

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja di Mediasi oleh Kepuasan Kerja pada Karyawan PT MEA

Tri Mulyani Kartini¹, Ety Zuliawati Zed²

Universitas Pelita Bangsa

trimulyani_kartini@pelitabangsa.ac.id

ABSTRACT

In the era of disruption and global competition, employee work discipline has become a crucial factor influencing the operational effectiveness and efficiency of companies. This study aims to analyze the effect of work environment and leadership style on work discipline, with job satisfaction as a mediating variable, among employees of PT MEA, an automotive component manufacturing company in Cikarang. A quantitative approach was employed using a survey method with a saturated sample of 70 production division employees. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS 3.2.9 to examine validity, reliability, as well as the direct and mediating effects among variables. The results indicate that the work environment has a significant effect on both work discipline and job satisfaction, while leadership does not have a significant effect on either variable. Moreover, job satisfaction was not found to mediate the relationship between work environment or leadership and work discipline. These findings suggest that the work environment is a more dominant factor than leadership and job satisfaction in improving employee discipline. This study provides practical implications for human resource management to focus on improving the work environment to enhance employee discipline and productivity.

Keywords: Work discipline, Work environment, Leadership, Job satisfaction

ABSTRAK

Dalam era disrupsi dan persaingan global, disiplin kerja karyawan menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT MEA, perusahaan manufaktur komponen otomotif di Cikarang. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei dan sampel jenuh dari 70 karyawan divisi produksi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS 3.2.9 untuk menguji validitas, reliabilitas, serta pengaruh langsung dan mediasi antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja, sementara kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kedua variabel tersebut. Selain itu, kepuasan kerja tidak terbukti memediasi hubungan antara lingkungan kerja maupun kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Temuan ini menegaskan bahwa faktor lingkungan kerja lebih dominan dibanding kepemimpinan dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan. Penelitian ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen sumber daya manusia untuk fokus pada perbaikan lingkungan kerja guna meningkatkan kedisiplinan dan produktivitas karyawan.

Kata kunci : Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan, Kepuasan kerja,

PENDAHULUAN

Dalam era disrupsi dan persaingan global, efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, yang salah satu penentunya adalah disiplin kerja. Disiplin menjadi indikator kepatuhan karyawan terhadap aturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam bekerja, sebagaimana dijelaskan Putri & Mahardika (2023). Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor

lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kedisiplinan, di mana Oktaviani & Lestari (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan non-fisik berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Setiawan et al. (2024) juga menunjukkan peningkatan disiplin hingga 28% pada perusahaan dengan lingkungan kerja positif.

Selain itu, gaya kepemimpinan berperan penting dalam membentuk sikap disiplin karyawan. Kepemimpinan transformasional terbukti mampu meningkatkan kedisiplinan dan loyalitas, sebagaimana dikemukakan Wulandari & Saputra (2021). Arifin et al. (2023) menegaskan bahwa pemimpin yang memberikan arahan jelas dan umpan balik konstruktif dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan kerja. Namun, pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan tidak selalu langsung, karena kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi. Rahmawati & Sari (2022) menyatakan bahwa karyawan yang puas cenderung lebih disiplin dan bertanggung jawab, sementara Siregar & Prasetyo (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin hingga 35%.

Fenomena tersebut juga terlihat di PT MEA, perusahaan manufaktur komponen otomotif di Cikarang. Meskipun tingkat kedisiplinan karyawan meningkat dari 87% pada 2020 menjadi 93% pada 2023, produktivitas karyawan belum meningkat secara signifikan. Hal ini menimbulkan dugaan bahwa faktor kepuasan kerja belum optimal, sejalan dengan pendapat Robbins & Judge (2021) bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara faktor manajerial dan perilaku kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya celah antara peningkatan disiplin dan hasil kerja karyawan.

Oleh karena itu, penelitian ini menjadi relevan untuk mengkaji pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT MEA. Penelitian ini juga memperkuat temuan sebelumnya, seperti Fitri & Santoso (2023) yang menyatakan lingkungan kerja berdampak langsung terhadap disiplin, Yuliana & Prasetyo (2023) yang menemukan peran mediasi kepuasan kerja terhadap pengaruh kepemimpinan, serta Marlina et al. (2022) yang menunjukkan kontribusi kombinasi lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap budaya kerja disiplin dan produktif. Dengan demikian, studi ini diharapkan memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen sumber daya manusia di PT MEA.

