

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (studi kasus pada
PDAM Kota Batu)**

SKRIPSI



Oleh :

AKHMAD ALFANDI

NIM : 17510212

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2021

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus
Pada PDAM Kota Batu)**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :

Unoiversitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

AKHMAD ALFANDI

NIM : 17510212

**JURUSAN MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG**

2021

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (studi kasus
pada PDAM Kota Batu)**

SKRIPSI

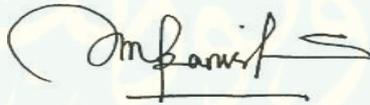
Oleh :

AKHMAD ALFANDI

NIM : 17510212

Telah disetujui pada tanggal 04 Desember 2021

Dosen Pembimbing,



**Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042**

Mengetahui :
Ketua Jurusan,



**Muhammad Sulhan., S.E., M.M
NIP. 197406042006041002**

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Pada PDAM Kota Batu)

SKRIPSI

Oleh :

AKHMAD ALFANDI

NIM : 17510212

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan dinyatakan diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada 28 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Penguji Utama
Dr. Fauzan Almanshur, ST., MM
NIP. 197311172005011003
2. Ketua Penguji
Iffat Maimunah, S.S., M.Pd
NIP. 197905272014112001
3. Dosen Pembimbing/Sekretaris
Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM
NIP. 19750426201608012042

(*Fauzan Almanshur*)

(*Iffat Maimunah*)

(*Vivin Maharani Ekowati*)

Disahkan Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen



Muhammad Sulhan, S.E., M.M
NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Akhmad Alfandi

Nim : 17510212

Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “SKRIPSI” yang dibuat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus pada PDAM Kota Batu)”

Hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan siapapun.

Malang, 25 Juni 2021

Hormat Saya,



Akhmad Alfandi
NIM 17510212

HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji dan syukur saya ucapkan dengan sebesar – besarnya kepada Allah SWT atas kemampuan dan kesabaran yang diberikan kepada saya sehingga bisa tetap bisa beraktivitas untuk bisa mengerjakan segala sesuatu dengan lancar, serta rahmat dan ridhonya yang dapat mengantarkan saya dalam menyusun penelitian ini hingga sampai selesai.

Kemudian saya persembahkan hasil karya ini kepada orang yang saya cinta dan sayangi

Sebagai tanda hormat dan terima kasih saya persembahkan karya ini untuk kedua orang tua yang saya cintai dan sayangi yaitu bapak Trimo dan Ibu Suliyami atas ridho, usaha dan doanya sehingga akhirnya saya bisa menyelesaikan tugas akhir ini sampai selesai.

Kemudian saya berterima kasih kepada dosen pembimbing skripsi saya yaitu Dr. Vivin Maharani Ekowati., M.Si., MM yang sudah berusaha keras dan bersabar untuk membimbing saya dengan memberikan saran, arahan, semangat dan dukungan sehingga bisa menyelesaikan tugas akhir dengan baik.

Dan yang terakhir kali saya ucapkan kepada teman – teman saya yang sudah banyak memberikan semangat bagi saya baik itu berupa masukan, motivasi, dukungan serta doa yang mana sangat membantu saya dalam proses mengerjakan tugas akhir hingga selesai.

MOTTO

“ Jadilah orang yang bermanfaat bagi orang lain, jangan jadi orang yang memanfaatkan orang lain ”



KATA PENGANTAR

Assalamualaikum. Wr. Wb

Alhamdulillahirobbil'alamin, Segala Puji penulis haturkan kepada Allah SWT yang sudah memberikan Rahmat dan Taufik - Nya sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik. Kemudian shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah merubah kita dari zaman jahiliyah menuju zaman terang benerang ini.

Penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening ini untuk memenuhi tugas akhir serta melengkapi syarat guna memperoleh gelar sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan naskah skripsi masih dikatakan jauh dari sempurna, namun berkat dukungan, motivasi dan bimbingan dari beberapa pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan. Karenanya penulis mengucapkan banyak sekali terima kasih kepada :

1. Orang tua saya bapak Trimo dan Ibu suliyami yang banyak memberikan nasihat, perhatian, dukungan serta doa untuk bisa memberikan motivasi
2. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA Selaku Rektor Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Misbahul Munir, Lc.,M.EI. Selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Muhammad Sulhan, S.E., M.M. Selaku ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran, dan dukungan kepada penulis.
6. Choirul Rozi, M.Pd Selaku Dosen Wali selama menempuh studi di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah membantu saya dalam pelayanan akademik selama menjadi mahasiswa.
8. Seluruh sahabat dan teman-temanku yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang sudah memberikan motivasi untuk menyelesaikan proposal ini.
9. Seluruh karyawan PDAM Kota Batu yang sudah membantu dalam pengisian kuisisioner.

Akhirnya dengan kekurangan dan kelebihan pada naskah skripsi ini, saya harapkan dapat membantu untuk pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya bagi saya pribadi dan Fakultas Ekonomi, serta semua pihak yang terkait. Maka dari itu penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya dan mengharpkan kritik serta saran dari pembaca untuk dapat dijadikan karya ilmiah yang baik.

Wasalamualaikum. Wr. Wb.

Malang, 01 Desember 2021



Akhmad alfandi

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK (Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris dan Bahasa Arab)	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA	11
2.1 Penelitian Terdahulu	11
2.2 Kajian Teori	25
2.2.1 Kinerja	25
2.2.1.1 Pengertian Kinerja	25
2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	26
2.2.1.3 Indikator Kinerja	27
2.2.1.4 Kinerja dalam perspektif Islam	28
2.2.2 Disiplin Kerja	29

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	29
2.2.2.2 Indikator Disiplin kerja	30
2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
2.2.2.4 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam	31
2.2.3 Lingkungan Kerja	32
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	32
2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	33
2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja	34
2.2.3.4 Lingkungan Kerja dalam Perspektif Islam	35
2.2.4 Kepuasan Kerja	36
2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	36
2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	36
2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja	38
2.2.4.4 Kepuasan Kerja dalam Perspektif Islam	39
2.3 Hubungan Antar Variabel	40
2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan	40
2.4 Kerangka Konseptual	41
2.5 Hipotesis	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
3.2 Lokasi Penelitian	43
3.3 Populasi	43
3.4 Sampel dan Teknik Pengambilan sampel	44
3.5 Sumber Data	44
3.6 Teknik Pengumpulan Data	44
3.7 Definisi Operasional Data	45
3.8 Skala Pengukuran	48
3.9 Uji Instrument	48

3.9.1 Uji Validitas	49
3.9.2 Uji Reliabilitas	49
3.10 Analisis Partial Square (PLS)	50
3.10.1 Model Struktural	50
3.10.2 Uji Mediasi	51
BAB VI HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Hasil Penelitian	53
4.1.1 Gambarana Umum PDAM Kota Batu	53
4.1.1.1 Sejarah Singkat PDAM Kota Batu	53
4.1.1.2 Visi & Misi PDAM Kota Batu	54
4.1.1.3 Struktur PDAM Kota Batu	55
4.1.1.4 Lokasi PDAM Kota Batu	55
4.2 Hasil Analisis Data	56
4.2.1 Gambaran Umum Responden	56
4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian	59
4.3 Uji Instrument Penelitian	61
4.3.1 Uji Validitas	61
4.3.2 Uji Reliabilitas	63
4.4 Uji Asumsi Klasik	64
4.4.1 Uji Linieritas	64
4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan <i>Partial Least Square</i> (<i>PLS</i>)	65
4.5.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	65
4.5.2 Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	72
4.6 Pembahasan	77
4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Secara Langsung	77
4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Secara Langsung.....	80
4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan	

Kerja	82
4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan	
Kerja	85
BAB V PENUTUP	87
5.1 Kesimpulan	87
5.2 Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

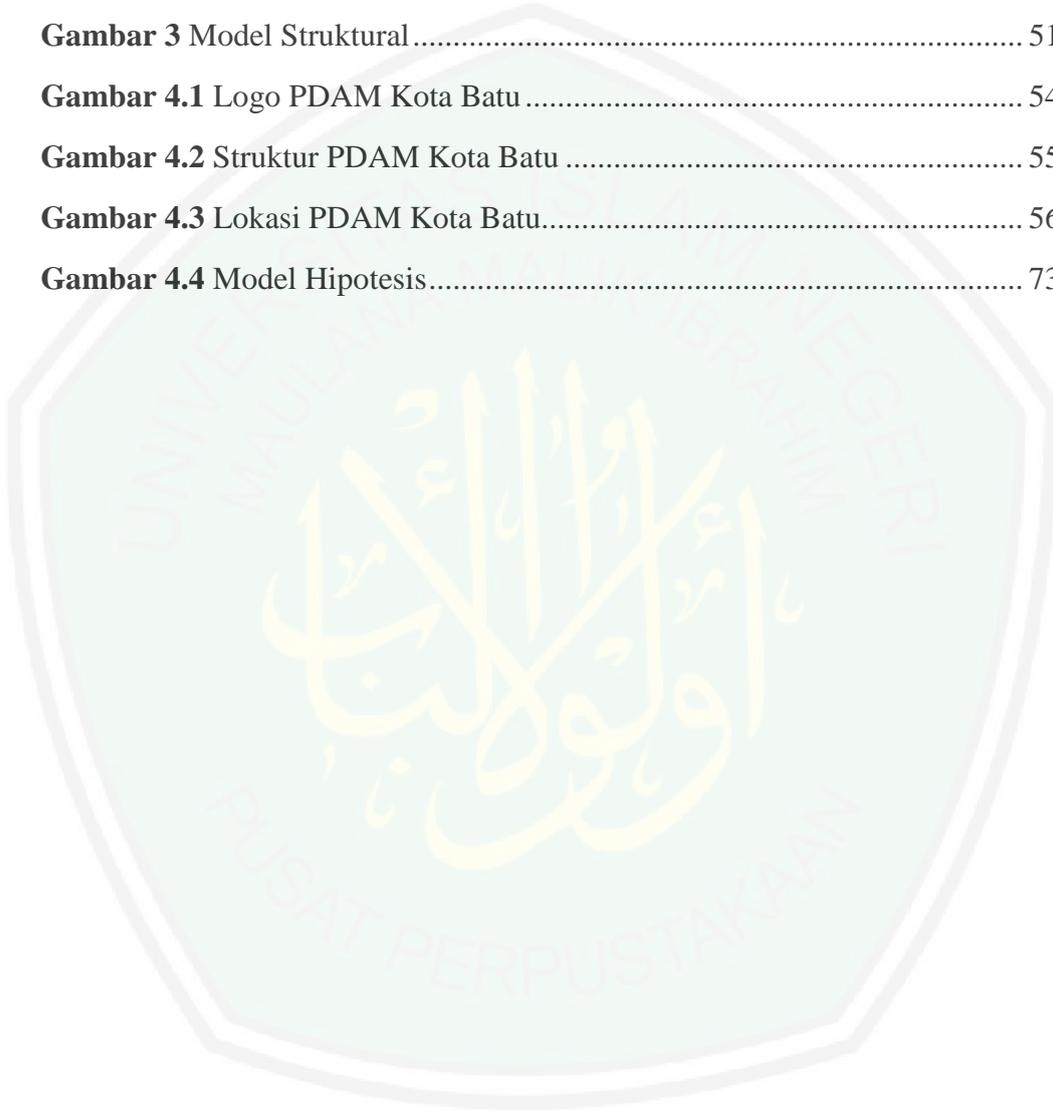


DAFTAR TABEL

Tabel 1 Laporan Keluhan Pelanggan	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 2.2 Persamaan & Perbedaan penelitian	22
Tabel 3.1 Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan.....	45
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	48
Tabel 4.1 Deskriptif Responden	56
Tabel 4.2 Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 4.3 Distribusi Responden berdasarkan Usia	58
Tabel 4.4 Distribusi Responden berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)	59
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	60
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z).....	60
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)	61
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	62
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	64
Tabel 4.12 Nilai <i>Covergent Validity</i> Disiplin Kerja (X1)	65
Tabel 4.13 Nilai <i>Covergent Validity</i> Lingkungan Kerja (X2).....	66
Tabel 4.14 Nilai <i>Covergent Validity</i> Kepuasan Kerja (Z).....	67
Tabel 4.15 Nilai <i>Covergent Validity</i> Kinerja (Y)	68
Tabel 4.16 Nilai <i>Discriminant Validity (Cross Loading)</i>	69
Tabel 4.17 Nilai Akar <i>Average Extracted (AVE)</i>	71
Tabel 4.18 Nilai <i>Composite Reliability</i>	71
Tabel 4.19 Nilai <i>R – Square</i>	72
Tabel 4.20 Hasil Pengujian Pengaruh Langsung.....	73
Tabel 4.21 Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung	74
Tabel 4.22 Hasil Uji Sobel test.....	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 Model Hipotesis.....	41
Gambar 3 Model Struktural.....	51
Gambar 4.1 Logo PDAM Kota Batu.....	54
Gambar 4.2 Struktur PDAM Kota Batu.....	55
Gambar 4.3 Lokasi PDAM Kota Batu.....	56
Gambar 4.4 Model Hipotesis.....	73



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi Data Hasil Kuisisioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5 : Hasil Uji menggunakan SmartPLS
- Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Test
- Lampiran 7 : Surat Penelitian
- Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 10 : Biodata Peneliti

ABSTRAK

Alfandi, Akhmad. 2021. SKRIPSI. “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Batu ”.

