

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Profil Responden

Berdasarkan data dari 46 responden karyawan PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin, melalui daftar pertanyaan (kuesioner) didapat kondisi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, lama kerja dan bagian tugas. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai karakteristik responden sebagai objek penelitian.

4.1.1. Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin:

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Pria	43	93.5
Wanita	3	6.5
Total	46	100.0

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan keterangan tabel 4.1 memperlihatkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin yang diambil sebagai responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 43 orang dan yang

berjenis kelamin wanita sebanyak 3 orang.

4.1.2. Usia Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan usia:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
<20 Tahun	5	10.9
21-30 Tahun	17	37.0
31-40 Tahun	20	43.5
>40 Tahun	4	8.6
Total	46	100.0

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan keterangan tabel 4.2 memperlihatkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin yang diambil sebagai responden lebih banyak pada usia 31-40 tahun. Dan yang paling sedikit pada usia lebih dari 40 tahun.

4.1.3. Lama Kerja Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan lama kerja:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persen
<1 Tahun	7	15.2
>1 Tahun	39	84.8
Total	46	100.0

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan keterangan tabel 4.3 memperlihatkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin yang diambil sebagai responden memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 7 orang dan responden yang memiliki masa kerja lebih dari 1 tahun sebanyak 39 orang.

4.1.4. Bagian Tugas Responden

Berikut adalah karakteristik profil responden dalam penelitian ini berdasarkan bagian tugas:

Tabel 4.4

Responden Berdasarkan Bagian Tugas

Bagian Tugas	Frekuensi	Persen
Mesin Flexo	30	65.2
Mesin Partisi	2	4.3
Mesin Folder Glue Otomatis	6	13.0
Mesin Glue Manual	1	2.3
Mesin Straping	2	4.3
Mesin Stiching	1	2.3
Mesin Sloter	2	4.3
Mesin Slitter	2	4.3
Total	46	100.0

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan keterangan tabel 4.4 memperlihatkan bahwa karyawan bagian produksi pada PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin yang diambil sebagai responden lebih banyak bertugas dibagian mesin flexo yang berjumlah 30 orang. Sedangkan yang paling sedikit bertugas di mesin glue manual dan di mesin stiching, dimana masing-masing mesin hanya ada 1 orang yang bertugas.

4.2 Uji Instrumen

4.2.1 Uji Validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $46 - 2$ atau $df = 44$ dengan α 0,05 didapat $r_{tabel} = 0,2907$, jika r_{hitung} (untuk tiap-tiap butir pertanyaan dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari hasil uji validitas berikut ini:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Disiplin Kerja	Disiplin Kerja 1	0,734	0,2907	Valid
	Disiplin Kerja 2	0,662	0,2907	Valid
	Disiplin Kerja 3	0,646	0,2907	Valid
	Disiplin Kerja 4	0,374	0,2907	Valid
	Disiplin Kerja 5	0,607	0,2907	Valid
	Disiplin Kerja 6	0,698	0,2907	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2907) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha = 5\%$)	Hasil
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja 1	0,697	0,2907	Valid
	Lingkungan Kerja 2	0,729	0,2907	Valid
	Lingkungan Kerja 3	0,693	0,2907	Valid
	Lingkungan Kerja 4	0,461	0,2907	Valid
	Lingkungan Kerja 5	0,608	0,2907	Valid
	Lingkungan Kerja 6	0,382	0,2907	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2907) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha =$ 5%)	Hasil
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja1	0,678	0,2907	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,701	0,2907	Valid
	Motivasi Kerja 3	0,645	0,2907	Valid
	Motivasi Kerja 4	0,694	0,2907	Valid
	Motivasi Kerja 5	0,675	0,2907	Valid
	Motivasi Kerja 6	0,612	0,2907	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2907) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha =$ 5%)	Hasil
Kinerja Karyawan	Kinerja Karyawan 1	0,757	0,2907	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,520	0,2907	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,695	0,2907	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,713	0,2907	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,554	0,2907	Valid
	Kinerja Karyawan 6	0,412	0,2907	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2907) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Item Pertanyaan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha =$ 5%)	Hasil
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,671	0,2907	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,739	0,2907	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,683	0,2907	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,711	0,2907	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,656	0,2907	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,666	0,2907	Valid

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa seluruh *Pearson Correlation* memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,2907) dan bernilai positif. Dengan demikian butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Tabel 4.10

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Alpha	Keterangan
X1	6 item pertanyaan	0,833	Reliabel
X2	6 item pertanyaan	0,825	Reliabel
X3	6 item pertanyaan	0,869	Reliabel
Y	6 item pertanyaan	0,833	Reliabel
Z	6 item pertanyaan	0,880	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Dari tabel 4.10 dapat diketahui masing-masing variabel memiliki Cronbach Alpha > 0,60. Dengan demikian variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja dapat dikatakan reliabel.