TINJAUAN LITERATUR

Disiplin kerja merupakan sikap patuh terhadap peraturan organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sastrohadiwiryo (2013) memandang disiplin sebagai bentuk tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Sinambela (2016) menegaskan bahwa disiplin mencerminkan komitmen terhadap nilai organisasi, sementara Nurjaya et al. (2021) melihatnya sebagai sikap mental menaati aturan. Hasibuan (2019) dan Siagian (2020) menekankan bahwa disiplin adalah kesadaran individu untuk mematuhi peraturan sekaligus dedikasi terhadap tujuan perusahaan. Indikator disiplin meliputi kepatuhan waktu, ketaatan aturan, tanggung jawab, kesungguhan bekerja, dan kemandirian (Rivai, 2011; Fathoni, 2018). Penelitian Sekaryahya & Kusmayadi (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Secara umum, disiplin dapat disimpulkan sebagai kesadaran profesional dan moral dalam menaati aturan demi tercapainya tujuan organisasi.

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi

kenyamanan dan produktivitas karyawan. W. Enny (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik harus menciptakan rasa aman dan nyaman. Sutrisno (2019) menambahkan bahwa lingkungan kerja yang sehat dapat meningkatkan loyalitas karyawan. Ishak & Tanjung dalam Inbar (2021) membagi lingkungan kerja menjadi fisik—misalnya kebersihan, pencahayaan dan nonfisik seperti hubungan sosial. Robbins & Judge (2021) menyebut bahwa lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan motivasi. Saydam (2020) menekankan faktor udara, keamanan, dan hubungan harmonis antarpegawai. Indikator lingkungan kerja meliputi fasilitas kerja, kondisi fisik ruang, pencahayaan, keamanan, dan hubungan sosial (Siagian & Pranoto dalam Kurniawati, 2020). Penelitian Dharmayasa & Adnyani (2020) membuktikan bahwa lingkungan kerja kondusif meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan. Kesimpulannya, lingkungan kerja adalah kombinasi kondisi fisik dan psikologis yang memengaruhi kenyamanan dan produktivitas.

Gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin memengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Rivai (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi kelompok kerja. Nawawi (2016) melihatnya sebagai perilaku pemimpin dalam memengaruhi pikiran dan sikap anggota organisasi. Hasibuan (2017) menekankan pada proses mengarahkan dan memotivasi karyawan. Sofiyandi dalam Pustaka & Pemikiran (2017) menyebut kepemimpinan sebagai pendekatan terintegrasi yang menjadi panduan organisasi. Gaya transformasional, menurut Pangande (2021), mendorong motivasi dan kinerja melalui inspirasi dan pemberdayaan. Indikator kepemimpinan mencakup inspirational motivation, idealized influence, intellectual stimulation, individualized consideration, serta keadilan dan dukungan (Pangande, 2021; Wahjosumidjo, 2019). Penelitian Astuti & Hakim (2021) dan Hayati (2023) menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan Rosalina & Wati (2020) menemukan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, gaya kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam memengaruhi dan mengembangkan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif saat pekerjaan sesuai dengan harapan individu. Robbins & Judge (2015) menyatakan bahwa kepuasan muncul ketika kebutuhan personal dan profesional terpenuhi. Badriyah (2015) melihatnya sebagai faktor pembentuk loyalitas dan komitmen, sedangkan Luthans (2011) menilai kepuasan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan, dan peluang berkembang. Handoko (2020) menekankan bahwa kepuasan mencerminkan sikap terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk hubungan sosial dan kondisi kerja. Indikator kepuasan meliputi kesesuaian keterampilan dengan pekerjaan, kompensasi, kenyamanan lingkungan, dan hubungan sosial (Rivai, 2018 dalam Ayunasrah et al., 2022). Penelitian Maderendika (2022) menunjukkan bahwa pengembangan karier dan kompensasi layak merupakan faktor dominan pembentuk kepuasan kerja. Secara keseluruhan, kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang mencerminkan penerimaan individu terhadap pekerjaannya berdasarkan berbagai aspek lingkungan dan penghargaan kerja.

Hipotesis penelitian disusun berdasarkan teori serta temuan empiris sebelumnya, sebagaimana didukung oleh penelitian Yandra Rivaldo dan Sri Langgeng Ratnasari. Dalam penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai mediasi di PT MEA, hipotesis dirumuskan sebagai berikut.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal

ini sejalan dengan temuan Kawiana et al. (2023), Herawati & Tandirerung Ranteallo (2019), serta Sentosa (2019) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.

