Kepabeanan yang berlokasi di Jakarta Timur. Data penelitian bersumber dari kuesioner yang disebarluaskan kepada seluruh pegawai, berjumlah 80 orang, dengan menggunakan metode *saturated sampling*. Pendekatan penelitian bersifat kuantitatif, dan pengolahan datanya dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS melalui beberapa tahapan, meliputi analisis deskriptif, pengujian model pengukuran (*outer model*), pengujian model struktural (*inner model*), serta pengujian hipotesis untuk melihat pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, demikian pula dengan lingkungan kerja yang juga memberikan kontribusi positif dan signifikan. Sebaliknya, variabel disiplin kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kesimpulan ini memperlihatkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang patut menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak selalu menjadi faktor penentu. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi pihak manajemen dalam merancang kebijakan atau strategi peningkatan kinerja melalui optimalisasi kepuasan kerja dan pembentukan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Corresponding Author: Yusuf Maura
E-mail: yusufmaura7@gmail.com**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia ialah faktor yang sangatlah menjadi penentu atas kemajuan dari suatu organisasi. Terlebih lagi dinilai sumber daya manusia ialah unsur paling penting selain unsur lainnya misalnya modal, bahan baku dan mesin. Tidak terdapat satu perusahaan pun bisa menjalani pertumbuhan dan perkembangan dengan mengesampingkan unsur manusia dengan kemampuan

manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Karyawan merupakan komponen dari sumber daya manusia perusahaan. Chaerudin et al., (2020) menguraikan bahwa karyawan ialah kekayaan utama sebuah perusahaan dikarenakan tanpa partisipasi dari mereka, kegiatan operasional yang berlangsung pada suatu perusahaan tidak bisa timbul.

Kinerja karyawan ialah faktor yang sangatlah penting bagi sebuah perusahaan. Menurut Wibowo, (2018) kinerja adalah segala sesuatu yang telah dikerjakan oleh karyawan serta bagaimana karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) ialah sebuah institusi yang mempunyai peran penting untuk menjaga sejumlah hak keuangan negara dimana fungsi di dalamnya sangatlah kompleks dan senantiasa mengalami perkembangan dengan tingginya kegiatan perdagangan internasional dan tuntutan guna mencukupi kepentingan nasional. Direktorat Fasilitas Kepabeanan merupakan salah satu eselon

II di Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC). Direktorat Fasilitas Kepabeanan menyadari bahwa sekarang Direktorat Jenderal Bea dan Cukai (DJBC) menghadapi perubahan yang sangatlah cepat pada era globalisasi ekonomi dan liberalisasi perdagangan. Guna berhadapan terhadap tantangan, hambatan, dan kesempatan di waktu mendatang ke sebuah keadaan yang dikehendaki, Direktorat Fasilitas Kepabeanan dituntut menjalankan persepsi yang antisipatif dan jauh ke depan ketika menjalankan tugas dan fungsi yang dimilikinya supaya dapat memberi pelayanan paling baik terhadap stakeholder. Guna mewujudkan tujuan yang dikehendaki tersebut tentunya peran karyawan sangatlah penting dalam mewujudkan pelayanan serta kinerja yang optimal.

Kuatnya organisasi harus memiliki kemampuan untuk membentuk dan menjaga kepuasan kerja karyawan yang mana bisa memberi suatu rangsangan pada karyawan supaya bekerja dengan baik sejalan terhadap standar yang sudah perusahaan tetapkan dan juga mempunyai komitmen yang tinggi kepada perusahaan. Angelina & Supriadi, (2023) menyatakan kepuasan kerja ialah kondisi emosional yang memberikan suatu nilai menyenangkan ataupun tidak berdasar kepada pandangan dari karyawan terhadap pekerjaan yang dijalankannya. Disiplin juga suatu hal yang penting bagi perusahaan. Martin & Hamali, (2020) memaparkan disiplin merupakan sikap hormat kepada peraturan dan ketetapan perusahaan, dimana terdapat pada diri karyawan, hal ini merupakan penyebab dari karyawan bisa beradaptasi dengan suakrela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Lingkungan kerja turut menjadi suatu faktor penting untuk membentuk kinerja pegawai. Lingkungan kerja berdasar pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti & Haryanto, (2017) ialah semua sarana dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar karyawan tersebut yang mana seorang individu bekerja, metode yang diterapkan ketika dirinya bekerja, dan juga pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan ataupun kelompok. Dikarenakan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung kepada pegawai untuk merampungkan pekerjaan, hal ini bisa mendorong kinerja organisasi. Sebuah keadaan dari lingkungan kerja dinilai baik jika pegawai bisa melangsungkan aktivitas dengan optimal, sehat, aman dan nyaman.