4.3 Hasil Analisis Data Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Persamaan I)

4.3.1. Uji Asumsi Klasik

4.3.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau

mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Jarque-Bera (JB Test). Uji ini merupakan uji normalitas dengan berdasarkan pada koefisien keruncingan (kurtosis) dan koefisien kemiringan (skewness). Jika nilai Jarque-Bera (JB) $\leq X^2$ tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai statistik Jarque-Bera (JB) digunakan rumus berikut:

$$JB = n \left[\frac{s^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right]$$

Tabel 4.11

Perhitungan Nilai Skewness dan Kurtosis

	Skewness Statistic	Kurtosis Statistic
Unstandardized Residual	-0,142	-0,126

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Persamaan 1

Dengan menggunakan output diatas dimana nilai Skewness sebesar -0,142 dan Kurtosis -0,126, maka dapat dihitung nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebagai berikut:

$$JB = n \left[\frac{s^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right]$$

$$JB = 46 \left[\frac{(-0,142)^2}{6} + \frac{(-0,126-3)^2}{24} \right] = 18,8876$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebesar 18,8876 , sedangkan nilai X^2 tabel dengan $df = 46-4 = 42$ dan sig. 0,05 sebesar 58,124038. Karena nilai statistik Jarque-Bera (JB)

$18,8876 < \text{nilai } X^2 \text{ tabel } 58,124038$, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

4.3.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda.

Tabel 4.12

Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 1	
	Tolerance	VIF
Total X1	0,994	1,006
Total X2	0,835	1,197
Total X3	0,836	1,196

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$. Nilai *variance inflation factor* (VIF) satu variabel < 10 . Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4.3.1.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari variasi satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya

heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji *White* yang menyatakan jika nilai *Chi-Square* (X^2) hitung lebih kecil dari *Chi-Square* (X^2) tabel menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Persamaan I

Tabel 4.13

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.347 ^a	.121	-.041	2.18221	1.238

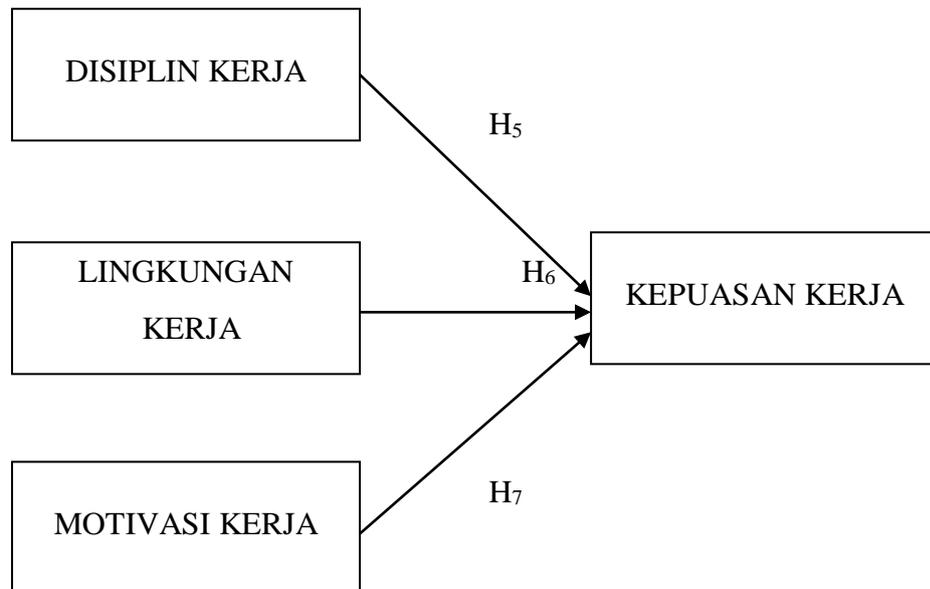
Sumber : Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Chi-Square* hitung sebesar 5,566. Diperoleh dari :

$$\begin{aligned}
 X^2 \text{ hitung} &= n \times R \text{ Square} \\
 &= 46 \times 0,121 \\
 &= 5,566
 \end{aligned}$$

Sedangkan nilai *Chi-Square* tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan $df = 46 - 4 = 42$ adalah sebesar 58,124. Karena nilai *Chi-Square* hitung lebih kecil dari nilai *Chi-Square* tabel ($5,566 \leq 58,124$), maka dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan yang digunakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4.3.2 Analisis Substruktur I



$$M = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + e_1$$

Keterangan:

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

M = Kepuasan Kerja

Tabel 4.14**Hasil Perhitungan Regresi Linier**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	-0,849	2,074
Total_X1	-0,090	0,057
Total_X2	0,939	0,070
Total_X3	0,166	0,064

Sumber: Data diolah SPSS 23,2021

Berdasarkan tabel 4.14 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$M = -0,849 - 0,090X_1 + 0,939X_2 + 0,166X_3 + e$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Koefisien konstanta sebesar -0,849 artinya apabila Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Motivasi Kerja (X_3) nilainya tetap, maka Kepuasan Kerja (M) sebesar -0,849.
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar -0,090 artinya apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kepuasan Kerja (M) sebesar 0,090.
- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,939 artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (M) sebesar 0,939.

- 4) Hasil perhitungan nilai koef. variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,166 artinya apabila Motivasi Kerja meningkat sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kepuasan Kerja (M) sebesar 0,166.

Tabel 4.15

**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja
Secara Parsial Terhadap Kepuasan Kerja**

Model	T	Sig.
(Constant)	-0,409	0,684
Total_X1	-1,592	0,119
Total_X2	13,386	0,000
Total_X3	2,586	0,013

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(46-3) = 43$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,681.