H2: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Rosalina & Wati (2020), Salma Shafura Muthi & Amalia Djuwita (2019), serta Pakaya (2020), yang konsisten menemukan bahwa kepemimpinan meningkatkan disiplin kerja.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Aoliso & Lao (2018), Ningsih et al. (2023), dan Lestari et al. (2020) memperkuat temuan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting yang meningkatkan kepuasan kerja.

H4: Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hipotesis ini didukung oleh Astuti & Hakim (2021), Hayati (2023), dan Khair (2019), yang menemukan bahwa kepemimpinan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini diperkuat oleh Iskandar (2018), Kurniasari & Maulana (2019), serta Saragih (2018), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja mendorong peningkatan disiplin kerja.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Dukungan empiris diberikan oleh penelitian Ayunasrah et al. (2022), Hanafi & Yohana (2019), serta Aruan & Fakhri (2020), yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan lingkungan kerja dengan kinerja atau disiplin.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja. Hipotesis ini didukung oleh penelitian Khair (2019) dan Khairunnisa & Nadjib (2019), yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan pada akhirnya memengaruhi hasil kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengukur hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik. Survei dilakukan secara cross-sectional dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh 70 karyawan divisi produksi PT MEA. Seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh karena jumlahnya kurang dari 100 orang. Desain penelitian bersifat asosiatif kausal, yaitu untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian dilaksanakan di PT MEA selama sepuluh bulan, dari September 2023 hingga Juni 2024. Variabel yang diteliti meliputi lingkungan kerja (X1), kepemimpinan (X2), disiplin kerja (Y), dan kepuasan kerja (M), yang diukur melalui indikator terstruktur menggunakan skala Likert lima poin. Pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dan studi lapangan berupa observasi, wawancara, serta penyebaran kuesioner Google Form. Analisis data dilakukan dengan SmartPLS, meliputi analisis outer model untuk menguji validitas dan reliabilitas (validitas konvergen, validitas diskriminan, Cronbach Alpha, dan Composite Reliability), serta analisis inner model untuk menilai hubungan antarvariabel melalui nilai R-Square, F-Square, SRMR, dan NFI. Uji hipotesis dilakukan menggunakan t-statistik dengan tingkat signifikansi 10% ($t > 1,65$) dan 5% ($t > 1,96$), baik untuk menguji pengaruh langsung maupun pengaruh mediasi kepuasan kerja.

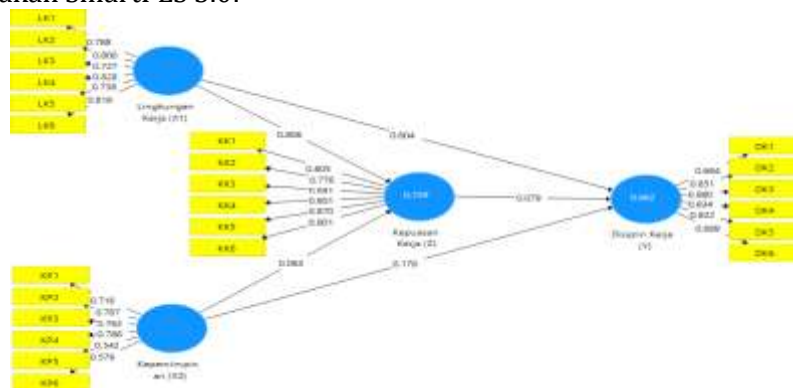
HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian serta karakteristik responden karyawan PT MEA, yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 39 orang (55,6%), sedangkan perempuan berjumlah 31 orang (44,4%). Pada karakteristik usia, sebagian besar karyawan berusia < 25 tahun, yaitu sebanyak 59 orang (85,2%). Sisanya terdiri dari usia 26–30 tahun sebanyak 8 orang (11,1%), usia 31–35 tahun sebanyak 2 orang (3%), dan usia 36–40 tahun sebanyak 1 orang (0,7%). Ditinjau dari pendidikan terakhir, mayoritas responden merupakan lulusan SMA/SMK sederajat sebanyak 62 orang (88,9%), diikuti oleh lulusan sarjana 6 orang (7,4%), lulusan SMP 1 orang (0,7%), dan diploma 1 orang (0,7%). Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan PT MEA didominasi oleh pekerja berusia muda dengan tingkat pendidikan SMA/SMK.