Pembimbing : Dr. Vivin Maharani E. M.Si., M.M

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja

PDAM Kota Batu adalah perusahaan daerah air minum yang dalam pengelolaannya mendapat bantuan dan fasilitas dari pemerintah Kota Batu dalam menyuplai kebutuhan masyarakat khususnya kebutuhan air bersih yang melayani segala kebutuhan masyarakat. Pelayanan juga perlu diperhatikan bagi perusahaan agar supaya pelanggan bisa berfikir positif terhadap citra perusahaan, karena itu pelayanan karyawan terhadap pelanggan harus sesuai dengan pelayanan yang terbaik sehingga nantinya menjadi salah satu tolak ukur kepuasan bagi para pelanggan. Dengan memperhatikan tingkat kedisiplinan dan lingkungan kerja yang optimal, maka perusahaan bisa mempermudah untuk melaksanakan seluruh aktivitas operasionalnya. Berdasarkan uraian diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini yang digunakan adalah metode explanatory research jenis penelitian kuantitatif. Alat yang digunakan untuk menganalisa data menggunakan *Partial Least Square (PLS)* dan menggunakan *Software SmartPLS*. Dalam pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional random sampling* yaitu teknik yang dimana semua orang mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel sesuai dengan proporsinya yaitu seluruh 77 karyawan PDAM Kota Batu. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

ABSTRACT

Alfandi, Akhmad. 2021. THESIS. “ The Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at PDAM Kota Batu) ”

Advisor : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M. Si., M.M

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Performance, Job Satisfaction

PDAM Kota Batu is one of the regional companies which in its management gets full support and facilities from the Batu City government which plays an important role in supplying the community's need for clean water and has an obligation to prosper Batu community. Service also needs to be considered for the company so that customers can think positively about the company's image, therefore employee service to customers must be in accordance with the best service so that later it becomes one of the benchmarks for satisfaction for customers. By paying attention to the level of work discipline and a good work environment, the company can make it easier to carry out all its operational activities. Based on the description above, the purpose of this study is to determine the effect of work.

This research uses explanatory reserach method with quantitative reserach type. The tool for data analysis used in this study is Partial Least Square (PLS) and user SmartPLS software. Sampling using proportional random sampling technique, which is a sampling technique where all members have the same opportunity to be used as samples according to their proportions, namely all 77 employees. The data collection method in this study used a questionnaire.

The results of this study indicate that work discipline affects employee performance, work environment affects employee performance, work discipline affects employee performance through job satisfaction and work environment affects employee performance through job satisfaction.

مستخلص البحث

الفندي، أحمد. 2021. بحث العلم "تأثير انضباط العمل وبيئة العمل على أداء الموظف مع الرضا الوظيفي كمتغير تدخلي (دراسة حالة في PDAM مدينة باتو)
المشرفة: د. فيفين مهاراني اكواتي. S.Sos. ، M.Si. ، MM.
الكلمات الأساسية: انضباط العمل، بيئة العمل، الأداء، الرضا الوظيفي

PDAM مدينة باتو هي واحدة من الشركات الإقليمية التي تحصل في إدارتها على الدعم والتسهيلات الكاملة من حكومة مدينة باتو والتي تلعب دورًا مهمًا في توفير حاجة المجتمع للمياه النظيفة ولديها التزام بازدهار مجتمع باتو. يجب أيضًا مراعاة الخدمة للشركة حتى يتمكن العملاء من التفكير بشكل إيجابي في صورة الشركة، لذلك يجب أن تكون خدمة الموظفين للعملاء متوافقة مع أفضل خدمة حتى تصبح لاحقًا أحد معايير رضا العملاء. من خلال الاهتمام بمستوى انضباط العمل وبيئة العمل الجيدة، يمكن للشركة تسهيل تنفيذ جميع أنشطتها التشغيلية. بناءً على الوصف أعلاه، فإن الغرض من هذه الدراسة هو تحديد تأثير انضباط العمل وبيئة العمل على أداء الموظف وتأثير انضباط العمل وبيئة العمل على الموظفين من خلال الرضا الوظيفي.

يستخدم هذا البحث طريقة البحث التوضيحي البحوث مع نوع البحث الكمي. أداة تحليل البيانات المستخدمة في هذا البحث هي *Partial Least Square (PLS)* وتستخدم برنامج *SmartPLS*. أخذ العينات باستخدام طريق أخذ العينة العشوائية النسبية أخذ هذه العينة، وهي طريقة بحيث يتمتع جميع الأعضاء بنفس الفرصة لاستخدامها كعينات وفقًا لنسبهم، أي جميع الموظفين البالغ عددهم 77 موظفًا. استخدمت طريقة جمع البيانات في هذه الدراسة استبيان.

تشير نتائج هذه البحث إلى أن الانضباط في العمل يؤثر على أداء الموظف، وبيئة العمل تؤثر على أداء الموظف، وانضباط العمل يؤثر على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي وبيئة العمل تؤثر على أداء الموظف من خلال الرضا الوظيفي.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran utama dalam sebuah kegiatan operasional perusahaan merupakan tugas dari sumber daya manusia. Suatu perusahaan dengan adanya sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang handal, seluruh kegiatan operasional perusahaan tidak bisa terselesaikan dengan optimal. Maka dari itu, sumber daya manusia merupakan sumber pokok bagi suatu perusahaan yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Sebagai sumber pokok perusahaan, sudah seharusnya menjadi kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan timbal balik dengan cara memenuhi setiap kebutuhan yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia. Salah satu kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan adalah memberikan fasilitas kerja yang baik terhadap karyawan seperti menyediakan tempat kerja yang bersih, nyaman dan aman serta fasilitas kerja yang memadai, sehingga para karyawan bisa bekerja sesuai dengan terget yang diberikan oleh perusahaan.

Dalam era globalisasi ini, perusahaan dituntut untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi yang baik, sehingga mampu bersaing dan menjawab tantangan di masa yang akan datang. Menurut Rivai (2004) menyatakan bahwa suatu perusahaan tanpa di dukung oleh karyawan yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, dan operasionalnya, maka perusahaan tidak akan mampu mengembangkan perusahaan dalam jangka panjang. Oleh karena itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam menunjang keberhasilan suatu perusahaan dengan cara meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja merupakan suatu hal penting bagi perusahaan untuk dapat menjalankan kegiatan operasional dengan optimal. Jika karyawan memiliki kinerja yang baik, secara otomatis akan berdampak positif terhadap produktivitas dalam suatu perusahaan. (Anwar Prabu, 2005: 93).

Menurut (Marihhot, 2002), kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatkan produktivitas. Menurut (Mangkunegara, 2009: 18) pengertian kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat berharga bagi suatu perusahaan karena bisa memberikan dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, pengontrolan dan untuk meningkatkan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang muncul dari individu seseorang contohnya seperti keinginan sendiri, motivasi kerja, kemampuan dan pengetahuan yang ada dalam diri seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu seseorang misalnya pola lingkungan kerja dan kondisi kerja.

Kinerja pada dasarnya mencakup perilaku dan mental yang dapat mencerminkan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaannya di masa lalu. Seorang karyawan akan merasa mempunyai suatu kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dihasilkan. Menurut (Ilyas, 2005: 55) mengatakan bahwa pengertian kinerja adalah penampilan, hasil karya personil baik kualitas maupun kuantitas penampilan individu ataupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural di dalam organisasi. Menurut (Busro, 2018: 95) Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Untuk mencapai hasil tersebut diperlukan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja terdiri dari banyak faktor, diantaranya yaitu Kepuasan kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah dengan menciptakan disiplin yang dapat mencerminkan sikap kerja yang baik dengan pemberian motivasi yang tepat. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan sosok

sumber daya manusia yang handal untuk bisa menghasilkan kinerja yang optimal. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola dan memanfaatkan karyawan yang ada. Menurut (Sastrohadiwiryo, 2003:291) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Hamali (2016:210) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”.

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja karyawan di suatu perusahaan. Aturan kerja tersebut berupa seperangkat nilai dan norma yang telah disepakati oleh karyawan bagaimana karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan. Di era globalisasi seperti ini menimbulkan persaingan yang ketat antara perusahaan satu dengan lainnya. Pentingnya faktor kedisiplinan merupakan upaya yang harus dilakukan oleh suatu perusahaan, yang mana perusahaan berharap para karyawan memiliki tanggung jawab untuk mengerjakan kewajiban yang telah diberikan (Siswanto, 2009).

Sedangkan menurut (Nitisemito, 2002: 199) disiplin kerja merupakan sikap atau perilaku yang dilakukan oleh seseorang dengan penuh kesadaran untuk mengikuti semua peraturan yang ada, baik peraturan tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin memiliki pengaruh terhadap tingkat efektivitas dan efisien dalam suatu pekerjaan, sehingga jika karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal, maka belum bisa dikatakan sebagai karyawan yang tidak memuhi standar yang berlaku di suatu perusahaan. Dengan kurangnya efektivitas dan efisiensi juga dapat menyebabkan tingkat produktivitas yang diterima oleh perusahaan juga semakin sedikit. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Mardana (2015) memberikan bukti bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Riau Cabang Batam. Hasil penelitian Mardana didukung oleh

penelitian Katiandagho (2014) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Selain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap kinerja di suatu perusahaan. Lingkungan kerja sangat penting untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan maupun lingkungan non fisik seperti menciptakan suasana yang kondusif dan tenang terhadap karyawannya seperti memberi fasilitas – fasilitas dan alat keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga karyawan akan merasakan timbal balik dari perusahaan yang bisa membuat para karyawan semangat dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik (Sari, dkk, :2020:33). Menurut (Veithzal Rivai, 2006:168) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Dalam penelitian Rima & Bambang (2017) bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, didukung juga oleh Puspitasari (2020) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Robbins (2003:181) berpendapat bahwa tingkah laku disebabkan oleh adanya rangsangan. Rangsangan merupakan sebab terjadinya tingkah laku dan makin besar rangsangan makin besar kemampuannya untuk menggerakkan tingkah laku. Salah satu rangsangan adalah lingkungan baik fisik, sosial maupun psikologik. Menurut (Yantika, dkk, : 2018: 184) menerangkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan . di dalam pembentukan lingkungan yang berkualitas, maka akan menunjukkan keberhasilan tercapainya suatu perusahaan dan jika lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan kurangnya dorongan bahkan gairah kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan menurun.

Adapun Penelitian zainul & Taufiq (2012) yang hasilnya lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh bermakna terhadap kinerja di PDAM

Kabupaten Lumajang. Kemudian penelitian dari Rahayu & Sukiman (2019) di PDAM Tirta Patriot Bekasi yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yaitu semakin tinggi tingkat lingkungan kerja dan tingkat kedisiplinan kerja yang diberikan oleh PDAM, akan semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Julita (2020) di PDAM Tirta Muntala Aceh menyatakan yaitu disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu tingkat kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja yang meliputi lingkungan yang aman dan tentram dari kebisingan serta tempat kerja yang bersih.