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada penelitian terdahulu memperlihatkan bahwa Kepuasan Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan kepada kinerja karyawan bersandar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Martha & Putra, (2020), Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan berdasar kepada pendapat yang dikemukakan oleh Nurjaya, (2021) dan Lingkungan kerja mengakibatkan timbulnya pengaruh yang positif dan signifikan kepada kinerja karyawan berdasar kepada pendapat yang dikemukakan oleh (Yantika et al., 2018).

Menurut peneliti, kepuasan kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja ialah variabel penting dimana bisa menentukan kinerja pegawai dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Kepuasan kerja dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih produktif dan berdampak pada kinerja perusahaan. Disiplin dapat menentukan arah jalannya peran, fungsi, dan tujuan yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin yang tinggi tentunya akan berdampak dalam memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan lingkungan kerja yang kondusif bisa menyebabkan perasaan nyaman yang karyawan rasakan ketika bekerja dimana pada nantinya bisa menimbulkan suatu dampak kepada kinerja perusahaan.

Berdasarkan masalah yang ditemukan tentunya penulis melangsungkan riset yang diberi judul “Pengaruh Kepuasan kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Direktorat Fasilitas Kepabeanan Di Jakarta Timur “.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan populasi semua karyawan pada Direktorat Fasilitas Kepabeanan di Jakarta Timur sebanyak 80 karyawan. Sampel yang dipergunakan pada riset ini ialah sampling jenuh yang berarti seluruh anggota populasi dipergunakan sebagai sampel. Sampel dan populasi memiliki jumlah yang sama yaitu sebanyak 80 responden. Karyawan Direktorat Fasilitas Kepabeanan di Jakarta Timur sebanyak 80 orang dan seluruh karyawan dijadikan sampel penelitian.

Operasional Variabel

Variabel penelitian tersusun atas dua macam, yakni Variabel Dependen (variabel terikat) yaitu variabel dimana mendapatkan pengaruh atau yang menjadi akibat. Pada penelitian ini variabel dependen ialah Kinerja Karyawan (Y), sedangkan Variabel Independen (variabel bebas) yaitu variabel yang memberikan pengaruh atau yang merupakan penyebab dari perubahannya atau terjadinya variabel dependen. Pada riset ini variabel independen ialah Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Item	Ukuran
Produktivitas Kerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	Diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas, kesempurnaan, dan kemampuan pegawai dalam bekerja.	1	Ordinal
		Memiliki rasa cinta	2	

Gambar 1. Tabel Oprasional Variabel

	Kualitas Kerja	terhadap pekerjaan.	Ordinal
		Memiliki kekuatan untuk mewujudkan potensi.	Ordinal
		Meningkatkan hasil yang dicapai. Mutu.	Ordinal
		Kreatif, imaginative dan inovatif	Ordinal
		Konstruktif.	Ordinal
		Tanggung jawab atas apa yang dikerjakannya.	Ordinal
		Pengembangan diri.	Ordinal
		Efesiensi dalam mengerjakan pekerjaan.	Ordinal
	Kuantitas Kerja	Semangat kerja dalam melakukan pekerjaan.	Ordinal
		Percaya pada diri sendiri.	Ordinal
	Ketepatan Waktu		Ordinal
		Menyesuaikan diri. Tingkat aktivitas diselesaikan pada waktu yang	Ordinal