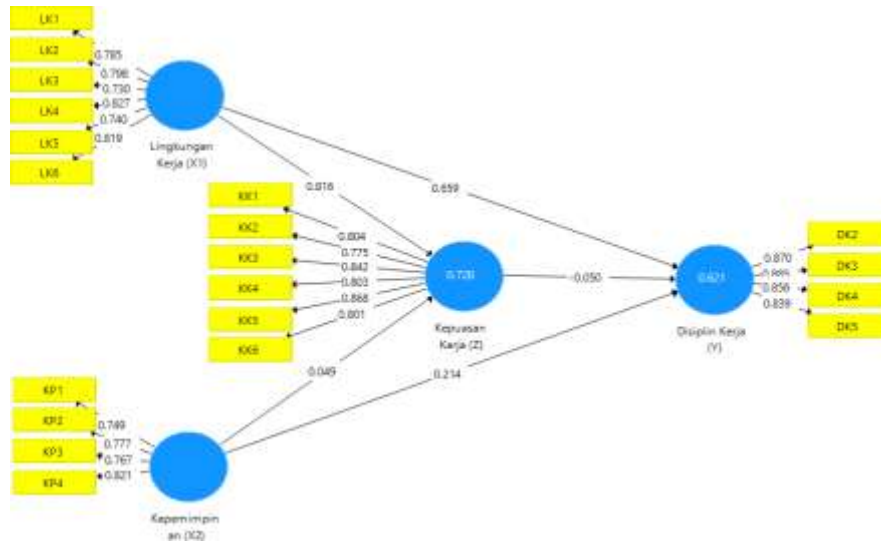
Hasil Uji Outer Model

Seperti yang ditunjukkan dalam bagan berikut, data penelitian diproses menggunakan SmartPLS 3.0:



Gambar 1 Path Model Tahap I

Pada data path model dan outer loading tahap I diatas menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) semua pernyataan valid >0,70, variabel kepemimpinan (X2) ada 2 point pernyataan yang tidak valid <0,70 yaitu KP5 dan KP6, variabel disiplin kerja (Y) terdapat 2 point pernyataan yang tidak valid <0,70 yaitu DK1 dan DK6 dan variabel kepuasan kerja (Z) semua pernyataan valid >0,70. Oleh karena itu, nilai outer loading yang <0,70 dieliminasi dari model. Pengolahan data outer loading tahap II dilakukan pengujian convergent validity, yaitu >0,70. Berikut path model dan uji outer loading tahap II pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dan tabel dibawah ini :



Gambar 2 Path Model Tahap II

Pada gambar di atas menunjukkan nilai instrumen di atas sudah memenuhi kriteria, yaitu >0,70 setelah instrumen yang tidak valid dieliminasi dari pengolahan data tahap I. oleh karena itu, semua indikator dapat diterima dengan baik atau dianggap valid dalam penelitian ini.

Convergent Validity

Tabel 1 Hasil Convergent Validity

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja (Y)	0.744
Kepemimpinan (X2)	0.607
Kepuasan Kerja (Z)	0.666
Lingkungan Kerja (X1)	0.615

Sumber data diolah, PLS 3.2.9

Uji validitas konvergen pada tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa Nilai AVE lingkungan kerja (0,615), Nilai AVE kepemimpinan (0,607), Nilai AVE disiplin kerja (0,744) dan Nilai AVE kepuasan kerja (0,607). Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada penelitian ini memenuhi kriteria AVE yang ditetapkan, yaitu > 0,05.

Discriminant Validity

Tabel 2 Cross Loading

	Disiplin Kerja (Y)	Kepemimpinan (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Lingkungan Kerja (X1)
DK2	0.870	0.607	0.615	0.749
DK3	0.885	0.505	0.551	0.640
DK4	0.856	0.563	0.521	0.587
DK5	0.839	0.620	0.550	0.679
KK1	0.913	0.576	0.804	0.713
KK2	0.680	0.930	0.775	0.690

KK3	0.877	0.580	0.842	0.712
KK4	0.554	0.599	0.803	0.744
KK5	0.534	0.563	0.868	0.663
KK6	0.645	0.715	0.801	0.646
KP1	0.744	0.749	0.755	0.521
KP2	0.542	0.777	0.504	0.609
KP3	0.642	0.767	0.914	0.598
KP4	0.643	0.821	0.560	0.563
LK1	0.683	0.615	0.673	0.785
LK2	0.566	0.567	0.680	0.798
LK3	0.640	0.742	0.950	0.730
LK4	0.560	0.567	0.710	0.827
LK5	0.643	0.530	0.613	0.740
LK6	0.723	0.728	0.798	0.819

Sumber data diolah, PLS 3.2.9

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa dalam hasil pengujian validitas diskriminasi semua konstruk atau variabel laten memiliki validitas diskriminasi yang baik dan dianggap valid. Karena item indikator konstruk terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai cross loading ($> 0,5$).