Selain factor diatas, terdapat faktor yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Setiap perusahaan pastinya ingin memiliki karyawan yang berkualitas, oleh karena itu karyawan harus menjadi perhatian utama perusahaan dalam salah satunya adalah faktor kepuasan kerja. Jika karyawan diperhatikan oleh perusahaan, secara tidak langsung akan menciptakan semangat kerja yang baik dalam diri karyawan atau sebaliknya jika karyawan tidak diperhatikan oleh perusahaan, maka akan menimbulkan dalam diri karyawan untuk tidak semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti contoh jika karyawan diberikan gaji yang sesuai dengan hasil kerjanya, maka karyawan akan merasa puas dengan apa yang telah dihasilkan. Kepuasan kerja pegawai menurut Marihot (2002:292) bahwa “ pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman kerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai. ”

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan adalah faktor yang sangat penting karena kepuasan yang diperoleh oleh seseorang akan bisa menentukan sikap karyawan terhadap pekerjaan. Karyawan yang memiliki perasaan puas terhadap pekerjaannya akan menimbulkan rasa senang, sehingga menciptakan hal positif terhadap perilaku karyawan seperti tingkat kedisiplinan karyawan bisa meningkat,

sebaliknya jika rasa kepuasan kerja semakin menurun maka akan menimbulkan sikap yang menutup diri dari pekerjaannya. Didukung oleh penelitian Tiffin (Mukhyi & Sunarni, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang positif terhadap sikap terhadap pekerjaannya sendiri, karena semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang maka akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Penelitian tersebut juga di dukung oleh Balouch (2014) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan memiliki kepuasan kerja terhadap pekerjaannya sudah dipastikan memiliki loyalitas terhadap perusahaan serta karyawan akan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja memiliki faktor yang dapat membentuk rasa puas bagi karyawan antara lain : faktor individual (jenis kelamin, sikap pribadi serta umur), faktor hubungan karyawan (karyawan – manajer) faktor fisik (situasi kerja, emosi, kondisi tempat kerja), faktor eksternal (pendidikan, rekreasi dan keadaan keluarga). Ketiga aspek diatas mampu memberikan suatu motivasi bagi para karyawan untuk memenuhi kepuasan kerja terhadap diri karyawan sehingga karyawan dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan agar bisa tetap bersaing dengan pesaingnya. Kepuasan kerja juga dapat memberikan gairah semangat kerja terhadap para karyawan terutama dalam hal pelaksanaan kedisiplinan kerja.

Beberapa hasil Penelitian oleh Susanti (2021) hasilnya menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sama – sama berpengaruh positif dan signifikan, yang mana perusahaan harus bisa memberikan fasilitas dan alat bantu yang memadai untuk bisa dinikmati oleh karyawan dan juga perusahaan harus bisa membuat peraturan mengenai kedisiplinan yang ada di tempat kerja. Hal ini juga di dukung oleh penelitian Ragil Permanasari (2013) yang hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin para karyawan itu diberikan rasa aman dan nyaman di sekitar tempat kerja, maka karyawan akan bisa fokus untuk melaksanakan pekerjaannya dengan maksimal.

Kemudian menurut Diah Fadhilah (2018) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kerja serta disiplin kerja sama – sama memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Sumut Syariah. Perusahaan harus bisa menciptakan disiplin kerja dengan meningkatkan pengawasan terhadap pekerjaan karyawan, kemudian perusahaan juga perlu meningkatkan dan mengutamakan kondisi lingkungan kerja sekitar serta karyawan harus diberi gaji tepat waktu sesuai dengan beban pekerjaannya sehingga karyawan akan merasa dipenuhi kebutuhannya dengan begitu karyawan bisa meningkatkan kinerjanya. Menurut Heni Sedanti tahun (2015) pada penelitiannya yang hasilnya menyatakan bahwa disiplin dan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. Hal ini juga dilakukan oleh Nurul Intan Febriani tahun (2019) dalam penelitiannya yang hasilnya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Seperti halnya PDAM Kota Batu yang terletak di jalan Kartini No. 20 adalah perusahaan daerah yang bergerak di bidang pelayanan air minum kepada masyarakat. Perusahaan Daerah Air Minum Among Tirta Kota Batu merupakan perusahaan milik Daerah (BUMD). Sebagai instansi yang menyediakan air bersih kepada masyarakat khususnya di Kota Batu yang tujuannya untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan pelayanan kualitas yang baik. Namun pada kenyataannya belum sepenuhnya bisa memberikan layanan yang memuaskan bagi para pelanggan karena masih ada keluhan dari masyarakat terkait pelayanan dari PDAM Kota Batu. Salah satu yang menjadi faktor yang menyebabkan adanya keluhan dari masyarakat adalah faktor SDM yang belum sepenuhnya bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan. Karena dalam melaksanakan pekerjaannya terdapat karyawan yang belum bisa memaksimalkan tugas yang diberikan perusahaan.

Karyawan di PDAM Kota Batu sebenarnya sudah mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, tetapi masih ada saja keluhan dari pelanggan terkait dengan kualitas pelayanan yang diterima oleh pelanggan. Berikut ini merupakan tabel keluhan pelanggan mulai tanggal 1 Januari – 31 Desember 2020.

Tabel 1
Laporan Keluhan Pelanggan

No	Bulan	Jumlah Keluhan
1	Januari	263
2	Februari	250
3	Maret	278
4	April	235
5	Mei	223
6	Juni	279
7	Juli	266
8	Agustus	264
9	September	256
10	Oktober	287
11	November	285
12	Desember	277

(Sumber data: PDAM Kota Batu 2020)

Dengan melihat tabel diatas maka bisa dilihat terdapat beberapa keluhan yang menjadi masalah bagi PDAM Kota Batu. Perusahaan juga harus mampu membuat kepercayaan yang baik bagi karyawanya dengan begitu para karyawan bisa memiliki motivasi tersendiri bagi karyawan. Oleh sebab itu pemimpin PDAM Kota Batu harus bisa membuat rencana strategi yang baik untuk berlangsungnya kegiatan operasional secara jangka panjang.

Berkaitan dengan permasalahan yang ada di PDAM Kota Batu, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PDAM Kota Batu)”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Batu ?
2. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Kota Batu ?
3. Apakah Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PDAM Kota Batu ?

4. Apakah Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja di PDAM Kota Batu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Atas dasar rumusan masalah diatas, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh secara langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Menguji pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
3. Menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PDAM Kota Batu
4. Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di PDAM Kota Batu

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat bagi penulis ataupun pihak – pihak yang terkait yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Peneliti berharap dapat memberikan manfaat terhadap wawasan pengetahuan terhadap penulis atau pembaca.
 - b. Peneliti berharap agar bisa memberikan kontribusi terhadap pengembangan penelitian selanjutnya di bidang khususnya yang sama.
 - c. Peneliti berharap dapat dijadikan sumber rujukan atau referensi terhadap peneliti selanjutnya agar bisa mengembangkan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia khususnya di lingkungan mahasiswa.
2. Manfaat Praktis
 - a. Bagi Perusahaan
Peneliti berharap agar hasilnya bisa dijadikan dalam pertimbangan evaluasi terkait pengambilan keputusan.

b. Bagi penulis

Peneliti berharap agar bisa menambah wawasan pengetahuan dan dapat mengaplikasikan teori perkuliahan ke dalam praktek luar perkuliahan.

c. Bagi peneliti lain

Peneliti berharap bisa menambah wawasan pengetahuan dan bisa dijadikan sebagai rujukan/referensi terhadap pihak yang ingin melakukan penelitian.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Christy Tulandi S. L, Mandey, Mac Donald Walangitan dalam penelitian tahun 2015 dengan judul *The effect of characteristic, welfare and work environment to performance At PT. Federal International Finance Manado*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji karakteristik pekerjaan, kesejahteraan dan lingkungan kerja apakah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 65 orang dan jumlah sampel sebanyak 65 responden dengan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja, kesejahteraan karyawan serta karakteristik memiliki pengaruh positif baik secara persial atau simultan terhadap kinerja karyawan.

Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana dan Rachmad Gunawan, dalam penelitiannya tahun 2017 dengan judul *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia* Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh 642 karyawan Parador Hotels and Resorts, Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan tidak berdampak pada kepuasan kerja, tetapi hanya gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan tidak dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan bukan merupakan variabel mediasi.

Penelitian Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar pada tahun 2017 yang berjudul *Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia*. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 451 dan yang dipilih sebagai sampel hanya 82 responden yang memenuhi kriteria. Hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh signifikan & positif antara gaya kepemimpinan,

motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan, motivasi karyawan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela pada tahun 2017 dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* pada PT. Tempuran Mas. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin dan lingkungan kerja secara bersama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Citra Rarasati Sasandru pada penelitiannya tahun 2018 Pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bank Tabungan Negara Tbk Semarang. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variable kepuasan kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Namun variable kepuasan kerja tidak memediasi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Diah Fadillah dalam penelitiannya pada tahun 2018 dengan judul Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah (Persero) Cabang Syariah Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Sumut syariah yang berjumlah 55 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Hasil penelitian menyatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Arfian alwi dan Indra suhendra dalam penelitiannya tahun 2019 dengan judul Pengaruh Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bappeda Provinsi Banten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Karisna Wijayanti penelitiannya pada tahun 2019 dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BTN Syariah Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Mahmudyahtin Alfiah tahun 2019 dengan judul *The influence of work discipline, organizational culture and job satisfaction on employee performance at PT. Muslimat Nusantara Utama, Malang Regency*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Anggreany Hustia pada penelitiannya tahun 2020 yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan WFO di masa Pandemi. Hasil penelitian menyatakan bahwa penelitian

yang dilakukan secara bersama – sama antara semua variable menggambarkan terdapat pengaruh motivasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Astina Puspitasari tahun 2020 dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel intervening (pada Home industri roti Monasqu Ngunut Tulungagung). Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi karyawan pada, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening.

Nina Andriyani, Ramadhani Hamzah dan Riduan Siagian dalam penelitiannya pada tahun 2020 dengan judul Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aquavue Vision Internasional. Hasil penelitian adalah Lingkungan Kerja dan disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul penelitian	Variabel	Metode / Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Zainul Hidayat & Muhammad Taufiq, 2012, Pengaruh	Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Metode yang digunakan menggunakan SPSS	1). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara

	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajang			parsial terhadap kinerja karyawan
2	Christy Tulandi S. L., Mandey, Mac Donald Walangitan, 2015, The Effect of characteristic, welfare and work environment to performance At PT. Federal International Finance Manado	Karakteristik Pekerjaan, Kesejahteraan, Lingkungan Kerja dan Kinerja karyawan	Metode yang digunakan adalah menggunakan SPSS	1). Karakteristik pekerjaan, kesejahteraan karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan
3	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana dan Rachmad Gunawan, 2017, The effect of	Lingkungan Kerja, gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, kepuasan kerja	Metode yang digunakan menggunakan SEM-Partial Least Square dengan IBM Statistical	1). lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan 2).Kepuasan kerja

	work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia	dan kinerja karyawan	Package for the Social Sciences (IBMSPSS) software Statistics 22.0 dan program WarpPLS 3.0.	berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, 2017, Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia	Kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin	Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SPSS	1). gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
5	Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela,	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,	Metode yang digunakan dalam	1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

	2017, Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT. Tempuran Mas	Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	penelitian ini adalah Path Analisis	kepuasan kerja. 2).Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 3).Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
6	Diah Fadillah, 2018, Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah (Persero) Cabang Syariah Medan.	disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS	1). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2).Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3).Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

7	Citra Rarasati Sasandaru, 2018, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening PT. BTN Syariah Kantor cabang Semarang	Gaya Kepemimpinan, Disiplin kerja, lingkungan kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja	Analisis data menggunakan Path Analisis	1). Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, 2).Lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3).Disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 4).Kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan 5). Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
8	Arfian alwi dan Indra suhendra, 2019, Pengaruh	Disiplin kerja, Beban kerja	Dalam penelitian ini analisis data	1).Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

	<p>Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bappeda Provinsi Banten</p>	<p>kinerja, kepuasan kerja</p>	<p>menggunakan software SmartPLS</p>	<p>2).Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja 3).Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja 4).Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 5).Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja</p>
9	<p>Karisna Wijayanti, 2019, Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BTN Syariah Yogyakarta</p>	<p>Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis) dengan menggunakan SPSS 22</p>	<p>1).Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2).Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3).Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 4).Motivasi kerja berpengaruh positif</p>

				<p>dan signifikan terhadap kepuasan kerja</p> <p>5).Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>6).Kepuasan Kerja tidak dapat memediasi pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.</p>
10	<p>Mahmudyahtin Alfiyah, 2019, The influence of work discipline, organizational culture and job satisfaction on employee performance at PT. Muslimat Nusantara Utama, Malang Regency</p>	<p>Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan</p>	<p>Metode yang digunakan adalah menggunakan SPSS</p>	<p>1).Disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2).Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
11	<p>Sri Dewi Rahayu & Ade</p>	<p>Disiplin Kerja, Lingkungan</p>	<p>Metode yang digunakan</p>	<p>1). Disiplin kerja berpengaruh positif</p>