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -1,592 < t_{tabel} sebesar 1,681 dengan signifikan t sebesar 0,119, karena sig. t > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $13,386 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dengan signifikan t sebesar 0,000 , karena signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,586 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dengan signifikansi t sebesar 0,013, karena signifikansi $t < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima. Artinya secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

4.4 Hasil Analisis Data Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Persamaan II)

4.4.1 Uji Asumsi Klasik

4.4.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Jarque-Bera (JB Test). Uji ini merupakan uji normalitas dengan berdasarkan pada koefisien keruncingan (kurtosis) dan koefisien kemiringan (skewness). Jika nilai Jarque-

Bera (JB) \leq X^2 tabel maka nilai residual terstandarisasi dinyatakan berdistribusi normal. Untuk menghitung nilai statistik Jarque-Bera (JB) digunakan rumus berikut:

$$JB = n \left[\frac{s^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right]$$

Tabel 4.16

Perhitungan Nilai Skewness dan Kurtosis

	Skewness Statistic	Kurtosis Statistic
Unstandardized Residual	-0,887	1,514

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Persamaan II

Dengan menggunakan output diatas dimana nilai Skewness -0,887 dan Kurtosis 1,514 , maka dapat dihitung nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebagai berikut:

$$JB = n \left[\frac{s^2}{6} + \frac{(K-3)^2}{24} \right]$$

$$JB = 46 \left[\frac{(-0,887)^2}{6} + \frac{(1,514-3)^2}{24} \right] = 10,2644$$

Berdasarkan perhitungan diatas diperoleh nilai statistik Jarque-Bera (JB) sebesar 10,2644 , sedangkan nilai X^2 tabel dengan $df = 46-5 = 41$ dan sig. 0,05 sebesar 56,942387. Karena nilai statistik Jarque-Bera (JB) $10,2644 <$ nilai X^2 tabel 56,942387, maka nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal.

4.4.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linier berganda.

Tabel 4.17

Uji Multikolinieritas *Tolerance* dan VIF

Model	Persamaan 2	
	Tolerance	VIF
Total X1	0,937	1,067
Total X2	0,159	6,306
Total X3	0,721	1,386
Total Z	0,141	7,101

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.17 diketahui bahwa nilai tolerance semua variabel independen $> 0,10$. Nilai *variance inflation factor* (VIF) satu variabel < 10 . Berdasarkan kriteria dalam pengambilan keputusan dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

4.4.1.3 Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas muncul apabila kesalahan atau residual dari model yang diamati tidak memiliki variasi yang konstan dari variasi satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Uji

White yang menyatakan jika nilai *Chi-Square* (X^2) hitung lebih kecil dari *Chi-Square* (X^2) tabel menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Persamaan II

Tabel 4.18

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.408 ^a	.167	-.042	2.14479	2.238

Sumber : Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Chi-Square* hitung sebesar 7,682. Diperoleh dari :

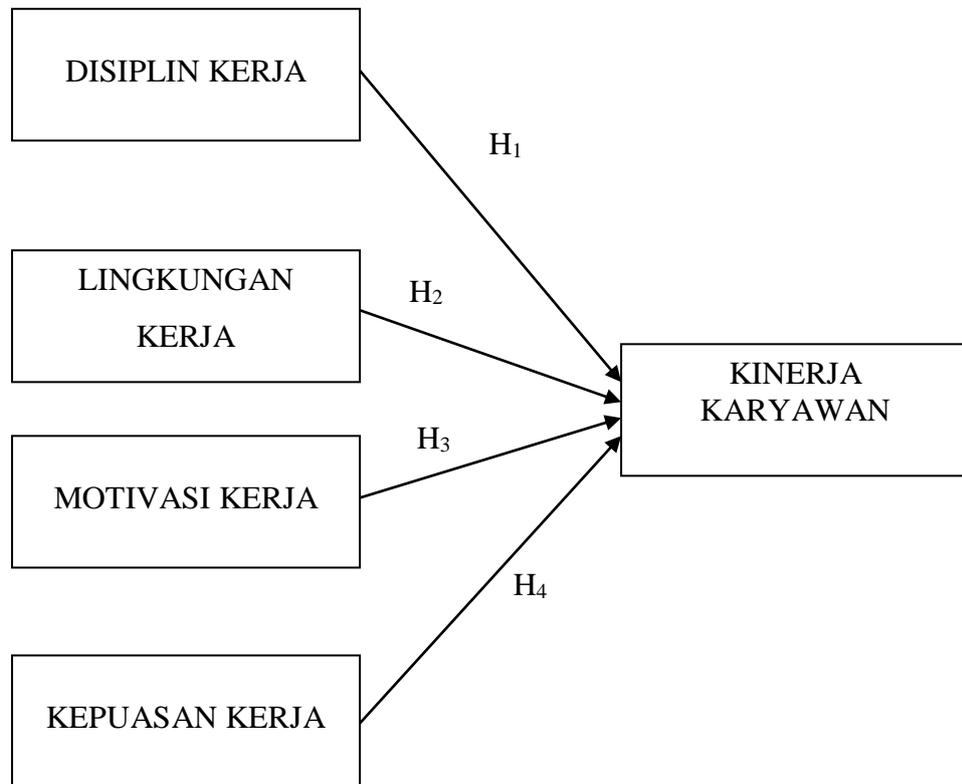
$$X^2_{hitung} = n \times R \text{ Square}$$

$$= 46 \times 0,167$$

$$= 7,682$$

Sedangkan nilai *Chi-Square* tabel pada $\alpha = 5\%$ dengan $df = 46 - 5 = 41$ adalah sebesar 56,942. Karena nilai *Chi-Square* hitung lebih kecil dari nilai *Chi-Square* tabel ($7,682 \leq 56,942$), maka dapat disimpulkan bahwa dalam model persamaan yang digunakan tidak terdapat gejala heterokedastisitas.