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 3 Hasil Validitas dan Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Disiplin Kerja (Y)	0.886	0.890	0.921	0.744
Kepemimpinan (X2)	0.784	0.787	0.860	0.607
Kepuasan Kerja (Z)	0.899	0.900	0.923	0.666
Lingkungan Kerja (X1)	0.875	0.883	0.905	0.615

Sumber data diolah, PLS 3.2.9

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil nilai reliabilitas komposit, dan Cronbach alpha memiliki nilai di atas 0,70 dan 0,60 secara berurutan. Dengan demikian, konstruk tersebut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Hasil Uji Inner Model

Setelah uji outer model selesai, dilakukan model struktural untuk memastikan bahwa validitas konvergen, validitas diskriminasi, dan reliabilitas komposit telah dipenuhi untuk setiap konstruk. Untuk mengetahui apakah model kecocokan dengan data. Pengujian ini mencakup pengujian kecocokan model (model fit), F Square, dan R-Square.

R Square

Pengujian struktur model, juga dikenal sebagai inner model, menunjukkan kekuatan estimasi hubungan antar konstruk dan variabel laten independen dengan dependen. Model struktural atau inner model dievaluasi dengan Coefficient of Determination (R²). Berikut hasil pengujian R Square dapat dilihat pada tabel

dibawah ini :

Tabel 4 Hasil R Square

	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja (Y)	0.621	0.604
Kepuasan Kerja (Z)	0.728	0.719

Sumber data diolah, PLS 3.2.9

Pada tabel diatas, Hasil pengujian inner model dalam penelitian ini menunjukkan nilai R Square (R2) sebesar 0,621 untuk variabel Disiplin Kerja (DK). Hasil ini diperoleh melalui perhitungan SmartPLS. Hal ini menunjukkan bahwa 2 (dua) variabel independent (Lingkungan Kerja (LK) dan Kepemimpinan (KP)) mampu menjelaskan sebesar 62,1% variabel Disiplin Kerja. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian menyumbang 37,9% dari total. Selain itu, nilai R Square (R2) sebesar 0,728 untuk variabel Kepuasan Kerja (KK) yang diperoleh melalui perhitungan SmartPLS. Hal ini menunjukkan bahwa 2 (dua) variabel independent (Lingkungan Kerja (LK) dan Kepemimpinan (KP)) mampu menjelaskan sebesar 72,8% variabel Disiplin Kerja. Variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian menyumbang 27,2% dari total.

F Square

Untuk menentukan kebaikan model, dilakukan pengujian F Square. Jika nilai F Square 0,02 menunjukkan pengaruh "kecil", 0,15 menunjukkan pengaruh "moderat", dan 0,35 menunjukkan pengaruh "besar". Tabel ini menunjukkan hasil dari nilai F Square:

Tabel 5 F Square

	Disiplin Kerja (Y)	Kepemimpinan (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Lingkungan Kerja (X1)
Disiplin Kerja (Y)				
Kepemimpinan (X2)	0.055		0.004	
Kepuasan Kerja (Z)	0.002			
Lingkungan Kerja (X1)	0.247		1.112	

Sumber data diolah, PLS 3.2.9

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai f square pengaruh "besar" terjadi pada variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja. (Z) (1,112). Sedangkan pengaruh moderat terjadi pada variabel lingkungan kerja (X1) terhadap disiplin kerja (Y) (0,247) dan Pengaruh kecil terjadi pada variabel kepemimpinan (X2) terhadap disiplin kerja (Y) (0,055), variabel kepemimpinan (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) (0,004) dan variabel kepuasan kerja (Z) terhadap disiplin kerja (Y) (0,002).

Model Fit

Dua model pengujian, standarized root mean square residual (SRMR) dan normal fit index (NFI), digunakan untuk menentukan model fit dalam penelitian ini. Jika nilai standarized root mean square residual (SRMR) di bawah 1.00, model akan

dianggap memiliki fit yang baik. Berikut hasil pengujian model fit dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 6 Model Fit

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0.094	0.094
d_ULS	1.839	1.839
d_G	1.448	1.448
Chi-Square	460.581	460.581
NFI	0.628	0.628

Sumber data diolah, PLS 3.2.9

Pada tabel di atas, nilai standarized root mean square residual (SRMR) sebesar 0,094, dapat disimpulkan bahwa model fit dalam penelitian ini dianggap cocok. Selain itu, indeks normal fit (NFI) sebesar 0,628 dapat dianggap baik atau sesuai karena mendekati 1, sehingga dapat disimpulkan bahwa model fit dalam penelitian ini telah terpenuhi.

Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis menunjukkan nilai statistik dan nilai probabilitas. Nilai statistik digunakan untuk menguji hipotesis. jika nilai t-statistik > 1,96. Untuk pengujian hipotesis dengan probabilitas, Ha diterima jika nilai $p < 0,05$ dapat dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan. Berikut pengujian hipotesis pengaruh langsung dapat di lihat pada tabel dibawah ini

Tabel 7 Hipotesis Pengaruh Langsung

	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values
Kepemimpinan (X2) -> Disiplin Kerja (Y)	0.214	1.519	0.129
Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.049	0.393	0.695
Kepuasan Kerja (Z) -> Disiplin Kerja (Y)	-0.050	0.253	0.800
Lingkungan Kerja (X1) -> Disiplin Kerja (Y)	0.659	2.763	0.006
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0.816	7.455	0.000

Sumber data diolah, PLS 3.2.9

Hasil nilai path coefficient terhadap hipotesis penelitian dijelaskan sebagai berikut :

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, ditunjukkan oleh nilai T-statistic $2,763 > 1,96$ dan p-value $0,006 < 0,05$, sehingga H1 diterima. Sebaliknya, Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja karena nilai T-statistic $1,519 < 1,96$ dan p-value $0,129 > 0,05$, sehingga H2 ditolak. Lingkungan Kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai T-statistic $7,455 > 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$, sehingga H3 diterima. Namun, Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karena nilai T-statistic $0,393 < 1,96$ dan p-value $0,695 > 0,05$, menyebabkan H4 ditolak. Selain itu, Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap Disiplin Kerja dengan nilai T-statistic $0,253 < 1,96$ dan p-value $0,800 > 0,05$, sehingga H5 juga ditolak. Secara keseluruhan, hanya Lingkungan Kerja

yang terbukti berpengaruh baik terhadap Disiplin Kerja maupun Kepuasan Kerja. Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Tabel 8 Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	T Statistik	P Values
Kepemimpinan (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Disiplin Kerja (Y)	-0.002	0.089	0.929
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Disiplin Kerja (Y)	-0.040	0.243	0.808

Sumber data diolah, PLS 3.2.9

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai T-statistic $0,243 < 1,96$ dan p-value $0,808 > 0,05$, dengan koefisien negatif $-0,040$ sehingga H6 ditolak. Demikian pula, Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja juga tidak berpengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, ditunjukkan oleh nilai T-statistic $0,089 < 1,96$ dan p-value $0,929 > 0,05$, dengan koefisien $-0,002$ sehingga H7 turut ditolak. Hasil ini menegaskan bahwa Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan Lingkungan Kerja maupun Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan tertata dapat meningkatkan konsentrasi serta semangat kerja sehingga berdampak pada meningkatnya disiplin kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kedisiplinan. Adesaputra & Wulandari (2021) menekankan bahwa manajemen dan karyawan sama-sama bertanggung jawab dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai T-statistic $2,763$ dan p-value $0,006$. Temuan ini sejalan dengan penelitian Kawiana et al. (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja di perusahaan freight forwarding dan logistik.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja lebih dipengaruhi oleh faktor internal individu, seperti motivasi dan komitmen. Kepemimpinan tertentu bahkan dapat menghambat kedisiplinan, terutama gaya otoriter yang menurunkan motivasi karyawan (Diantari, 2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (T-statistic $1,519$; p-value $0,129$). Hasil ini konsisten dengan temuan Setiawan & Mardalis yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja, sementara komitmen organisasi lebih berperan dalam meningkatkan disiplin.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan memenuhi aspek ergonomis terbukti meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti dikemukakan Isma & Dipoatmodjo (2022). Temuan penelitian ini menunjukkan pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (T-statistic 7,455; p-value 0,000). Hasil ini mendukung temuan Aoliso & Lao (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh kuat terhadap kepuasan kerja karyawan PT Taspen.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik pekerjaan, bukan hanya kepemimpinan. Pratama et al. (2022) menjelaskan bahwa gaji, kondisi kerja, dan hubungan rekan kerja sering kali memengaruhi kepuasan lebih besar dibanding gaya kepemimpinan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (T-statistic 0,393; p-value 0,695). Temuan ini sejalan dengan Pally & Septyarini yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja lebih ditentukan oleh faktor eksternal seperti aturan organisasi, sistem penghargaan, dan pengawasan atasan. Sebaliknya, kepuasan kerja sering kali dipengaruhi oleh aspek personal dan hubungan kerja (Adipura & Puspitasari, 2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja (T-statistic 0,253; p-value 0,800). Temuan ini selaras dengan penelitian Adipura & Puspitasari (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak selalu berhubungan langsung dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja dapat berperan dalam meningkatkan disiplin, namun beberapa faktor lain seperti aturan organisasi dan pengawasan memiliki pengaruh lebih besar (Ananda & Hadi, 2023). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (T-statistic 0,243; p-value 0,808). Temuan ini sejalan dengan penelitian Ananda & Hadi (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan lingkungan kerja dan disiplin kerja.