Gambar 2. Tabel Oprasional Variabel (lanjutan)

		ditentukan. pandangan kedepan	15	Ordinal
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja fisik	Pencerahan ditempat kerja.	1	Ordinal
		Keamanan ditempat kerja.	2	Ordinal
		Kebersihan.	3	Ordinal
		Tanggung jawab.	4	Ordinal
		Komunikasi lancar dan kerjasama tim.	5	Ordinal
		Jam kerja.	6	Ordinal
		Penggunaan warga.	7	Ordinal
		Ruang gerak.	8	Ordinal
		tersedianya fasilitas kerja	9	Ordinal
		Sirkulasi udara ditempat kerja.	10	Ordinal
		Bau yang tidak sedap.	11	Ordinal
Lingkungan Kerja Non Fisik	Lingkungan Kerja Non Fisik	Kebisingan di tempat kerja.	12	Ordinal
		Hubungan dengan Rekan Kerja.	13	Ordinal
		Hubungan dengan atasan.	14	Ordinal
		Suasana Kerja.	15	Ordinal
Motivasi Kerja	Kebutuhan	Tanggung Jawab.	1	Ordinal

Gambar 3. Tabel Oprasional Variabel (lanjutan)

		Pendidikan dan pelatihan.	5	Ordinal
Rencana Karir	Rencana Karir	Pengembangan tenaga kerja.	6	Ordinal
		Peluang Promosi.	7	Ordinal
		Minat	8	Ordinal
		Dipromosikan.	9	Ordinal
		Tingkat Kepuasan.	10	Ordinal
		Masa kerja.	11	Ordinal
		Promosi jabatan.	12	Ordinal
		potensi pegawai	13	Ordinal
		Kesesuaian minat dengan pekerjaan.	14	Ordinal
Motivasi Kerja	Kebutuhan	Peluang pengembangan karir.		
		Kejelasan rencana karir.	15	Ordinal

Gambar 4. Tabel Oprasional Variabel (lanjutan)

Rancangan Analisis

Teknik yang akan dipergunakan ketika menghimpun data pada riset ini adalah dengan cara membagikan kuesioner kepada para karyawan Direktorat Fasilitas Kepabeanan di Jakarta Timur. Penyebaran kuesioner dilakukan secara tidak langsung, penyebaran tidak langsung yaitu disebarluaskan

melalui internet dengan menggunakan *Google Form*. Setiap item kuesioner diisi sendiri oleh responder dengan cara pembobotan menggunakan skala likert. Analisis data kuantitatif dari data kuisioner yang mana pengolahan datanya menggunakan Smart PLS.

Analisis yang dilakukan ialah Uji Statistik Deskriptif, Uji Model Pengukuran (Outer model), Uji Model Struktural (Inner Model) dan pengaruh tidak langsung dengan menggunakan aplikasi SmartPLS dalam mengolah data guna mendapatkan gambaran secara keseluruhan terkait pengaruh antara variabel satu terhadap variabel yang lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif

Hasil analisis data disajikan secara deskriptif dari masing-masing variabel yang diperoleh. Responden dalam penelitian ini berjumlah 80 karyawan pada Direktorat Fasilitas Kepabeanan di Jakarta Timur melalui penyebaran kuisioner menggunakan google form.

Uji Model Pengukuran (Outer Model)

A. Uji Validitas

Hasil yang ditunjukkan pada uji validitas ini adalah outer loading validitas dan reliabilitas konstruk, dan validitas diskriminan.

1. Outer Loading

Tahap awal dalam uji validitas dengan kriteria yang harus $>0,7$ agar indikator tersebut dapat dikatakan valid. Apabila tidak valid maka indikator tersebut harus dihapus dari model. Dalam penelitian ini analisis outer loadingnya dijelaskan dalam bentuk gambar dan tabel.