	Imam Suhakim, 2019, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi	Kerja, dan Kinerja	adalah menggunakan SPSS	terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
12	Anggreany Hustia, 2020, Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan WFO di masa Pandemi.	Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Kinerja	Metode analisis menggunakan SPSS	1). Motivasi, disiplin dan lingkungan kerja sama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	Julita, 2020, Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta	Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja	Metode Analisis yang digunakan adalah SPSS	1). Disiplin kerja dan lingkungan kerja sama – sama berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan

	Mountala Aceh Besar			
--	------------------------	--	--	--

Tabel 2.2
Persamaan & Perbedaan Penelitian

No	Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Zainul Hidayat & Muhammad Taufiq (2012)	a). Objek penelitian dilakukan di tempat yang sama yaitu PDAM b). Analisis data menggunakan SPSS	a). Terdapat variabel penelitian yang berbeda yaitu motivasi kerja b). Tidak menggunakan variabel intervening dalam penelitian terdahulu
2	Christy Tulandi S. L., Mandey, Mac Donald Walangitan (2015)	a). Sama – sama menggunakan analisis data SPSS	a). Variabel penelitian berbeda yaitu karakteristik kerja dan kesejahteraan kerja b). Objek penelitian di PT. Federal International Finance c). Tidak menggunakan variabel intervening dalam penelitian terdahulu
3	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana dan Rachmad Gunawan, (2017)	Sama – sama meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja	a). Analisis data yang digunakan menggunakan SEM b). Objek penelitian dilakukan di Hotel

			c). Terdapat Variabel penelitian berbeda yaitu budaya organisasi dan gaya kepemimpinan
4	Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar (2017)	a). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja b). Sama – sama menggunakan analisis data SPSS	a). Objek penelitian dilakukan di PT. Kiyokumi b). Terdapat Variabel penelitian yang berbeda yaitu gaya kepemimpinan dan motivasi c). Tidak menggunakan variabel intervening
5	Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela (2017)	a). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja b). Sama – sama menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja	a). Analisis data menggunakan path analisis b). Objek penelitian di PT. Tempuran Mas
6	Diah Fadillah (2018)	a). Analisis data sama – sama menggunakan SPSS b). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin dan	a). Objek penelitian dilakukan di Bank Sumut Syariah b). Tidak menggunakan variabel

		lingkungan kerja terhadap kinerja	intervening dalam penelitian terdahulu
7	Citra Rarasati Sasandaru (2018)	a). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja b). Sama – sama menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja	a). Objek penelitian dilakukan di PT. BTN Syariah b). Penelitian terdahulu menggunakan Path Analisis
8	Arfian alwi dan Indra suhendra (2019)	a). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja b). Sama – sama menggunakan analisis data smartPLS	a). Objek penelitian dilakukan di Bapedda b). Terdapat variabel penelitian yang berbeda yaitu beban kerja
9	Karisna Wijayanti (2019)	a). Analisis data sama dilakukan menggunakan SPSS b). Sama – sama menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja	a). Objek penelitian dilakukan di Bank BTN Syariah Yogyakarta b). Terdapat variabel yang berbeda yaitu variabel motivasi
10	Mahmudyahtin Alfiyah (2019)	a). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin terhadap kinerja	a). Objek penelitian dilakukan di PT Muslimat Nusantara b). Terdapat variabel penelitian yang berbeda yaitu budaya organisasi

		b). Analisis data sama dilakukan menggunakan SPSS	
11	Sri Dewi Rahayu & Ade Imam Suhakim (2019)	a). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja	a). Tidak menggunakan variabel intervening dalam penelitian terdahulu
12	Anggreany Hustia (2020)	a). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja	a). Tidak menggunakan variabel intervening dalam penelitian terdahulu
13	Julita (2020)	a). Sama – sama meneliti tentang pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja	b). Tidak menggunakan variabel intervening dalam penelitian terdahulu

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Kinerja

2.2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2009: 18) pengertian kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2002) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diraih seseorang dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya atas dasar kecakapan, kesungguhan, kesungguhan serta waktu yang ada. Menurut (Ilyas, 2005: 55) mengemukakan pengertian kinerja merupakan hasil karya baik kualitas

atau kuantitas yang memangku jabatan fungsional maupun struktural dalam organisasi atau perusahaan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia yang dikutip dan diterjemahkan oleh Hadar Nawawi (2006: 63) mengatakan bahwa kinerja adalah (a) sesuatu yang dicapai, (b) prestasi yang diperlihatkan, (c) kemampuan kerja.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu keahlian atau kemampuan dalam mencapai persyaratan suatu target apakah dapat terselesaikan dengan tepat waktu atau sebaliknya melampaui batas yang telah dirumuskan oleh perusahaan.

2.2.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Simamora dalam (Mangkunegara, 2012), kinerja (*Performance*) dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu :

1. Faktor individual yang terdiri dari latar belakang, demografi serta kemampuan dan keahlian.
2. Faktor Psikologis yang terdiri dari kepribadian, persepsi, sikap dan pembelajaran.
3. Faktor Organisasi yang terdiri dari sumber daya, struktur, kepemimpinan serta desain pekerjaan.

Menurut Mangkuprawira dan hubeis (2007: 155) menjelaskan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Faktor Personal, meliputi unsur ketrampilan, kemampuan, pengetahuan, motivasi yang dimiliki oleh individu.
2. Faktor Tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan tim kerja, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
3. Faktor Sistem, meliputi fasilitas kerja, sistem kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh perusahaan.
4. Faktor Kepemimpinan, meliputi kualitas manajer dan tim leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja terhadap karyawan.

2.2.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja mempunyai 5 faktor menurut (Robbins, 2006: 206) yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja bisa diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas yang dihasilkan oleh karyawan serta keahlian dalam menajalankan tugas yang diberikan

2. Kuantitas

Karyawan dalam menyelesaikan tugas di hitung oleh Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dengan istilah unit atau siklus pekerjaan.

3. Efektivitas

Dimana tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, tenaga serta bahan baku dapat dimaksimalkan untuk menaikkan hasil setiap unit yang berlaku.

4. Ketepatan Waktu

Tingkat dimana karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaannya di awal waktu yang telah diberikan kepadanya.

5. Kemandirian

Tingkat dimana seseorang bisa menyelesaikan sebuah pekerjaannya dan tanggung jawabnya tanpa dibantu orang lain.

2.2.1.4 Kinerja dalam Perspektif islam

Menurut ajaran islam, Allah SWT menyatakan bahwa apa saja yang dilakukan oleh hambanya pasti akan mendapat setiap balasan apa yg dikerjakanya. Manusia dalam urusan pekerjaan dilarang tidak berbuat curang dalam penerapan ajaran islam karena Allah SWT melihat apa yang dikerjakan oleh hambanya. Toto Tasmara (2003:25) menyatakan bahwa umat islam dianjurkan untuk membudidayakan etos kerja, dimana seorang muslim diharuskan mengerahkan segala pikiran, aset serta zikirnya agar menerapkan atau menampakkan sebagai hambanya. membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir

atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Dijelaskan dalam Surat Al – kahfi ayat 7 yang berbunyi :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di atas bumi sebagai perhiasan baginya agar Kami menguji mereka siapakah di antaranya yang lebih baik perbuatannya.

Umat Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah dengan upaya menciptakan produksi di berbagai bidang seperti pertanian, perdagangan ataupun di dunia industri sekalipun. Dengan bekerja, nantinya akan memeberikan dampak positif terhadap seseorang yang membutuhkan pertolongan untuk memenuhi kebutuhanya serta ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak dijalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah. Menurut (Dawabbah, 2006: 14) dalam ajaran islam, bekerja bagi umat islam merupakan hal yang wajib dilakukan dengan penuh rasa keihklasan serta membutuhkan usaha yang sungguh – sungguh untuk bisa menciptakan hasil yang maksimal. Telah dijelaskan dalam surat Al – Mulq ayat 15 yang berbunyi :

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِنْ رِزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya : Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.

Bekerja dalam ajaran islam mempunyai derajat yang tinggi di mata Allah SWT, karena perintah melakukan pekerjaan merupakan perintah langsung darinya sehingga bekerja adalah sebuah ibadah dalam agama islam. Bagi seorang muslim, hidup di dunia tidak hanya seolah hanya mementingkan kepentingan dunia atau akhirat saja, melainkan seorang muslim dianjurkan untuk mengutamakan keduanya baik kepentingan dunia maupun akhirat.

مَا أَكَلَ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ
السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلِ يَدِهِ

“Tidak ada seorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tanganya sendiri. Dan sesungguhnya nabi Daud memakan makanan dari hasil usahanya sendiri”. (HR. Bukhari)

2.2.2 Disiplin Kerja

2.2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa latin “Discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. Menurut David dalam Mangkunegara (2002: 129), disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi. Menurut Hasibuan (2009: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja demi terwujudnya tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas bahwa disimpulkan disiplin adalah perilaku seseorang, kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan.

2.2.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2005), Disiplin Kerja memiliki 5 Indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran

Kehadiran disini menjadi faktor yang paling mendasar untuk mengukur kedisiplinan apakah karyawan memiliki disiplin yang baik atau tidak dalam bekerja.

2. Ketaatan pada perturan Kerja

Karyawan yang taat terhadap peraturan tidak akan melalaikan prosedur kerja dan selalu mengikuti pedoman kerja yang sudah ada di perusahaan.

3. Ketaatan pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki waspada tinggi akan selalu berhati – hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja.

5. Bekerja Etis

Melaksanakan tugasnya dengan bekerja dengan sopan terhadap orang lain dan menjaga keharmonisan antar karyawan.

2.2.2.3 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Nawawi, 2001), yaitu :

1. Insentif

Insentif dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja yang dimana semakin sering perusahaan memberikan insentif terhadap karyawannya dalam hal prestasi, maka tingkat disiplin karyawan akan semakin tinggi.

2. Peraturan Perusahaan

Semua karyawan perusahaan diikat oleh sebuah peraturan yang dimana setiap karyawan wajib untuk mentaati peraturan tersebut, maka dari itu semakin ketat peraturan yang berlaku, maka akan semakin tinggi juga tingkat kedisiplinan terhadap karyawan.

3. Moral kerja pimpinan

Seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan merupakan teladan bagi para karyawannya, oleh karena itu pemimpin dituntut untuk memiliki moral kerja yang baik supaya bisa menjadi contoh bagi para karyawannya.

4. Relasi Interpersonal

Relasi yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan tingkat disiplin para karyawan, dimana dengan adanya relasi interpersonal yang baik akan menyebabkan karyawan merasa betah dan nyaman masuk kerja sehingga tingkat kehadiran dapat tercapai dengan baik.

2.2.2.4 Disiplin Kerja dalam Perspektif Islam

Menurut (Ash-Shadiqi:2011), Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam. Dalam surat Al – Asr ayat 3 berbunyi :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالْحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبِّ

Artinya : Kecuali orang – orang yang beriman kepada Allah, mengerjakan amal saleh dengan penuh kepatuhan dan saling menasehati sesamanya untuk berpegang teguh pada kebaikan berupa keyakinan, ucapan maupun tindakan dan saling menasehati untuk bersabar atas segala kesulitan yang dialami orang yang berpegang teguh dalam beragama. Mereka adalah orang – orang yang selamat dari kerugian tersebut dan beruntung di dunia dan akhirat.

Menurut (Abu Sinn, 2008: 238) seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat ia akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya kemudian orang itu akan takut kepada Allah terhadap setiap perilaku yang dikerjakan. Dengan begitu akan terbentuk etika islam yang menuntun perilaku mereka dalam perusahaan atau diluar tempat pekerjaa. Masyarakat muslim terbentuk atas kesamaan akidah dan keyakinan sehingga para pegawai adalah bagian dari anggota masyarakat untuk menjalankan tugas bagi kemaslahatan bersama.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي فَقَالَ كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ يَقُولُ إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الصَّبَّاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرُ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَوْتِكَ

Dari Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma, ia berkata: “Rasulullah Shallallahu Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu bersabda: Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhuma berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari)

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Pengertian lingkungan kerja menurut Amstrong dalam (Bagus Kisworo, 2012:75) *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co – workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerja, kondisi kerja dan cara – cara dimana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer dan rekan kerja. Menurut (Nitisemito, 2000:183) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankanya. Lingkungan kerja juga menurut (Sedarmayanti, 2001:1) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada, lingkungan sekitarnya dimana seseorang itu bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya seperti apa.