4.4.2 Analisis Substruktur II



$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_3 + M + e_1$$

Keterangan:

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Motivasi Kerja

M = Kepuasan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

Tabel 4.19
Hasil Perhitungan Regresi Linier
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	2,338	1,791
Total_X1	-0,013	0,050
Total_X2	0,546	0,139
Total_X3	-0,070	0,060
Total_Z	0,424	0,133

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Berdasarkan tabel 4.19 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel. Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = 2,338 - 0,013X_1 + 0,546X_2 - 0,070X_3 + 0,424X_4 + e_1$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa:

- 1) Koefisien konstanta sebesar 2,338 artinya apabila Disiplin Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) dan Kepuasan Kerja (X_4) nilainya tetap, maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 2,338.
- 2) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Disiplin Kerja (X_1) sebesar -0,013 artinya apabila Disiplin Kerja meningkat sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,013.

- 3) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,546 artinya apabila Lingkungan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,546.
- 4) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar -0,070 artinya apabila Motivasi Kerja meningkat sebesar 1% maka akan berpengaruh terhadap penurunan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,070.
- 5) Hasil perhitungan nilai koefisien variabel Kepuasan Kerja (X_4) sebesar 0,424 artinya apabila Kepuasan Kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,424.

Tabel 4.20

**Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan
Kepuasan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan**

Model	t	Sig.
(Constant)	1,305	0,199
Total_X1	-0,264	0,793
Total_X2	3,937	0,000
Total_X3	-1,172	0,248
Total_Z	3,189	0,003

Sumber: Data diolah SPSS 23, 2021

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Besarnya angka t_{tabel} dengan ketentuan $\alpha = 0,05$ dan $df = (n-k)$ atau $(46-4) = 42$. Dari ketentuan tersebut diperoleh angka t_{tabel} sebesar 1,682.

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -0,264 < t_{tabel} sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,793, karena sig. t > 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar

$3,937 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,000, karena sig. t $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

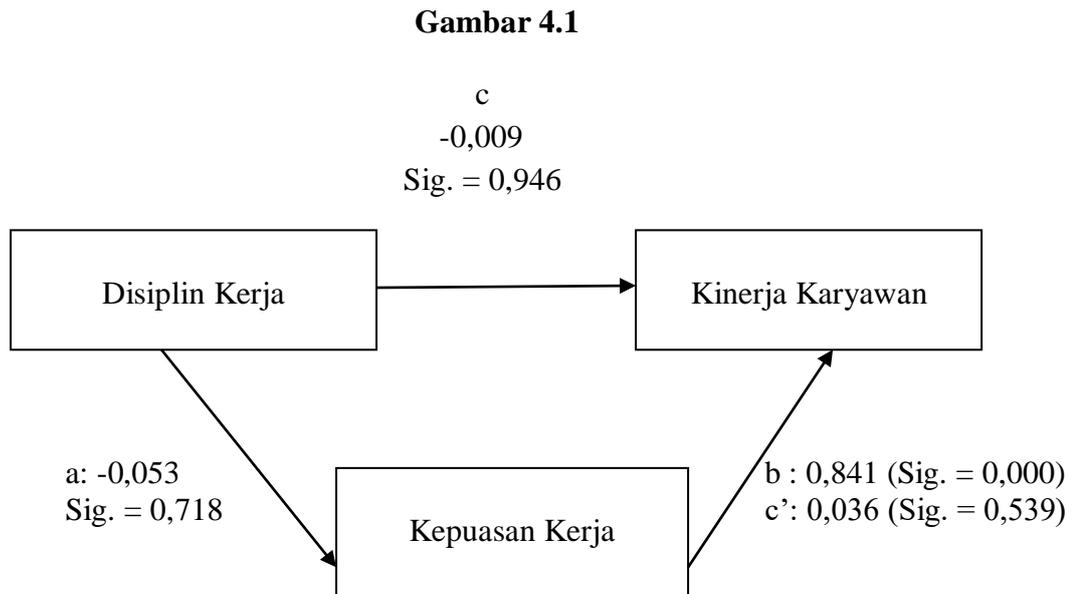
Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-1,172 < t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,248, karena sig. t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya secara parsial motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $3,189 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,003, karena sig. t $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.5 Pengujian Variabel Mediasi

a. Strategi *Casual Step* (Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta \text{Disiplin Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *Casual*

Step:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja (M) pada variabel independen Disiplin Kerja (X_1)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,718 > a = 0,05$ dan koef. regresi (a) = -0,053.