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	KP1	0,741	Valid
	KP2	0,773	Valid
	KP3	0,790	Valid
	KP4	0,712	Valid
	KP5	0,778	Valid
	KP6	0,732	Valid
	KP7	0,784	Valid
	KP8	0,804	Valid
	KP9	0,858	Valid
	KP10	0,861	Valid
	KP11	0,753	Valid
	KP12	0,750	Valid
	KP13	0,799	Valid
	KP14	0,784	Valid
	KP15	0,788	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK1	0,494	Tidak Valid
	DK2	0,751	Valid
	DK3	0,814	Valid
	DK4	0,586	Tidak Valid
	DK5	0,822	Valid

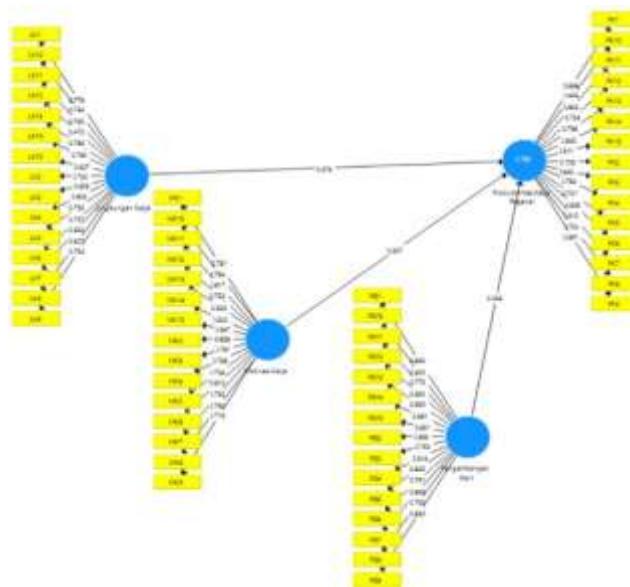
Gambar 5. Tabel Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS

	DK6	0,789	Valid
	DK7	0,862	Valid
	DK8	0,807	Valid
	DK9	0,805	Valid
	DK10	0,745	Valid
	DK11	0,694	Tidak Valid
	DK12	0,825	Valid
	DK13	0,794	Valid
	DK14	0,812	Valid
	DK15	0,822	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	LK1	0,707	Valid
	LK2	0,745	Valid
	LK3	0,769	Valid
	LK4	0,871	Valid
	LK5	0,837	Valid
	LK6	0,837	Valid
	LK7	0,757	Valid
	LK8	0,766	Valid
	LK9	0,462	Tidak Valid
	LK10	0,634	Tidak Valid
	LK11	0,763	Valid
	LK12	0,758	Valid
	LK13	0,821	Valid
	LK14	0,787	Valid
	LK15	0,851	Valid

Gambar 6. Tabel Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS (lanjutan)

	KJ1	0,843	Valid
	KJ2	0,798	Valid
	KJ3	0,823	Valid
	KJ4	0,784	Valid
	KJ5	0,832	Valid
	KJ6	0,678	Tidak Valid
	KJ7	0,814	Valid
	KJ8	0,782	Valid
	KJ9	0,729	Valid
	KJ10	0,805	Valid
	KJ11	0,737	Valid
	KJ12	0,762	Valid
	KJ13	0,805	Valid
	KJ14	0,732	Valid
	KJ15	0,709	Valid

Gambar 7. Tabel Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS (lanjutan)



Gambar 8. Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS

Berdasarkan pengolahan data diatas, menyatakan bahwa indikator variabel Disiplin Kerja (DK) nomor 1, 4 dan 11 menunjukkan hasil masing-masing (0,494), (0,586) dan (0,694). Indikator variabel Lingkungan Kerja (LK) nomor 9 dan 10 masing-masing menunjukkan hasil (0,462) dan (0,634). Indikator Kinerja Karyawan (KJ) nomor 6 menunjukkan hasil 0,678. Hasil tersebut menunjukkan dibawah dari 0,7. Dikarenakan hal tersebut, indikator tersebut harus dihilangkan dan diuji kembali, hasil yang diperoleh ialah gambar:

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	KP1	0,742	Valid
	KP2	0,773	Valid
	KP3	0,790	Valid
	KP4	0,713	Valid
	KP5	0,778	Valid
	KP6	0,731	Valid
	KP7	0,784	Valid
	KP8	0,804	Valid
	KP9	0,858	Valid
	KP10	0,861	Valid
	KP11	0,753	Valid
	KP12	0,750	Valid
	KP13	0,800	Valid
	KP14	0,785	Valid
	KP15	0,788	Valid
Disiplin Kerja (X2)	DK2	0,756	Valid
	DK3	0,802	Valid
	DK5	0,819	Valid
	DK6	0,816	Valid
	DK7	0,890	Valid
	DK8	0,811	Valid
	DK9	0,807	Valid
	DK10	0,727	Valid

Gambar 9. Tabel Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS

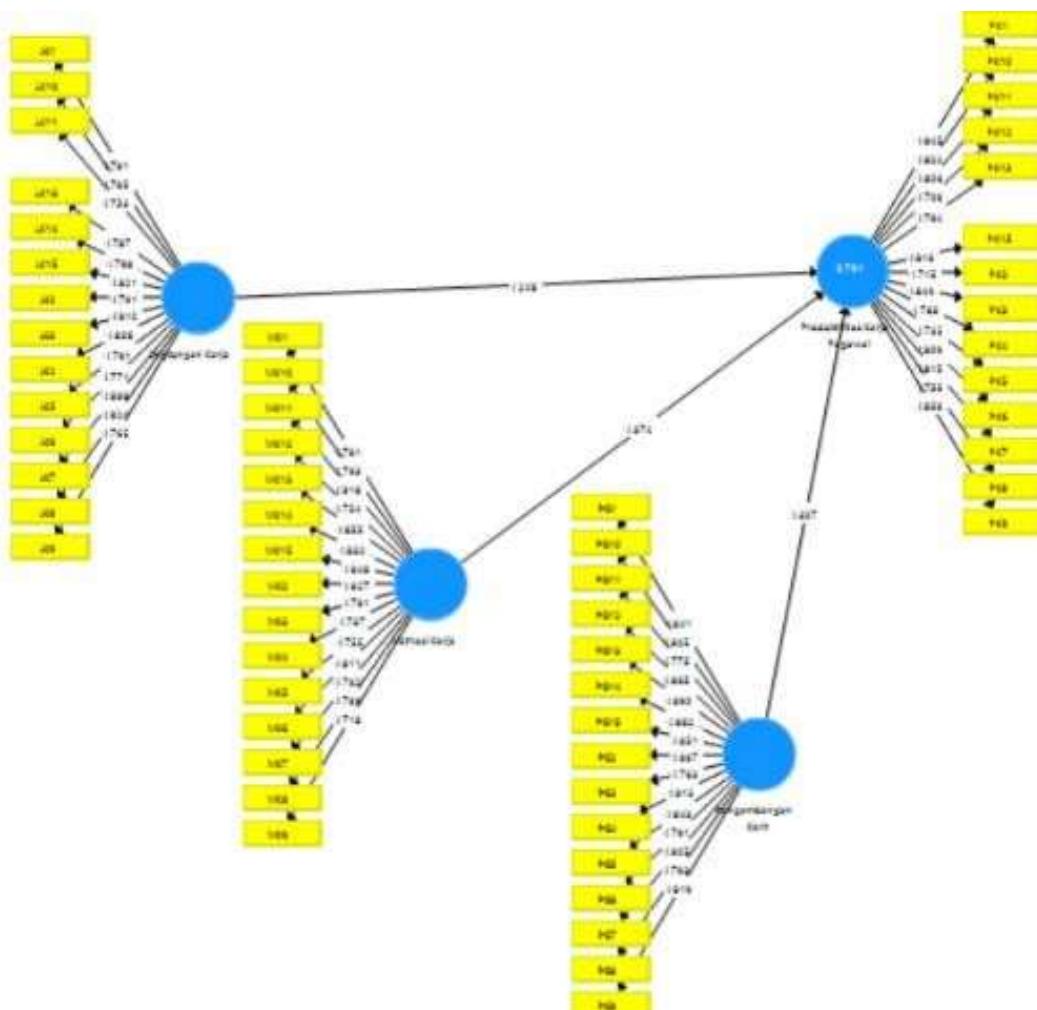
	DK12	0,816	Valid
	DK13	0,826	Valid
	DK14	0,827	Valid
	DK15	0,823	Valid
Lingkungan Kerja (x3)	LK1	0,717	Valid
	LK2	0,754	Valid
	LK3	0,774	Valid
	LK4	0,880	Valid
	LK5	0,848	Valid
	LK6	0,847	Valid
	LK7	0,748	Valid
	LK8	0,759	Valid
	LK11	0,743	Valid
	LK12	0,756	Valid
	LK13	0,824	Valid
	LK14	0,796	Valid
	LK15	0,862	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	KJ1	0,846	Valid
	KJ2	0,800	Valid
	KJ3	0,829	Valid
	KJ4	0,785	Valid
	KJ5	0,835	Valid
	KJ7	0,805	Valid
	KJ8	0,781	Valid
	KJ9	0,721	Valid