Menurut Robbins (2015) lingkungan kerja adalah lembaga – lembaga yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan dibagi menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi, sedangkan lingkungan khusus adalah bagian dari lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran – sasaran sebuah organisasi.

Berdasarkan dari berbagai pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi dimana karyawan bekerja dalam suatu perusahaan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologi karyawan baik

secara langsung maupun tidak langsung sehingga lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila karyawan dapat bekerja secara optimal.

2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2001:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Kisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan oleh (Robbins, 2013:21), yaitu:

1. Penerangan

Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Penerangan yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan pastinya akan dapat meningkatkan produktivitasnya.

2. Suhu Udara

Suhu merupakan salah satu faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di setiap perusahaan. Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara optimal. selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu juga diperhatikan, karena jika sirkulasi udara baik, maka karyawan merasa nyaman berada di tempat kerjanya.

3. Kebisingan

Lingkungan kerja yang memiliki suasana tenang sangat diperlukan karena pada saat kantor melayani pelanggan harus terbebas dari suara lain yang bisa mengganggu komunikasi antar pelanggan. Bunyi bising juga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara – suara yang bising harus bisa dihindarkan dari para karyawan. Jika konsentrasi karyawan terganggu maka bisa menyebabkan tingkat stres terhadap pekerja.

4. Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat kerja para karyawan. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata untuk melihat objek dan memberi efek psikologis kepada karyawan karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sebagai contoh adalah warna putih, warna tersebut dapat memberikan kesan ruangan yang sempit menjadi tampak luas dan bersih.

5. Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua karyawan yang bekerja di dalamnya. Barang – barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan dengan posisi yang baik sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap karyawan. Ruang kerja sebaiknya didesain dengan desain yang simpel sehingga karyawan tidak terlalu rumit untuk mengadakan pergeseran ruang gerak.

2.2.3.4 Lingkungan Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam agama islam, faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair di lingkungan kerja. Pemimpin tersebut akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair dengan begitu para karyawannya akan dapat menikmati pekerjaan yang diberikan oleh pemimpinnya. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam membangun suasana lingkungan kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau yang sangat

penyayang kepada orang lain (Hafidhuddin & Tanjung, 2003: 61). Sebagaimana telah dijelaskan dalam Al – Quran surat Ali – imran ayat 159 :

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ

Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allah – lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu, Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaralah dengan mereka dalam urusan itu, kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang – orang yang bertawakkal kepada – Nya.

Kemudian islam juga memandang bahwa fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak – hak dan kebutuhan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Dengan adanya fasilitas kerja yang baik, maka bisa memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien. Hal tersebut merupakan suatu bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainnya, sebagaimana Allah berfirman dalam Alquran surat Al – isra ayat 70 yaitu :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak – anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik – baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.

2.2.4 Kepuasan Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015: 110), mengatakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang seharusnya diterima. Handoko dalam (Sutrisno, 2016: 75) juga mengemukakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya apakah sudah merasa puas atau sebaliknya.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Abdus (2014) mengemukakan faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 yaitu :

1. Faktor Intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat kerjanya.

2. Faktor Ekstrinsik

Merupakan hal – hal yang berasal dari luar karyawan , antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, disiplin kerja, interaksi dengan lainnya serta sistem penggajian.

Menurut Gilmer (1996) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1) Kemauan Kerja

Kemauan bekerja merupakan kemauan dari setiap individu atau kelompok untuk saling bekerja sama dengan giat, disiplin, dan penuh rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah ditetapkan.

Menurut Taufiq (2016) kemauan kerja dapat diukur dengan 3 hal yaitu :

a. Presensi kerja

Merupakan kehadiran karyawan yang berkaitan dengan tugas dan kewajibanya. Ketidakhadiran karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan tidak bisa melakukan kegiatan

operasional dengan optimal akibat ketidakhadiran sumber daya manusia.

b. Disiplin Kerja

Merupakan ketaatan seseorang terhadap suatu peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin juga suatu kekuasaan yang berkembang dalam penyesuaian diri dengan sukarela kepada ketentuan – ketentuan pekerja.

c. Tanggung jawab

Merupakan keharusan pada diri seseorang yang melaksanakan kegiatan dengan apa yang telah diwajibkan kepadanya.

2). Gaji

Gaji adalah sesuatu yang penting bagi setiap karyawan yang bekerja dalam setiap perusahaan, karena dengan gaji yang diperoleh oleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dapat berperan dalam memotivasi karyawan untuk bekerja dengan giat, meningkatkan kinerja, serta produktivitas dalam perusahaan.

3). Kondisi Kerja

Kondisi kerja juga termasuk kedalam salah satu faktor kepuasan kerja seperti kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan lainnya. Hal tersebut berpengaruh terhadap suasana kerja yang nyaman ataupun tidak nyaman yang mempengaruhi kinerja serta keselamatan kerja seseorang.

4). Komunikasi

Komunikasi yang baik antar karyawan dengan pihak atasan banyak sekali pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam hal ini, pihak atasan yang mau mendengarkan, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya akan sangat berdampak terhadap rasa puas yang timbul dari diri karyawan.

2.2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Robbins, 2015:181-182) Indikator Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai berikut:

1. Kondisi Kerja yang mendukung

Karyawan peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.

2. Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

3. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah pada kepuasan kerja yang meningkat.

2.2.4.4 Kepuasan Kerja Dalam Perspektif Islam

Menurut Islam, Kepuasan Kerja berhubungan erat dengan ridho Allah dan hasil kerja berupa rezeki yang halal dan baik. Selain itu proses kerja karyawan yang telah melakukan pekerjaan secara ihsan dan sungguh – sungguh juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena menurut perspektif Islam kerja adalah ibadah.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, Islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / Dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan Islam telah disampaikan melalui Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Sebagaimana sudah dijelaskan diatas bahwasanya segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada Allah semata – mata, oleh karena itu segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan oleh ajaran Islam.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian Arianto (2013) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan prediktor kinerja karyawan. Tujuan organisasi akan dapat diwujudkan apabila budaya disiplin karyawan dapat direalisasikan secara konsisten. Pelaksanaan disiplin dengan landasan kesadaran akan menciptakan kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Kondisi yang harmonis didahului oleh keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dari perilaku dan perbuatan. Pada penelitian dari Regina Aditya Reza (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

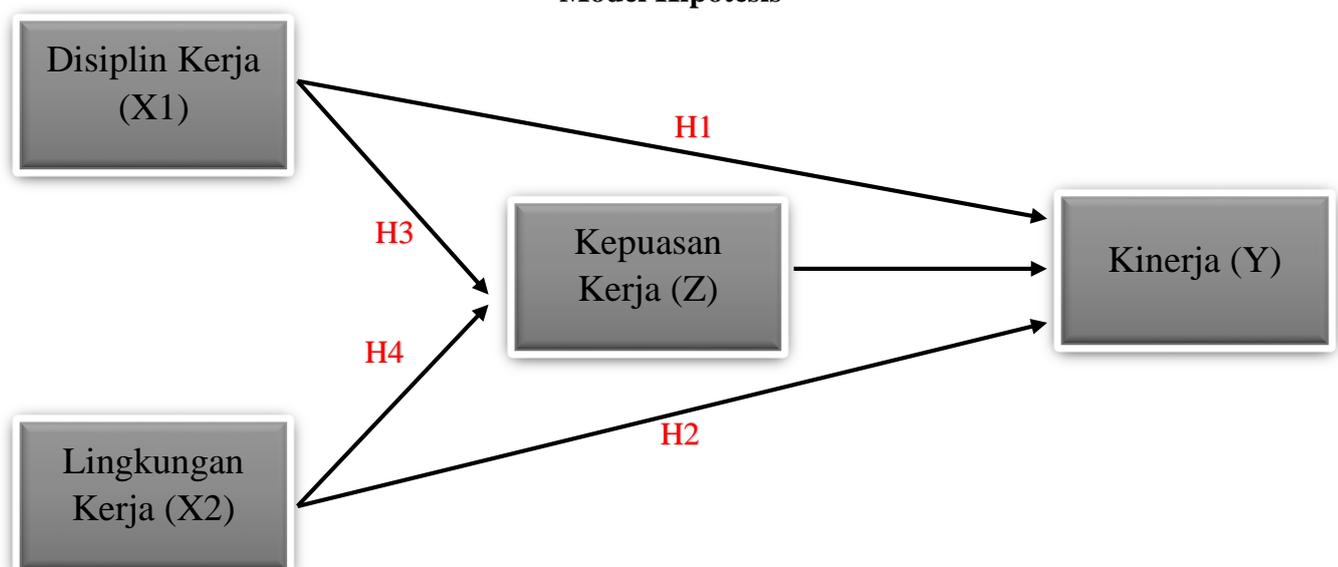
Menurut Bambang (1991) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman karena adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Lilik Khoiriyah (2009) bahwa lingkungan kerja yang

menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak positif bagi karyawan, sehingga kinerja meningkat.

2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan
 Disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena karyawan yang mendapatkan kebutuhan akan rasa aman dan nyaman di lingkungan suatu perusahaan serta pemberian sanksi terhadap karyawan yang kurang disiplin maka akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan disiplin, apabila disiplin karyawan yang bagus dan baik serta didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang sehat dan nyaman di perusahaan serta didukung alat perkakas kantor dan pengaturan kerja perseorangan maupun kelompok, maka akan membuat kinerja semakin meningkat dan memberikan kontribusi secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan suatu perusahaan dapat tercapai. Hasil penelitian Ferawati (2017) lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Liawandy,dkk (2014) disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2
Model Hipotesis



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kajian teori penulis, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2:Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H3:Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H4:Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian disini adalah jenis penelitian kuantitatif yang Menurut (Sugiyono, 2015:23) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diberi angka (scoring). Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*).

Menurut Supriyanto & Machfudz (2010), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Penelitian ini akan terdapat hipotesis yang diuji sebenarnya, yang dimana hipotesis itu menggambarkan hubungan antara variabel satu dengan lainnya untuk mengetahui apakah variabel – variabel tersebut berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya atau apakah variabel tersebut disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh varibael lainnya.

3.2. Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah PDAM Kota Batu yang berlokasi di Jl. Kartini No.20, Ngaglik, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan air bersih untuk masyarakat.

3.3. Populasi

Menurut Sugiyono (2013: 389) mendefinisikan populasi sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 77 orang yaitu seluruh karyawan PDAM Kota.

3.4 Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2014) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional random sampling* yaitu teknik yang dimana semua orang mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel sesuai dengan proporsinya yaitu seluruh 77 karyawan PDAM Kota Batu.

3.5. Sumber Data

1. Data Primer

Menurut Malholtra dalam (Supriyanto & Maharani, 2013), sumber data primer adalah sumber data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk tujuan khusus memecahkan permasalahan yang sedang terjadi. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuisisioner dan observasi langsung kepada karyawan PDAM Kota Batu.

2. Data Sekunder

Menurut Indrianto dalam (Supriyanto & Maharani, 2013), sumber data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data ini merupakan data yang diperoleh dari PDAM Kota Batu berupa struktur organisasi dan jumlah karyawan. Data sekunder dalam penelitian digunakan sebagai pendukung data primer.

3.6. Teknik Pengumpulan data

a. Observasi

Yaitu metode pengambilan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diselidiki (Sugiyono, 2008). Pada penelitian ini agar data yang dicari dapat diperoleh dengan valid, maka peneliti langsung melakukan kegiatan observasi langsung ke PDAM Kota Batu untuk mendapatkan informasi yang jelas.

b. Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2008) kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya dalam penelitian ini. Tujuan dari kuisisioner ini untuk memperoleh informasi yang relevans dan akurat dalam menganalisis data.

3.7. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu variabel independen, dependen dan intervening. Variabel independen adalah yang mempengaruhi antara variabel

satu dengan variabel lainya atau penyebab timbulnya variabel bebas. variabel yang menjadi variabel independen adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel yang menjadi variabel dependen adalah kinerja (Y). Variabel intervening adalah variabel yang dapat mempengaruhi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen menjadi bentuk hubungan yang tidak langsung. Variabel yang menjadi variabel intervening adalah kepuasan kerja (Z).