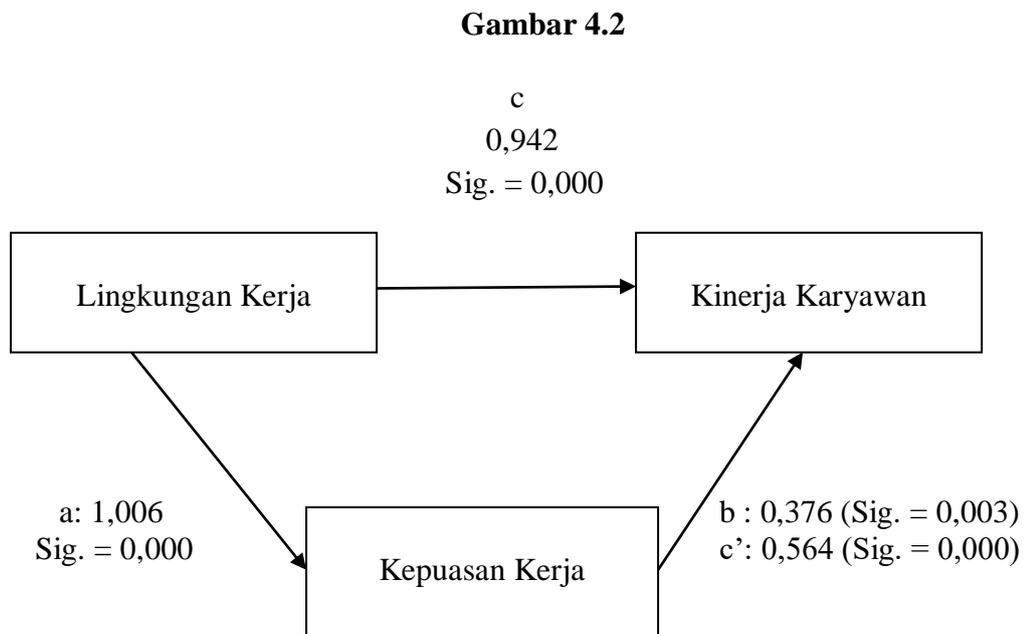
- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Disiplin Kerja (X_1)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa disiplin kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,946 > \alpha = 0,05$ dan koef. regresi (c) = -0,009.

- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Disiplin Kerja (X_1) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (M).

Hasil analisis ditemukan bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$ dan koef. regresi (b) = 0,841. Selanjutnya ditemukan *direct effect* sebesar $0,036 < c = 0,3164$. Pengaruh variabel independen disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan bertambah dan tidak signifikan $0,539 > \alpha = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi mediasi, dimana variabel disiplin kerja tidak mampu memengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan.

b. Strategi *Casual Step* (Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta \text{Lingkungan Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *Casual Step*:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja (M) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,000 < a = 0,05$ dan koef. regresi (a) = 1,006.

- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,000 < a = 0,05$

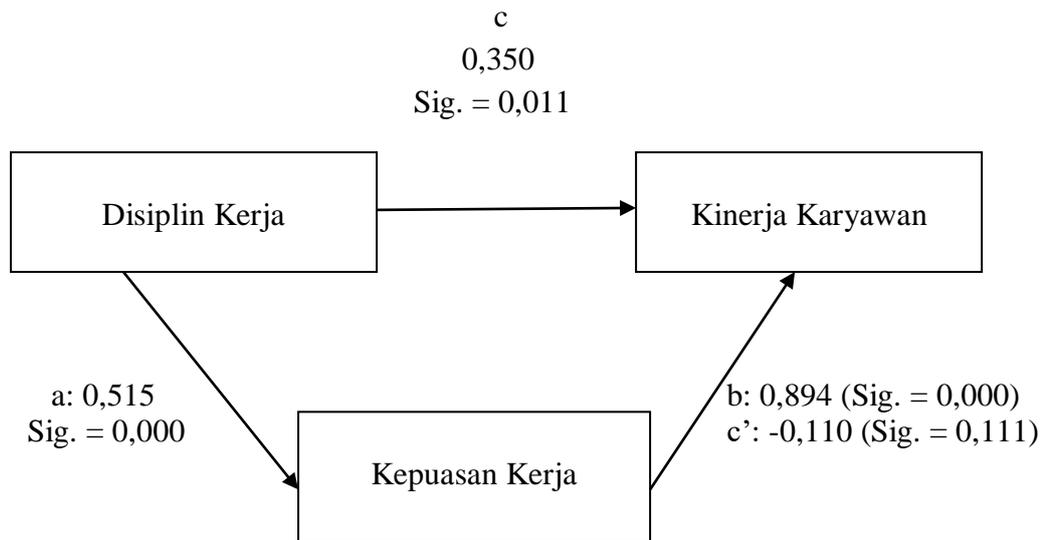
dan koef. regresi (c) = 0,942.

- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (M).

Hasil analisis ditemukan bahwa lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0,003 < a = 0,05$ dan koef. regresi (b) = 0,376. Selanjutnya ditemukan *direct effectc'* sebesar $0,564 < c = 0,942$. Pengaruh variabel independen lingkungan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dan signifikan $0,000 < a = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *partial mediation* atau terjadi mediasi, dimana variabel lingkungan kerja mampu memengaruhi secara langsung variabel kinerja karyawan maupun tidak langsung dengan melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

c. Strategi *Casual Step* (Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Dimediasi Kepuasan Kerja)

Gambar 4.3



Sumber: Dikembangkan dalam penelitian ini

$$Y = \beta \text{Motivasi Kerja} + \beta \text{Kepuasan Kerja} + e$$

Tiga persamaan regresi yang harus diestimasi dalam strategi *Casual Step*:

- 1) Persamaan regresi sederhana variabel intervening Kepuasan Kerja (M) pada variabel independen Motivasi Kerja (X_3)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sig. $0,000 < a = 0,05$ dan koef. regresi (a) = 0,515.