Gambar 10. Tabel Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS (lanjutan)

	KJ10	0,807	Valid
	KJ11	0,747	Valid
	KJ12	0,769	Valid
	KJ13	0,808	Valid
	KJ14	0,733	Valid
	KJ15	0,711	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Gambar 11. Tabel Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS (lanjutan)



Gambar 11. Hasil Penelitian Uji Validitas SmartPLS

Hasil akhir dari outer loading pada uji validitas ini bersifat valid karena semua indikatornya berada diatas 0,7. Dan beberapa indikator sebelumnya yang bersifat tidak valid sudah dihapus atau dihilangkan.

2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk (Construct Reliability and Validity)

Variabel	Rata-Rata Varians Diekstrak (AVE)
Kepuasan Kerja	0,611
Disiplin Kerja	0,657
Lingkungan Kerja	0,631
Kinerja Karyawan	0,616

Gambar 12. Uji Validitas-Validitas dan Reliabilitas Konstruk
(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Hasil uji validitas dan reliabilitas konstruk yang dilihat dari AVE bersifat valid karena masing-masing variabelnya berada di atas 0,5.

3. Validitas Diskriminan

Indikator	Kepuasan Kerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
KP1	0,742	0,644	0,636	0,676
KP2	0,773	0,675	0,651	0,662
KP3	0,790	0,704	0,666	0,610
KP4	0,713	0,692	0,660	0,639
KP5	0,778	0,604	0,510	0,606
KP6	0,731	0,574	0,519	0,602
KP7	0,784	0,634	0,624	0,659
KP8	0,804	0,662	0,642	0,698
KP9	0,858	0,682	0,675	0,683
KP10	0,861	0,715	0,689	0,690
KP11	0,753	0,705	0,669	0,668
KP12	0,750	0,622	0,628	0,615
KP13	0,800	0,650	0,666	0,712
KP14	0,785	0,636	0,621	0,655
KP15	0,788	0,726	0,732	0,661
DK2	0,677	0,756	0,696	0,655
DK3	0,664	0,802	0,692	0,675
DK5	0,684	0,819	0,719	0,670
DK6	0,641	0,816	0,686	0,708
DK7	0,728	0,890	0,796	0,735
DK8	0,699	0,811	0,684	0,667
DK9	0,730	0,807	0,733	0,712

Gambar 13. Uji Validitas-Validitas Diskriminan

DK10	0,706	0,727	0,639	0,653
DK12	0,735	0,816	0,756	0,672
DK13	0,610	0,826	0,800	0,674
DK14	0,697	0,827	0,804	0,712
DK15	0,690	0,823	0,781	0,630
LK1	0,577	0,651	0,717	0,660
LK2	0,560	0,672	0,754	0,590
LK3	0,555	0,688	0,774	0,572
LK4	0,636	0,756	0,880	0,716
LK5	0,717	0,734	0,848	0,754
LK6	0,654	0,761	0,847	0,725
LK7	0,654	0,677	0,748	0,667
LK8	0,605	0,692	0,759	0,615
LK11	0,673	0,734	0,743	0,729
LK12	0,692	0,688	0,756	0,615
LK13	0,705	0,732	0,824	0,657
LK14	0,658	0,713	0,796	0,625
LK15	0,748	0,814	0,862	0,760
KJ1	0,711	0,713	0,733	0,846
KJ2	0,622	0,642	0,624	0,800
KJ3	0,724	0,699	0,684	0,829
KJ4	0,578	0,666	0,708	0,785
KJ5	0,655	0,625	0,723	0,835
KJ7	0,653	0,696	0,704	0,805
KJ8	0,644	0,653	0,630	0,781