Pengaruh Kepemimpinan melalui Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Kepemimpinan berperan dalam memengaruhi motivasi dan hubungan kerja, namun disiplin lebih sering dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti sistem penghargaan dan aturan kerja (Prasetyo & Marlina, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan melalui kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (T-statistic 0,089; p-value 0,929). Hasil ini konsisten dengan penelitian Subiyanto yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mampu menjadi mediator hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pada divisi produksi PT.

MEA, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dan kepuasan kerja, menunjukkan bahwa fasilitas yang memadai, tata ruang yang nyaman, serta lingkungan organisasi yang sehat mampu meningkatkan kedisiplinan dan kepuasan karyawan. Sebaliknya, kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin maupun kepuasan kerja, karena gaya kepemimpinan yang kurang tepat, seperti otoriter, dapat menurunkan motivasi dan komitmen, sementara kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor langsung terkait pekerjaan seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Selanjutnya, kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sehingga variabel ini tidak memediasi hubungan antara lingkungan kerja maupun kepemimpinan dengan disiplin karyawan. Hal ini menegaskan bahwa disiplin lebih ditentukan oleh faktor eksternal seperti peraturan perusahaan, sistem penghargaan dan hukuman, serta pengawasan atasan, meskipun lingkungan kerja tetap menjadi aspek penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja menjadi fokus utama untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan, sedangkan kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki peran yang lebih terbatas dalam konteks ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipura, & Puspitasari, K. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Gejayan Innova). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 1–25.
- Akbar, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Bima*. 2(1).
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF : Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Anggraini A. L. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keterikatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada K3PG (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik). *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 2021, 1.2: 137-150.*, 12(2004), 6–25.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, m(1). <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- ARTAMEVIAH, R. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution Pt. Freeport Indonesia. *Modus*, 27(2), 141–162.
- Astuti, R., & Hakim, M. A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel

- Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.422>
- Badriyah yuwono (2015:241). (2019). Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 6–29.
- Baharuddin, A., & Salam, R. (2020). BAHARUDIN SALAM Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja Karyawan. 4(1), 1–10.
- Burhannudin, Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/view/425>
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Ekonomi, F., Indonesia, U. H., Manajemen, P., Syariah, K., Islam, U., Hasan, Z., Tulasi, D., Manajemen, P., Katolik, U., Mandala, W., Wibowo, T. S., Manajemen, P., Setyawasih, R., & Manajemen, P. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Freight Forwarding dan Logistik. 9(4), 1317– 1329.
- Fathi'ah, At. A. (2020). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan. 7–30.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian : konsep dasar dan aplikasi dengan program SmartPLS*.
- Guthrie, J. P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Can. J. Chem*, 55, 3562–3574.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2019). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 73–89. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hayati, R. R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Mu'amalatuna: Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 185–192. <https://doi.org/10.36269/v5i2.1413>
- Herawati, N., & Tandirerung Ranteallo, A. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Rpj. *Jurnal Akrab Juara*, 4, 27–41.
- Husain, B. A. (2020). 1650-2991-1-Sm. PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Pada PT. Bank Tbk Cabang Bintaro), 1(1), 2–16.
- Ida Ayu Putu Septy Diantari, N. M. Y. (2019). DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA PT BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), Tbk CABANG DENPASAR Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia seseorang untuk mempengaruhi orang lain d. 1342–1360.
- Ii, B. A. B., & Kerja, A. K. (2018). F.111.16.0045-05-Bab-Ii-20200303100350. 11– 22.
- Imanuddin wahyudi siagian. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt.pln rayon medan selatan sumatera utara.
- Inbar, N. R. D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan

- Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Inbar, N. R. D. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 58(2), 84–92.
- Iskandar, D. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Akademi Kebidanan Internasional Pekanbaru. *Snmi*, 3(1), 846–857.
- Isma, A. S., & Dipoadmodjo, T. S. P. (2022). The Effect Of Work Environment On Employee Satisfaction At PT. Planet Beckham 18 In Gowa Regency. *Jurnal Economix*, 10(2), 257–268.
- Jurnal, A., Masyarakat, K., Hal, N., Nisa, R., Sri, D., & Jufa, N. O. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Di Puskesmas Patrol Kabupaten Indramayu Tahun 2023 The Influence of Leadership Style on Work Discipline at the Patrol Health Center in Indramayu Regency in 2023 Pendahuluan Kepemimpinan salah satu faktor*. 8(2), 467–471.
- Karyawan, K., & Sakit, R. (2023). *Peran Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit di Era Digital 1**.
- Kawiana, I. G. P., Moh. Samsul Arifin, Daniel Tulasi, Teguh Setiawan Wibowo, & Rianti Setyawasih. (2023). The Effect of Work Environment, Work Stress and Work Motivation on Employee Performance in Freight Forwarding and Logistics Company. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4), 1317–1323. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1290>
- Khair, D. S. H. dan H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Wicaksono & Hermani*, 2(1), 69–88.
- Khairunnisa, P., & Nadjib, M. (2019). Effect of Leadership Style on Service Quality and Job Satisfaction among Hospital Nurses: A Systematic Review. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 295–295. <https://doi.org/10.26911/the6thicph.04.57>
- Kurniasari, R., & Maulana, I. (2019). Analisis kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(2), 249–254.
- Kurniawati, A. Z. S. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada Nasmoco, Magelang Jawa Tengah)*.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Sebagai Mediasi. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Martono, & Aspiyah. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339– 346.
- Ni Kadek Ira Agustini A.A, S. K. D. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 7191– 7218.
- Ningsih, N., Suprianto Ahmadi, R., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Komunikasi Dan Ilmu Sosial*, 1(1), 38–47. <https://doi.org/10.38035/jkis.v1i1.117>
- Pakaya, S. (2020). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. 1(1), 58–68.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22– 38.

<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Pratama, A. Y., Ismiasih, Suswatiningsih, T. E., & Dinarti, S. I. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Pusat Penelitian Kelapa Sawit Unit Marihat Sumatera Utara. *AGRIFITIA : Journal of Agribusiness Plantation*, 2(1), 22–33. <https://doi.org/10.55180/aft.v2i1.196>
- Priyatmo, C. L. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekonomi*, 9(1), 13–21.
- Prodi, M., Manajemen, M., & Ekonomi, F. (2021). 1 1041. 1041–1056.
- Pustaka, K., & Pemikiran, K. (2017). *Bab ii kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan paradigma penelitian 2.1.*
- Putra, A., & Aprianti, K. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Camat Lambitu Kabupaten Bima. *SULTANIST: Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(1), 19–27. <https://doi.org/10.37403/sultanist.v8i1.184>
- Ratnasari, Y. R. dan S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 15(2), 505–515. [https://doi.org/10.1016/S1005-8885\(08\)60090-4](https://doi.org/10.1016/S1005-8885(08)60090-4)
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. *Inovator: Jurnal Manajemen*, 9(1), 23–29.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salma Shafura Muthi dan Dr Amalia Djuwita Dra., M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dilingkungan Telkom Regional Iii Jawa Barat. *E-Proceeding of Management*, 6(2), 5082–5092.
- Santoso, B. A., & Ramadhan, N. K. (2020). Jurnal Disrupsi Bisnis. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(2), 172.
- Saragih, M. A. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR PERTANAHAN KABUPATEN SIMALUNGUN*. 6(2).
- Sentosa, B. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kecamatan Kanor , Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(2), 37. <https://doi.org/10.30587/jre.v2i2.969>
- Sudiarditha, I. K. R. (2019). Compensation and Work Discipline on Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening. *Trikonomika*, 18(2), 80–87. <https://doi.org/10.23969/trikononika.v18i2.1755>
- Sugiyono. (2019). Buku Metode Penelitian. In *Metode Penelitian* (pp. 32–41). Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 4(1), 29–42. <https://doi.org/10.32500/jematech.v4i1.1445>
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Vol 8 No 4 (2026) 1614 – 1629 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v8i4.10752

Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia.
Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 3(3), 570–585.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>

W Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
<http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>

Zega, Y. (2022). Pengaruh Kinerja Kepegawaian Dalam Administrasi Perkantoran.
Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi, 1(1), 63–69.
<https://doi.org/10.56248/jamane.v1i1.14>