- 2) Persamaan regresi sederhana variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel independen Motivasi Kerja (X_3)

Hasil analisis ditemukan bukti bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan $0,011 < a = 0,05$

dan koef. regresi (c) = 0,350.

- 3) Persamaan regresi berganda variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) pada variabel Motivasi Kerja (X_3) serta variabel intervening Kepuasan Kerja (M).

Hasil analisis ditemukan bahwa motivasi kerja signifikan terhadap kinerja karyawan, setelah mengontrol kepuasan kerja dengan nilai signifikan $0,000 < a = 0,05$ dan koef. regresi (b) = 0,894. Selanjutnya ditemukan *direct effect* sebesar $-0,110 < c = 0,350$. Pengaruh variabel independen kepuasan kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan berkurang dan tidak signifikan $0,111 > a = 0,05$ setelah mengontrol variabel intervening kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa model ini termasuk ke dalam *perfect mediation* atau terjadi mediasi sempurna, dimana variabel motivasi kerja tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel kinerja karyawan tanpa melibatkan variabel intervening kepuasan kerja atau dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

4.6 Pengujian Sobel Test

a. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja

- 1) Koefisien antara variabel independen disiplin kerja dan variabel intervening kepuasan kerja (a)

Tabel 4.21**Koef. Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients
Disiplin Kerja	-0,053

Sumber: Data diolah, 2021

- 2) Koefisien antara variabel intervening kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan (b)

Tabel 4.22**Koefisien Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,841

Sumber: Data diolah, 2021

- 3) Standar error dari a

Tabel 4.23**Standar Error Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Standar Error
Disiplin Kerja	0,12366654

Sumber: Data diolah, 2021

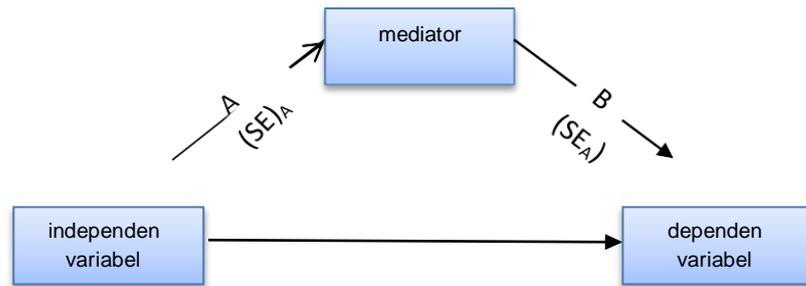
- 4) Standar error dari b

Tabel 4.24**Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Standar Error
Kepuasan Kerja	0,1239703

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification of Mediation* Kris Preacher:



Sobel Test Statistik : -0.36042894

Two-tailedprobabilit : 0.71852639

Hasil analisis dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar -0.36042894 dan sig. pada *Two-tailed Probability* sebesar 0.71852639. Karena *z-value* < 1,96 atau *p-value* > $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa indirect effect atau tidak signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi casual step, maka hipotesis mediasi ditolak.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja

- 1) Koef. antara variabel independen lingkungan kerja dan variabel intervening kepuasan kerja (a)

Tabel 4.25

Koef. Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Coefficients
Lingkungan Kerja	1,006

Sumber: Data diolah, 2021

- 2) Koef. antara variabel intervening kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan (b)

Tabel 4.26

Koef. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,376

Sumber: Data diolah, 2021

- 3) Standar error dari a

Tabel 4.27

Standar Error Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Model	Standar Error
Lingkungan Kerja	0,12257318

Sumber: Data diolah, 2021

- 4) Standar error dari b

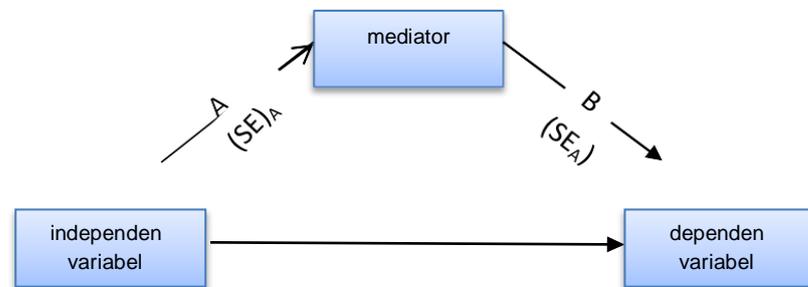
Tabel 4.28

Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Model	Standar Error
Kepuasan Kerja	0,1228559

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification Of Mediation* Kris Preacher:



***Sobel Test Statistik* : 3.08596059**

***Two-tailedprobabilit* : 0.00202896**

Hasil analisis dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebesar 3.08596059 dan sig. pada *Two-tailed Probability* sebesar 0.00202896. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa indirect effect atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi casual step, maka hipotesis mediasi didukung.

c. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kepuasan Kerja

- 1) Koef. antara variabel independen motivasi kerja dengan variabel intervening kepuasan kerja (a)

Tabel 4.29**Koef. Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Coefficients
Motivasi Kerja	0,515