Gambar 14. Uji Validitas-Validitas Diskriminan (Lanjutan)

KJ9	0,645	0,581	0,589	0,721
KJ10	0,661	0,685	0,669	0,807
KJ11	0,652	0,613	0,573	0,747
KJ12	0,669	0,622	0,631	0,769
KJ13	0,705	0,731	0,684	0,808
KJ14	0,701	0,695	0,734	0,733
KJ15	0,605	0,592	0,587	0,711

(Sumber : Hasil Pengolahan SEM-PLS)

Gambar 15. Uji Validitas-Validitas Diskriminan (lanjutan)

Dilihat dari indikator masing-masing variabel yang memiliki nilai lebih besar dari variabel latennya dibandingkan dengan variabel laten lainnya. Contoh seperti indikator Kepuasan Kerja yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya (Kepuasan Kerja), lalu variabel Disiplin Kerja yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya (Disiplin Kerja), variabel Lingkungan Kerja yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya (Lingkungan Kerja), dan variabel Kinerja Karyawan yang nilai variabelnya lebih besar terhadap sesama variabelnya (Kinerja Karyawan).

B. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reability
Kepuasan Kerja	0,954	0,959
Disiplin Kerja	0,952	0,958
Lingkungan Kerja	0,951	0,957
Kinerja Karyawan	0,952	0,957

Gambar 16. Tabel Uji Reliabilitas

Evaluasi model pada uji reliabilitas Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang dimiliki pada penelitian ini bernilai $>0,6$ dan $>0,7$. Hal ini dapat dinyatakan valid dan aman serta tidak memiliki permasalahan pada *unidimensionality* pada setiap variabel.

Uji Model Struktural (Inner Model)

1. R-Square

Variabel	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Karyawan	0,788	0,779

Gambar 17. Tabel Evaluasi Model R-Square

Hasil R-Square pada penelitian ini adalah 0,788 yang bersifat sangat kuat karena berada di atas 0,67.

2. Q-Square

Variabel	SSO	SSE	Q^2 (=SSE/SSO)
Kepuasan Kerja	1.200.000	1.200.000	
Disiplin Kerja	960.000	960.000	
Lingkungan Kerja	1.040.000	1.040.000	
Kinerja Karyawan	1.120.000	613.827	0,452

Gambar 18. Tabel Evaluasi Model Q-Square

Hasil Q-Square pada penelitian ini adalah 0,447 yang bersifat sangat kuat karena berada di atas 0,35.

3. Estimate For Path Coefficients (Koefisien Jalur)

	Sampe l Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	STANDAR Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,388	0,390	0,103	3,759	0,000
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	0,181	0,160	0,168	1,079	0,281
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,364	0,377	0,142	2,575	0,010

Gambar 19. Tabel Koefisien Jalur

Uji Pengaruh Tidak Langsung (Uji Hipotesis)

	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	3,759	0,000
Disiplin Kerja → Kinerja Karyawan	1,079	0,281
Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	2,575	0,010

Gambar 20. Tabel Uji Hipotesis

Berikut merupakan pengujian hipotesis yang akan dipaparkan menjadi :

a. Uji Hipotesis Kepuasan Kerja (X1)

Berdasarkan hasil data diatas nilai T- Statistik $3,759 > 1,665$ (T-tabel) dan nilai P value $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima karena T-Statistik $> 1,96$ dibandingkan dengan T-tabel (1,665) dan P value $< 0,05$. Jadi Kepuasan Kerja mengakibatkan timbulnya suatu pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

b. Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X2)