Tabel 3.1
Variabel, Indikator dan Item Pertanyaan

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan
Disiplin Kerja (X1) Rivai (2005)	1. Kehadiran (X1.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jumlah kehadiran harus full kecuali ada izin atau urgent dan jika tanpa alasan akan diberi peringatan 2. Karyawan diharuskan datang dengan tepat waktu
	2. Ketaatan pada Peraturan Kerja (X1.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan diwajibkan mentaati semua peraturan kerja yang ada di kantor 2. Karyawan diharuskan oleh perusahaan untuk mematuhi jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan
	3. Ketaatan pada Standar Kerja (X1.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan diarahkan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan
	4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X1.4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan diharuskan bekerja dengan cermat dan teliti dalam menjalankan pekerjaanya 2. Karyawan diminta oleh perusahaan untuk bersikap hati – hati dalam melaksanakan pekerjaanya
	5. Bekerja Etis (X1.5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan diharuskan agar saling menghargai kepada atasan, antar pegawai maupun pelanggan

		2. Karyawan diharuskan untuk memakai pakaian yang sopan dalam bekerja
Lingkungan Kerja (X2) (Robbins, 2013:21)	1. Penerangan (X2.1)	1. Jumlah lampu penerangan yang ada di tempat kerja sesuai dengan standar penerangan
	2. Suhu Udara (X2.2)	1. Jumlah ventilasi yang ada di tempat kerja mencukupi dan ventilasi berfungsi dengan baik, sehingga karyawan tidak kepanasan 2. Kondisi suhu udara yang ada di ruang kerja cukup baik
	3. Kebisingan (X2.3)	1. Suasana di tempat kerja jauh dari keramaian sehingga karyawan merasa tenang dalam bekerja
	4. Penggunaan Warna (X2.4)	1. Tampilan warna cat tembok yang ada di ruangan kerja tidak membosankan karyawan 2. Warna cat tembok sesuai dengan harapan karyawan
	5. Ruang Gerak (X2.5)	1. Ukuran ruang kerja sudah memenuhi standar, sehingga karyawan mendapatkan ruang gerak cukup 2. Ukuran meja dan kursi sesuai dengan standar sehingga memudahkan untuk bekerja
Kepuasan Kerja (Z) (Robbins, 2015:181-182)	1. Kondisi Kerja (Z.1)	1. Lingkungan sekitar kerja memenuhi kriteria yang aman dan nyaman bagi karyawan 2. Sikap yang baik dari atasan terhadap bawahannya sehingga tercipta suasana yang harmonis 3. Fasilitas kerja sesuai dengan standar kerja

	2. Gaji atau Upah (Z.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan diberikan gaji tepat pada waktunya 2. Karyawan diberikan gaji sesuai dengan hasil kerja
	3. Rekan Kerja (Z.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adanya dukungan kerja dari rekan kerja, sehingga timbul motivasi bekerja 2. Adanya bantuan dari rekan kerja
Kinerja (Y) (Robbins, 2006 : 206)	1. Kualitas (Y.1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas yang harus disesuaikan oleh setiap karyawan 2. Setiap karyawan harus bekerja sesuai kemampuan terbaik yang dimiliki
	2. Kuantitas (Y.2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dituntut untuk menghasilkan kinerja sesuai dengan volume pekerjaan masing – masing
	3. Efektivitas (Y.3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan dituntut untuk mendahulukan setiap pekerjaan sebagai prioritas utama
	4. Ketepatan Waktu (Y.4)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil kinerja karyawan terselesaikan secara tepat pada waktunya 2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya
	5. Kemandirian (Y.5)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan mampu mengatasi masalah pekerjaan tanpa bantuan orang lain 2. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain

3.8 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pengukuran skala likert. Skala likert adalah skala yang menyatakan kesetujuan responden atau tidak setuju responden atas sesuatu yang diajukan mengenai suatu objek tertentu (Hermawan,

2005). Peneliti menggunakan lima tingkat variasi model pengukuran dan setiap variasi dari kelimanya akan diberikan bobot sesuai dengan itemnya, antara lain:

Tabel 3. 2
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Semakin tinggi score yang diberikan oleh responden atas pernyataan yang diajukan, menandakan bahwasannya responden sangat menyetujui atas penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan dari skala penelitian ini adalah untuk mengarahkan responden untuk mengisi sesuai dengan kondisi responden.

3.9 Uji Instrument

Pada prinsipnya dalam penelitian adalah melakukan kegiatan pengukuran, sehingga harus ada alat ukur yang akurat. Alat ukur dalam penelitian dinamakan instrument penelitian. Sehingga arti instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang sedang diamati (Sugiyono, 2013).

3.9.1 Uji Validitas

Uji validitas sendiri berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas digunakan untuk menguji data yang akan dikumpulkan agar identik dengan variabel (Sekaran, dalam Supriyanto & Ekowati, 2019).

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan : X = Skor Intern

Y = Skor Total

XY = Skor Pernyataan

N = Jumlah responden yang di ujicoba

r = Korelasi product moment

Sugiyono (2013) menyatakan dalam pengambilan keputusan item yang valid atau tidak itu dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan total dan jika r diatas 0,3, maka item tersebut valid, jika sebaliknya r di bawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.9.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas merupakan uji yang menunjukkan sejauh mana pengukuran penelitian itu dapat memberikan hasil yang relatif tidak beda dan dilakukan pengulangan pengukuran terhadap subjek yang sama. Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan menunjukkan hasil yang konsisten. Dimana nilai koefisien alpha $\geq 0,06$ akan dinyatakan *realible* (Supriyanto & Ekowati, 2019).

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[\frac{1 - \sum \sigma b^2}{\sigma_{12}^2} \right]$$

Keterangan : K = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varian butir

σ_{12}^2 = Total varian

r₁₁ = Realibilitas instrument

jika *cronbach's alpha* (α) diatas 60% maka dikatakan *realible*

3.10 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Partial Last Square (PLS), merupakan metode analisis yang powerful oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama. Sampel tidak harus besar. PLS dapat digunakan untuk konfirmasi teori, bisa juga digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel (Ghozali., dalam Supriyanto dan Ekowati, 2019: 180).

Tujuan PLS ini adalah untuk memprediksi apakah ada pengaruh variabel X terhadap Y serta menjelaskan hubungan teoritis diantara kedua variabel tersebut. PLS juga metode regresi yang dapat digunakan untuk identifikasi faktor dari kombinasi variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai respons (Wiyono, 2011).

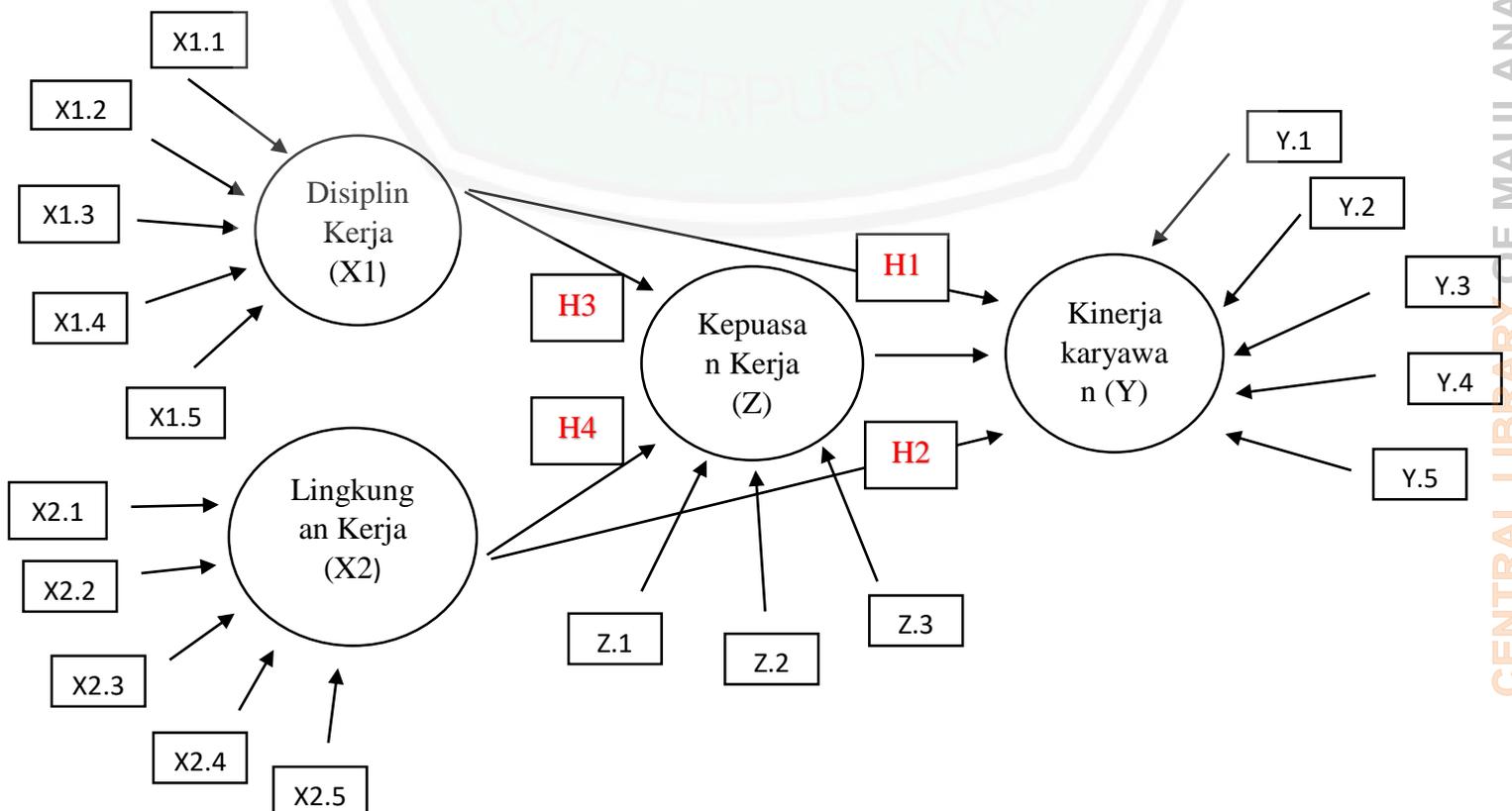
3.10.1 Model Struktural

Menurut Wiyono (2011), model struktural merupakan model yang menunjukkan hubungan antar variabel laten. Ada 5 langkah untuk menggambar model struktural, yaitu :

1. Membuat variabel laten
2. Memindahkan dan mendesain model
3. Menghubungkan antar variabel laten
4. Membuat garis penghubung
5. Memasukan indikator

Adapun konsep model struktural dari penelitian ini adalah :

Gambar 3
Model Struktural



3.10.2 Uji Mediasi

Variabel mediasi dalam penelitian ini menggunakan uji sobel test yang dikembangkan oleh sobel, menurut Imam Ghozali, 2013 (dalam Herlina & Diputra, 2018). Dalam uji ini digunakan mengetahui apakah variabel Z mampu memediasi hubungan variabel terhadap variabel Y.

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{[b^2 - SE_a^2] + [a^2 SE_b^2]}}$$

Keterangan :

α : Koefisien regresi variabel independen terhadap mediasi

b : Koefisien regresi variabel mediasi terhadap dependen

S_a : Standart Error of estimation dari pengaruh variabel independen terhadap mediasi

S_b : Standart Error of estimation dari pengaruh variabel mediasi terhadap variabel dependen

Dalam menguji sebuah signifikansi pengaruh tidak langsung, menguji nilai t dari koefisien ab perlu dilakukan dahulu. Langkah berikutnya adalah membandingkan antara t -hitung dengan t -tabel. Pengaruh mediasi akan terjadi ketika nilai t -hitung lebih besar dari pada nilai t -tabel.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum PDAM Kota Batu

4.1.1.1 Sejarah Singkat PDAM Kota Batu

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor : 30 Tahun 2003 pada tanggal 30 april 2003 dan penyerahan aset Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Malang yang berada di Kota Batu kepada Pemerintah Kota Batu dengan keputusan Bupati Malang Nomor : 44 Tahun 2003 pada tanggal 20 juni 2003.

Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu berdasarkan Perda Kota Batu Nomor : 30 Tahun 2003 merupakan Badan Hukum yang berkedudukan dan berkantor di Kota Batu dengan tujuan sebagai salah satu usaha untuk memenuhi kebutuhan di bidang air bersih serta sumber pendapatan asli daerah dan sebagai sarana pengembangan perekonomian dalam rangka Pembangunan Nasional.

Dengan dibentuknya Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu dalam usaha meningkatkan pelayanan pada masyarakat utamanya masyarakat di wilayah Kota Batu dan kelancaran pelaksanaan tugas Perusahaan Daerah Air Minum Kota Batu secara berdaya guna dan berhasil guna, pada awal terbentuknya PDAM Kota Batu mempunyai 9896 pelanggan dengan rincian sebanyak 8525 pelanggan aktif dan 1371 pelanggan non aktif, dengan kondisi pelayanan di beberapa wilayah pelanggan PDAM Kota Batu masih dengan sistem gilir.

Gambar 4.1
Logo PDAM Kota Batu



Sumber : www.pdamkotabatu.com

4.1.1.2 Visi dan Misi

Visi :

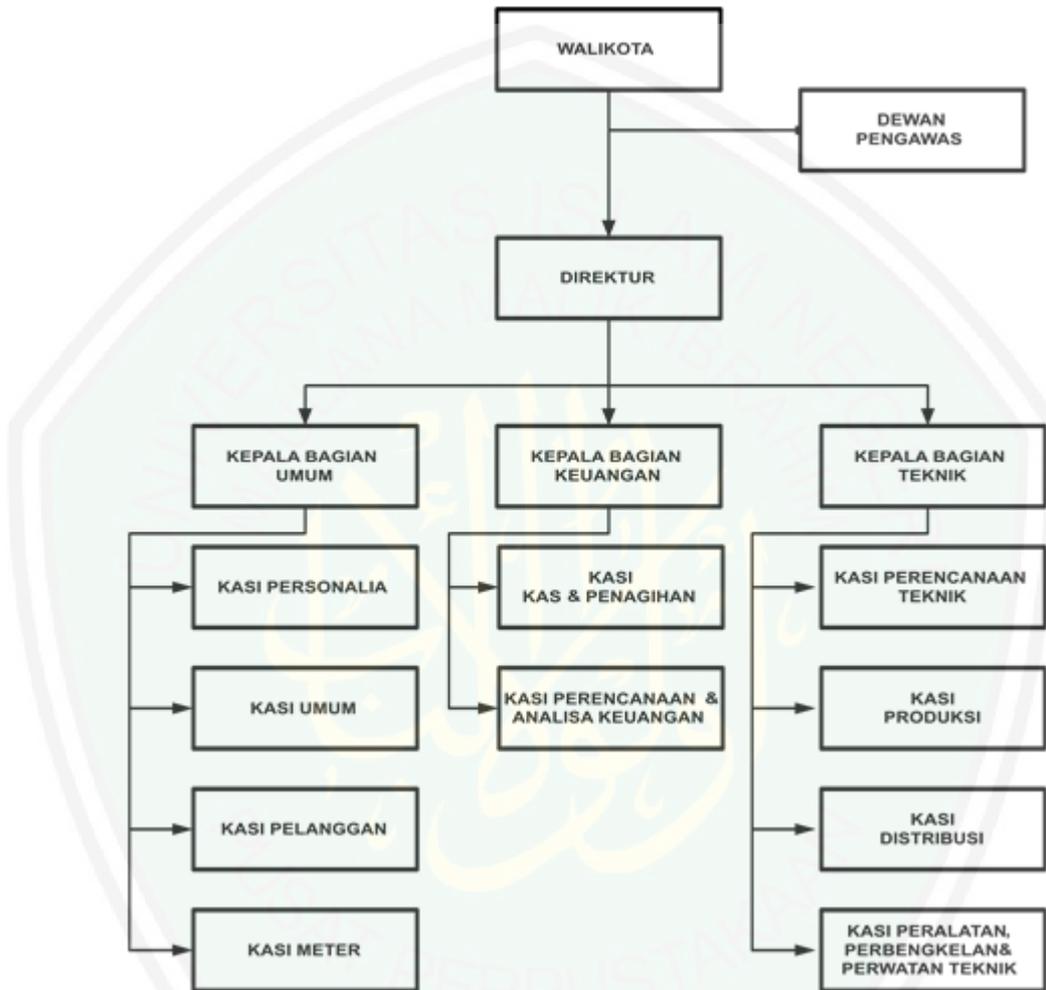
Prima dalam pelayanan serta pengelolaan air yang berkelanjutan menuju kota Batu gemah ripah lohjinawi

Misi :

1. Merubah pola fikir sumber daya manusia
2. Menjaga dan merawat sumber daya air baku yang profesional dan berkelanjutan
3. Memproduksi dan mendistribusikan air minum secara konsisten
4. Menerapkan sistem pelayanan yang prima berbasis sumber daya manusia dan teknologi informasi yang handal

4.1.1.3 Struktur PDAM Kota Batu

Gambar 4.2
Struktur PDAM Kota Batu



Sumber : www.pdamkotabatu.com

4.1.1.4 Lokasi Perusahaan

Lokasi merupakan suatu petunjuk untuk menemukan sesuatu yang dicari, lokasi PDAM Kota Batu terbilang cukup mudah untuk ditemukan karena dekat dengan alun – alun Kota Batu yang merupakan daerah ramai, sehingga peneliti memilih lokasi dengan mudah ditemukan terutama menggunakan google maps.

Alamat : Jalan Kartini No. 20, Ngaglik, Kec. Batu, Kota Batu 65311

No. Telp : 0341 591034

Email : pdamkotabatu@gmail.com

Gambar 4.3
Lokasi PDAM Kota Batu



Sumber : Titik Lokasi PDAM Kota Batu, Google Maps

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Penelitian ini menggunakan instrument penelitian berupa data yang diambil dari kuisioner. Jumlah kuisioner yang disebarkan sebanyak 77 kuisioner. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Kota Batu. Pada penelitian ini untuk pengambilan sampel menggunakan teknik *Proportional random sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel sesuai dengan proporsinya.

Tabel 4.1
Deskriptif Responden

No.	Deskriptif Responden	Jumlah	Prosentase (%)
1	Jenis Kelamin :		
	a) Laki – laki	65	84%
	b) Perempuan	12	16%
Jumlah		77	100%
2	Usia :		
	a) 20 – 30 Thn	6	8%

	b) 31– 40 Thn	30	39%
	c) 41– 50 Thn	31	40%
	d) >50 Thn	10	13%
Jumlah		77	100%
3	Lama Bekerja :		
	a) 1 – 5 Thn	18	23%
	b) 6 – 10 Thn	30	39%
	c) 11 – 15 Thn	19	25%
	d) > 15 Thn	10	13
Jumlah		77	100%

Sumber : Data Diolah Peneliti (2021)

1. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2
Distribusi responden berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	a) Laki – laki	65	84%
	b) Perempuan	12	16%
Jumlah		77	100 %

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki – laki berjumlah 65 orang (84%) sedangkan responden perempuan berjumlah 12 orang (16%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan di PDAM Kota Batu adalah berjenis kelamin laki – laki.

2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Usia :		

a) 20 – 30 Thn	6	8%
b) 31– 40 Thn	30	39%
c) 41– 50 Thn	31	40%
d) > 50 Thn	10	13%
Jumlah	77	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang berusia 20 – 30 tahun sebanyak 6 orang (8%), usia 31 – 40 tahun sebanyak 30 orang (39%), usia 41 – 50 tahun sebanyak 31 orang (40%) dan usia > 50 tahun sebanyak 10 orang (13%). Berdasarkan tabel tersebut, rata – rata karyawan PDAM Kota Batu memiliki usia yang matang.

3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase (%)
1	Lama Bekerja		
	a) 1 – 5 Thn	18	23%
	b) 6 – 10 Thn	30	39%
	c) 11 – 15 Thn	19	25%
	d) > 15 Thn	10	13%
	Jumlah	77	100%

Sumber : Data diolah peneliti (2021)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden yang telah bekerja di PDAM Kota Batu selama 1 – 5 tahun sebanyak 18 orang (23%), 6 – 10 tahun sebanyak 30 orang (39%), 11 – 15 tahun sebanyak 19 orang (25%) dan > 15 Thn Sebanyak 10 Orang (13%). Hal ini menunjukkan mayoritas karyawan memiliki masa kerja yang cukup lama.

4.2.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini mengambil 4 variabel yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y). Dimana masing – masing indikator terdiri dari beberapa item pertanyaan yang telah dimasukkan ke dalam kuisioner dan dari kuisioner yang telah disebar kepada responden tersebut serta menghasilkan beberapa penjelasan berikut ini :

1. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.5
Distibusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0	2	3	12	15,5	33	43	30	39	77	100%	4,182
X1.1.2	0	0	7	9	19	25	32	41,5	19	25	77	100%	3,818
X1.2.1	0	0	9	12	20	26	25	32	23	30	77	100%	3,805
X1.2.2	0	0	12	15,5	24	31	20	26	21	27	77	100%	3,649
X1.3	0	0	13	17	20	26	26	34	18	23	77	100%	3,636
X1.4.1	0	0	13	17	18	23	19	25	27	35	77	100%	3,779
X1.4.2	0	0	11	14	20	26	30	39	16	21	77	100%	3,662
X1.5.1	0	0	12	15,5	19	25	24	31	22	28,5	77	100%	3,727
X1.5.2	0	0	11	14	16	21	22	28,5	28	36	77	100%	3,870

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki 9 Item Pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju terdapat pada item X1.1.1, begitu juga dengan jawaban setuju terbanyak terdapat pada item X1.1.1, serta jawaban tidak setuju terbanyak ada di item X1.3 dan X1.4.1.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.6
Distibusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	10	13	21	27	27	35	19	25	77	100%	3,714
X2.2.1	0	0	8	10	18	23	21	28	30	39	77	100%	3,948
X2.2.2	0	0	2	3	18	23	29	38	28	36	77	100%	4,078
X2.3	0	0	13	17	21	27	25	32	18	23	77	100%	3,623
X2.4.1	0	0	9	12	18	23	27	35	23	30	77	100%	3,831
X2.4.2	0	0	10	13	16	21	28	36	23	30	77	100%	3,831
X2.5.1	0	0	4	5	15	20	31	40	27	35	77	100%	4,052
X2.5.2	0	0	7	9	19	25	31	40	20	26	77	100%	3,831

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki 8 Item Pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju terdapat pada item X2.2.1, begitu juga dengan jawaban setuju terbanyak terdapat pada item X2.5.1 dan X2.5.2, serta jawaban tidak setuju terbanyak ada di item X2.3.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.7
Distibusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Z)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z.1.1	0	0	7	9	15	19	27	35	28	36	77	100%	3,987
Z.1.2	0	0	9	12	16	21	27	35	25	32	77	100%	3,883
Z.1.3	0	0	7	9	16	21	22	29	32	41	77	100%	4,026
Z.2.1	0	0	8	10	20	26	22	29	27	35	77	100%	3,883
Z2.2	0	0	7	9	16	21	22	29	32	41	77	100%	4,026
Z.3.1	0	0	2	3	16	21	27	35	32	41	77	100%	4,156
Z.3.2	0	0	12	15	15	20	20	26	30	39	77	100%	3,883

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki 7 Item Pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju

terdapat pada item Z.1.3, Z.2.2, Z.3.2, begitu juga dengan jawaban setuju terbanyak terdapat pada item Z.1.1, Z.1.2, Z.3.1 serta jawaban tidak setuju terbanyak ada di item Z.3.2.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.8
Distibusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

No	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Netral		Setuju		Sangat Setuju		Total		Rata - Rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1.1	0	0	5	6	18	23	25	32	29	38	77	100%	4,013
Y.1.2	0	0	10	13	14	18	22	29	31	40	77	100%	3,961
Y.2	0	0	8	10	12	15	16	21	41	53	77	100%	4,169
Y.3	0	0	3	4	13	17	31	40	30	39	77	100%	4,143
Y.4.1	0	0	2	3	17	22	27	35	31	40	77	100%	4,130
Y.4.2	0	0	9	12	14	18	32	41	22	29	77	100%	3,870
Y.5.1	0	0	9	12	12	15	22	29	34	44	77	100%	4,052
Y.5.2	0	0	12	15	9	12	19	25	37	48	77	100%	4,052

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa Variabel Kinerja (Y) memiliki 8 Item Pertanyaan. Sebagian besar responden menjawab sangat setuju terdapat pada item Y.2, begitu juga dengan jawaban setuju terbanyak terdapat pada item Y.4.2, serta jawaban tidak setuju terbanyak ada di item Y.5.2.