Sumber: Data diolah, 2021

- 2) Koef. antara variabel intervening kepuasan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan (b)

Tabel 4.30**Koef. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Coefficients
Kepuasan Kerja	0,894

Sumber: Data diolah, 2021

- 3) Standar error dari a

Tabel 4.31**Standar Error Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Model	Standar Error
Motivasi Kerja	0,12294911

Sumber: Data diolah, 2021

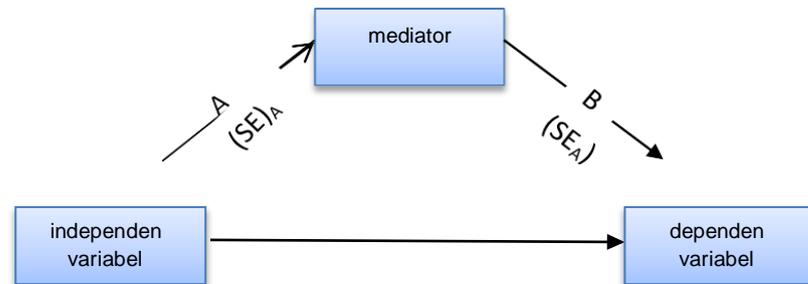
- 4) Standar error dari b

Tabel 4.32**Standar Error Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Model	Standar Error
Kepuasan Kerja	0,12326678

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil analisis dengan *Sobel Test Calculator For The Signification Of Mediation* Kris Preacher:



***Sobel Test Statistik* : 3.74472014**

***Two-tailedprobabilit* : 0.00018059**

Hasil analisis dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 3.74472014 dan sig. pada *Two-tailed Probability* sebesar 0.00018059. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa indirect effect atau pengaruh tidak langsung signifikan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi casual step, maka hipotesis mediasi didukung.

4.7 Perhitungan Pengaruh

a. Pengaruh Langsung (*Direct Effect* atau DE)

1) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M = -0,090$$

Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar -0,090

- 2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M = 0,939$$

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,939

- 3) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M = 0,166$$

Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,166

- 4) Pengaruh variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$M \rightarrow Y = 0,424$$

Pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,424

- 5) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_1 \rightarrow Y = -0,013$$

Pengaruh langsung antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,013

- 6) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_2 \rightarrow Y = 0,546$$

Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,546

7) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$$X_3 \rightarrow Y = -0,070$$

Pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar -0,070

b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect* atau **IE)**

1) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (-0,090 \times 0,424) = -0,038$$

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar -0,038

2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,939 \times 0,424) = 0,398$$

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,398

3) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,166 \times 0,424) = 0,070$$

Pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar -0,070

c. Pengaruh Total (*Total Effect*)

1) Pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_1 \rightarrow M \rightarrow Y = (-0,090 + 0,424) = 0,334$$

Total pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar -0,334

- 2) Pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_2 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,939 + 0,424) = 1,363$$

Total pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 1,363

- 3) Pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

$$X_3 \rightarrow M \rightarrow Y = (0,166 + 0,424) = 0,590$$

Total pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi kepuasan kerja adalah sebesar 0,590

4.8 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -0,264 < t_{tabel} sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,739, karena sig. t > 0,05, maka H_1 ditolak. Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini dikarenakan terlalu ketat peraturan yang ada sehingga membuat karyawan jenuh. Selain itu karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk istirahat misalnya cuti liburan.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam definisi disiplin menurut Singodimedjo, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹¹⁵

Hal ini didukung oleh penelitian Novira Kurniasari¹¹⁶ yang menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.¹¹⁷

Lingkungan kerja menurut ekonomi Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada diatas dan didalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia demi menunjang kelangsungan hidupnya.

¹¹⁵Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group,2009),hlm.86

¹¹⁶ Novira Kurniasari. *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Poliklinik Kesehatan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15 No.2, Desember 2016,hlm.29

¹¹⁷ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset* (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service,2015), hlm.38

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,937 > t_{tabel} sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,000, karena sig. t < 0,05, maka H_2 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Danyswara Negara, Supriyatin¹¹⁸ yang menyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -1,172 < t_{tabel} sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,248, karena sig. t > 0,05, maka H_3 ditolak. Artinya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan disebabkan karena kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan terhadap bawahannya.

Sebagaimana telah dijelaskan dalam definisi variabel menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.¹¹⁹ Selain itu karyawan berasumsi bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa

¹¹⁸ Danyswara Negara, Supriyatin. *Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Indofood*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol.7 No.5, Mei 2018, hlm.15

¹¹⁹ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm.264

yang di inginkan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari¹²⁰ yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Handoko mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.¹²¹

Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ekonomi syariah, maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja, terutama kepuasan kerja. Dengan bekerja secara ikhlas yang disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai *satisfaction* tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar *output*.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar 3,189 > t_{tabel} sebesar 1,682 dengan sig. t sebesar 0,003 , karena sig. t < 0,05 , maka H_4 diterima. Artinya kepuasan kerja berpengaruh

¹²⁰ Yanti Komala Sari. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Patra Komala di Dumai*. Jurnal TEPAK MANAJEMEN BISNIS. Vol. VI No. 2 Mei 2018, hlm.23

¹²¹ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm.75

signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani¹²² yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Singodimedjo disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.¹²³