Bersandar kepada hasil data diatas nilai T-Statistik $1,079 < 1,665$ (T-tabel) dan nilai P value $0,281 > 0,05$ maka hipotesis ditolak karena T-Statistik $< 1,96$ dibandingkan dengan T-tabel (1,665) dan P value $> 0,05$. Jadi Disiplin Kerja tidak mengakibatkan timbulnya suatu pengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

c. Uji Hipotesis Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan hasil data diatas nilai T- Statistik $2,575 > 1,665$ (T-tabel) dan nilai P value $0,010 < 0,05$ maka hipotesis diterima karena T-Statistik $> 1,96$ dibandingkan dengan T-tabel (1,665) dan P value $< 0,05$. Jadi Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Kepuasan Kerja kepada Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan P Value yang bernilai 0,000 dan hasil tersebut di bawah atau kurang dari 0,05. Sedangkan T-Statistik bernilai 3,759. Hasil tersebut berada di atas atau lebih dari 1,96. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziek & Yanuar, (2021) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja Berpengaruh positif Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Disiplin Kerja kepada Kinerja Karyawan tidak berpengaruh signifikan dimana memiliki P Value yang bernilai 0,281 dan hasil tersebut berada di atas atau lebih dari 0,05. Sedangkan T-Statistik bernilai 1,079. Hasil tersebut berada di bawah atau kurang dari 1,96. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti et al., (2019) dimana menguraikan bahwa Disiplin Kerja mengakibatkan timbulnya suatu pengaruh tidak signifikan kepada Kinerja Karyawan. Akan tetapi, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Nurjaya, (2021); Martha & Putra, (2020); Burhannudin et al., (2019); Harahap & Tirtayasa, (2020); Darmadi, (2020); Yuningsih et al., (2021); Arda, (2017); Yantika et al., (2018); Dea, (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil yang diperoleh menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan dengan P Value yang bernilai 0,010 dan hasil tersebut dibawah atau kurang dari 0,05. Sedangkan T-Statistik bernilai 2,575. Hasil tersebut berada diatas atau lebih dari 1,96. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurjaya, (2021); Burhannudin et al., (2019); Darmadi, (2020); Yantika et al., (2018) dimana menguraikan bahwa Lingkungan Kerja mengakibatkan timbulnya suatu pengaruh positif signifikan kepada Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Bersandar kepada penelitian dimana sudah diuraikan sebelumnya, tentunya diperoleh kesimpulan :

1. Berdasarkan hasil analisis, variabel Kepuasan Kerja menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000, yang berarti lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Nilai *t-statistik* yang diperoleh adalah 3,759, melebihi nilai kritis 1,96. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pada variabel Disiplin Kerja, nilai *p-value* tercatat sebesar 0,281, lebih besar dari 0,05. Sementara itu, nilai *t-statistik* sebesar 1,079 berada di bawah 1,96. Dengan demikian, disiplin kerja tidak terbukti memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk variabel Lingkungan Kerja, *p-value* yang diperoleh adalah 0,010, lebih kecil dari 0,05. Nilai *t-statistik* sebesar 2,575 melampaui angka 1,96. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

BIBLIOGRAFI

- Angelina, M., & Supriadi, I. (2023). Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 2(2), 51–58.
- Arda, M. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *JIMEK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber daya manusia: pilar utama kegiatan operasional organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Indomaret cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3.
- Dea, G. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga*.
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680–687.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Martha, L., & Putra, R. M. (2020). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Unit Padang. *Jurnal Pundi*, 4(1).
- Martin, D., & Hamali, A. Y. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pt Adidaya Digital Printing Bandung. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan fakultas kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112.
- Wibowo, S. N. (2018). Pengaruh rekrutmen dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai (Studi pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang A. Yani Bandung). *Monex: Journal of Accounting Research*, 7(1).

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.

Yuningsih, N., Maryadi, A., Yahya, A., & Kinanthi, N. S. (2021). Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 23(3), 193–202.