Menegakan disiplin kerja dari sisi ekonomi syariah adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar -1,592 < t_{tabel} sebesar 1,681 dengan signifikan t sebesar 0,119, karena $sig. t > 0,05$, maka H_5 ditolak. Artinya disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini tidak adanya pengaruh antara variabel

¹²² Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Sinar Sosro Bali*. Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.1 2018, hlm.528

¹²³ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2009), hlm.86

disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja disebabkan karena kurangnya ketaatan karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam perusahaan tersebut yang mengakibatkan menurunnya rasa disiplin dan berpengaruh buruk terhadap tingkat kepuasan dalam diri karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lianasari, Paulus Wardoyo dan Djoko Santoso¹²⁴ yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

6. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.¹²⁵

Dalam ekonomi syariah keadaan lingkungan kerja yang bersih, kondusif, adanya tempat untuk beribadah serta tercukupinya sarana dan prasarana dapat meningkatkan rasa kepuasan dalam diri karyawan tersebut menjadi faktor yang sangat berpengaruh. Karena semakin tinggi rasa kepuasan karyawan maka semakin besar pula rasa syukur pada diri karyawan. Sehingga dapat tercapai target dalam

¹²⁴ Lianasari, Paulus Wardoyo, Djoko Santoso. *Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan CV. Karya Manunggal Semarang*. Jurnal Neo-Bis Vol.11 No2, Desember 2017, hlm.187

¹²⁵ Danang Sunyoto, *Penelitian Sumber Daya Manusia: Teori, Kuisisioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset* (Yogyakarta: Center of Academic Publishing Service, 2015), hlm.38

perekonomian yang telah direncanakan.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $13,386 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dengan signifikan t sebesar 0,000, karena signifikan $t < 0,05$, maka H_6 diterima. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari hasil kuesioner yang dibagikan, nilai pengaruh lingkungan menjadi nilai yang paling tinggi pengaruhnya dibanding variabel yang lain. Hal ini dipengaruhi karena kondisi lingkungan yang dirasakan oleh pekerja di PT Konverta Mitra Abadi Banyuasin sangat baik, sehingga menimbulkan rasa kepuasan yang baik dalam diri pekerja saat melakukan pekerjaan.

Hal ini didukung oleh penelitian Ika Nur Cahyaningrum, Agung Budiarmo¹²⁶ yang menyatakan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Berelson dan Steiner, motivasi adalah suatu usaha sadar untuk memengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya tujuan organisasi.¹²⁷

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,586 > t_{tabel}$ sebesar 1,681 dengan signifikansi t sebesar 0,013, karena signifikansi $t < 0,05$, maka H_7 diterima. Artinya motivasi kerja

¹²⁶ Ika Nur Cahyaningrum, Agung Budiarmo. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sampurna Kuningan Juwana*. Jurnal Ilmu Administrasi Vol.18 No.2, 2019, hlm.86

¹²⁷ Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2015), hlm.264

berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian Bambang Nuryatin¹²⁸ yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

8. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan sebesar -0.36042894 dan sig. pada *Two-tailed Probability* sebesar 0.71852639. Karena *z-value* < 1,96 atau *p-value* > $\alpha = 0,05$, maka H_8 dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja tidak signifikan dan tidak memediasi antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *casual step*.

Hal ini didukung oleh penelitian Novira Kurniasari¹²⁹ yang menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian dalam penelitian Noer Hanifah¹³⁰ yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

¹²⁸ Bambang Nuryatin. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Astron Optindo Industries*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan Vol.4 No.6, November 2020, hlm.314

¹²⁹ Novira Kurniasari. *Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Kepemimpinan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pada Pegawai Poliklinik Kesehatan*. Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya Vol. 15 No.2, Desember 2016, hlm.29

¹³⁰ Noer Hanifah. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Gresik)". Jurnal Ilmu Manajemen Vol.4 No.2, Maret 2016, hlm.6

9. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan sebesar 3.08596059 dan sig. pada *Two-tailed Probability* sebesar 0.00202896. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka H_0 ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *casual step*.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ika Nur Cahyaningrum, Agung Budiarmo¹³¹ menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani¹³² dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

¹³¹ Ika Nur Cahyaningrum, Agung Budiarmo. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Sampurna Kuningan Juwana*. Jurnal Ilmu Administrasi Vol.18 No.2, 2019, hlm.86

¹³² Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Sinar Sosro Bali*. Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.1 2018, hlm.528

10. Pengaruh Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dengan *Sobel Test* menunjukkan nilai statistik (*z-value*) untuk pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan sebesar 3.72877544 dan sig. pada *Two-tailed Probability* sebesar 0.00019241. Karena *z-value* > 1,96 atau *p-value* < $\alpha = 0,05$, maka H_{10} ini berarti Kepuasan Kerja signifikan sebagai mediasi variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sejalan dengan temuan sebelumnya menggunakan strategi *casual step*.

Hal ini sesuai dengan penelitian Ali Muhajir¹³³ menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani¹³⁴ dalam penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

¹³³ Ali Muhajir. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Mitra Alami Gresik*. Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri Vol.4 No.2, September 2019, hlm.189

¹³⁴ Ni Made Nurcahyani, I.G.A Dewi Adnyani. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Sinar Sosro Bali*. Jurnal Manajemen Unud Vol.5 No.1 2018, hlm.528