4.3 Uji Instrument Penelitian

4.3.1 Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui apakah valid atau tidaknya suatu data kuisisioner dalam mengukur suatu konsep, dan pada dasarnya digunakan korelasi person. Sugiyono (1999) dalam Supriyanto & Machfudz (2010: 248) mengemukakan bahwa dasar pengambilan keputusan terhadap item yang valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasikan antara skor butir dengan skor total, yaitu apabila skor r -hitung $>$ r -tabel maka instrument tersebut dikatakan valid, apabila sebaliknya jika skor r -hitung $<$ r -tabel (0,209) maka tidak dikatakan valid.

$$df = (N-2) (77-2) = 75$$

$$r \text{ tabel } 75 = 0,209$$

*Uji Signifikan 0,05

Tabel 4.9
Hasil Uji validitas

No	Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Keterangan
A. Disiplin Kerja (X1)				
1	X1.1.1		0,753	Valid
2	X1.1.2		0,809	Valid
3	X1.2.1		0,832	Valid
4	X1.2.2		0,826	Valid
5	X1.3		0,781	Valid
6	X1.4.1		0,776	Valid
7	X1.4.2		0,703	Valid
8	X1.5.1		0,827	Valid
9	X1.5.2		0,788	Valid
B. Lingkungan Kerja (X2)				
1	X2.1		0,827	Valid
2	X2.2.1		0,873	Valid
3	X2.2.2		0,798	Valid
4	X2.3		0,781	Valid
5	X2.4.1		0,733	Valid
6	X2.4.2		0,819	Valid
7	X2.5.1		0,709	Valid
8	X2.5.2		0,845	Valid
C. Kepuasan Kerja (Z)				
1	Z.1.1		0,726	Valid
2	Z.1.2		0,814	Valid
3	Z.1.3		0,884	Valid

4	Z.2.1	0,871	Valid
5	Z.2.2	0,838	Valid
6	Z.3.1	0,808	Valid
7	Z.3.2	0,902	Valid
D.	Kinerja (Y)		
1	Y.1.1	0,799	Valid
2	Y.1.2	0,830	Valid
3	Y.2	0,893	Valid
4	Y.3	0,781	Valid
5	Y.4.1	0,781	Valid
6	Y.4.2	0,808	Valid
7	Y.5.1	0,841	Valid
8	Y.5.2	0,865	Valid

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai koefisien korelasi terhadap masing – masing dari variabel diatas, yaitu Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y). Dalam uji validitas masing – masing variabel menunjukkan bahwa angka di atas 0,209, sehingga seluruh variabel di atas dapat dikatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menilai tingkat reliabel suatu instrument dalam penelitian, ini dimaksudkan apakah instrument tersebut bisa dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Dalam uji reliabilitas, suatu instrument dapat dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronbach* (α) dari masing – masing instrument variabel memiliki nilai $> 0,6$, sedangkan apabila nilai instrument $< 0,6$ maka tidak dikatakan reliabel.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata – rata Varians Diekstrak (AVE)
DK	0,924	0,927	0,937	0,623
LK	0,927	0,929	0,942	0,700
KK	0,933	0,936	0,945	0,682
K	0,919	0,923	0,934	0,640

Berdasarkan tabel 4.10 diketahui nilai *cronbach's alpha* pada masing – masing variabel diantaranya variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y) menunjukkan angka di atas 0,5, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada masing – masing variabel dapat dikatakan reliabel, dalam arti lain dapat digunakan sebagai instrument penelitian (Chang, 2013).

4.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan oleh peneliti untuk memperlihatkan apakah hubungan antar variabel dalam penelitian ini merupakan model linier atau tidak linier. Model dapat dinyatakan bersifat linier apabila nilai signifikansi $f < 0,05$ (Supriyanto dan Machfudz, 2010:256). Adapun uji linieritas dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

Variabel Independen	Sig Linearity	Variabel Dependen
Disiplin Kerja (X1)	0,000	Kinerja (Y)
Disiplin Kerja (X1)	0,000	Kepuasan Kerja (Z)
Lingkungan Kerja (X2)	0,000	Kinerja (Y)
Lingkungan Kerja (X2)	0,000	Kepuasan Kerja (Z)
Kepuasan Kerja (Z)	0,000	Kinerja (Y)

Sumber: Output SPSS diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan uji linieritas menggunakan *Curve Estimation* pada tabel 4.11 maka dapat dinyatakan uji linieritas terpenuhi dengan nilai signifikansi < 0.05 . Yakni variable Disiplin Kerja (X1) memiliki hubungan linier dengan Kinerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai sig $0.00 < 0.05$. Variabel Lingkungan Kerja (X2) juga mempunyai hubungan linier dengan Kinerja (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Hal yang sama terjadi pada variabel Kepuasan Kerja (Z) terhadap variabel Kinerja (Y) dengan nilai sig $0.00 < 0.05$.

4.5 Hasil Pengujian Persamaan Struktural Pendekatan Partial Least Squares (PLS)

4.5.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Pada penelitian ini menggunakan 4 Variabel laten yakni Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja (Y) dengan indikator variabel yang bersifat reflektif. Model reflektif dapat dilakukan dengan uji *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composit reliability*. Adapun hasil dari pengukuran uji tersebut sebagai berikut :

A. Convergent Validity

Convergent Validity merupakan uji ukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk. Uji *Convergent Validity* yang ada di *Partial Least Square* (PLS) dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan nilai loading faktor dari indikator – indikator yang mengukur kontruks tersebut. Indikator yang dapat dikatakan valid jika nilai *outer loading* $> 0,5$. Indikator yang memiliki nilai outer yang besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang paling kuat. Berikut ini merupakan hasil uji *Convergent Validity* dengan menggunakan model *outer loading*

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.12
Nilai *convergent validity* Disiplin Kerja (X1)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Factor	
Kehadiran (X1.1)	X1.1.1	0,753	Valid
	X1.1.2	0,809	Valid
	X1.2.1	0,832	Valid

Ketaatan Pada Peraturan Kerja (X1.2)	X1.2.2	0,826	Valid
Ketaatan Pada Standar Kerja (X1.3)	X1.3	0,781	Valid
Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X1.4)	X1.4.1	0,776	Valid
	X1.4.2	0,703	Valid
Bekerja Etis (X1.5)	X1.5.1	0,827	Valid
	X1.5.2	0,788	Valid

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X1) pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator yaitu Kehadiran, Ketaatan Peraturan, Ketaatan Standar Kerja, Kewaspadaan Tinggi dan bekerja Etis. Kelima indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai loading faktor $> 0,5$. Dalam kata lain kelima faktor tersebut signifikan membentuk variabel Disiplin Kerja. Indikator Ketaatan Pada Peraturan Kerja merupakan indikator yang dominan dengan nilai loading factor tertinggi pada item X1.2.1 yakni sebesar 0,832 dengan item indikator ‘karyawan diwajibkan mentaati semua peraturan kerja di kantor’ serta pada item X1.2.2 dengan indikator ‘karyawan mematuhi jam kerja kantor’. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah kewajiban yang diberikan kepada seluruh karyawan untuk mentaati semua peraturan yang ditetapkan. Sehingga apabila seseorang karyawan dengan tingkat ketaatan peraturan kerja yang tinggi, karyawan tersebut akan cenderung bekerja sesuai dengan aturan yang ada serta mentaati jam kerja yang telah ditetapkan.

2. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Tabel 4.13
Nilai Convergent validity Lingkungan Kerja (X2)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Faktor	
Penerangan (X2.1)	X2.1	0,827	Valid

Suhu Udara (X2.2)	X2.2.1	0,873	Valid
	X2.2.2	0,798	Valid
Kebisingan (X2.3)	X2.3	0,781	Valid
Penggunaan Warna (X2.4)	X2.4.1	0,733	Valid
	X2.4.2	0,819	Valid
Ruang Gerak (X2.5)	X2.5.1	0,709	Valid
	X2.5.2	0,845	Valid

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.13 dapat disimpulkan variabel Lingkungan Kerja (X2) pada penelitian ini terdiri dari 5 Indikator yaitu penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna dan ruang gerak. Kelima indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai loading faktor $> 0,5$. Dengan arti lain kelima faktor tersebut membentuk variabel lingkungan kerja. Indikator Suhu udara merupakan indikator yang dominan dengan nilai loading faktor tertinggi pada item X2.2.1 yakni sebesar 0,873 dengan item ‘jumlah ventilasi cukup’ serta item X2.2.2 dengan indikator ‘Kondisi suhu udara baik’. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa hal yang dominan dalam mempengaruhi lingkungan kerja karyawan adalah kondisi ventilasi yang di ruang kerja karyawan serta kondisi suhu udara yang baik bagi karyawan sehingga dalam berlangsungnya kegiatan bisa berjalan dengan lancar

3. Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 4.14
Nilai *Convergent validity* Kepuasan Kerja (Z)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Faktor	
Kondisi Kerja (Z.1)	Z.1.1	0,726	Valid
	Z.1.2	0,814	Valid
	Z.1.3	0,884	Valid
Gaji (Z.2)	Z.2.1	0,871	Valid
	Z.2.2	0,838	Valid
Rekan Kerja (Z.3)	Z.3.1	0,808	Valid

	Z.3.2	0,902	Valid
--	-------	-------	-------

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat disimpulkan variabel Kepuasan Kerja (Z) pada penelitian ini terdiri dari 3 Indikator yaitu kondisi kerja, gaji dan rekan kerja. Ketiga indikator tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai loading faktor $> 0,5$. Dengan arti lain ketiga faktor tersebut membentuk variabel kepuasan kerja. Indikator Rekan Kerja merupakan indikator yang paling dominan dengan nilai loading faktor tertinggi pada item Z.3.2 yakni sebesar 0,902 dengan item 'bantuan rekan kerja'. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa karyawan merasa senang dengan adanya rekan kerja yang dapat meringankan beban pekerjaannya sehingga pekerjaan karyawan bisa selesai dengan tepat waktu yang diberikan oleh perusahaan.

4. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.15
Nilai *Convergent validity* Kinerja (Y)

Indikator	Hasil Uji		Keterangan
	Item	Loading Faktor	
Kualitas (Y.1)	Y.1.1	0,799	Valid
	Y.1.2	0,830	Valid
Kuantitas (Y.2)	Y.2	0,893	Valid
Efektivitas (Y.3)	Y.3	0,781	Valid
Ketepatan Waktu (Y.4)	Y.4.1	0,781	Valid
	Y.4.2	0,808	Valid
Kemandirian (Y5)	Y.5.1	0,841	Valid
	Y.5.2	0,865	Valid

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.15 dapat disimpulkan variabel Kinerja (Y) pada penelitian ini terdiri dari 5 indikator yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu dan kemandirian. Kelima faktor tersebut menunjukkan hasil signifikan dengan nilai loading faktor $> 0,5$. Dengan arti lain kelima faktor tersebut membentuk variabel kinerja. Indikator kuantitas merupakan indikator yang paling

dominan pada item Y.2 dengan nilai loading faktor 0,893 dengan item ‘karyawan menghasilkan kinerja sesuai volume’. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa karyawan diharuskan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan volume pekerjaan masing – masing yang sudah ditargetkan oleh PDAM Kota Batu, dengan begitu rancangan output pekerjaan karyawan bisa terpenuhi sesuai dengan target awal dan tujuan perusahaan bisa tercapai dengan baik.

B. *Discriminant Validity*

Uji *Discriminant Validity* menggunakan nilai *cross loading* dengan kesimpulan apabila nilai *cross loading* dari setiap indikator variabel yang bersangkutan lebih besar dari nilai *cross loading* variabel laten lainnya maka dapat dikatakan valid. (Supriyanto & Maharani, 2013:100)

Tabel 4.16
Nilai Discriminant Validity (*Cross Loading*)

Item	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
X1.1.1	0,753	0,679	0,685	0,674
X1.1.2	0,809	0,661	0,682	0,671
X1.2.1	0,832	0,681	0,702	0,626
X1.2.2	0,826	0,600	0,649	0,593
X1.3	0,781	0,613	0,642	0,626
X1.4.1	0,776	0,618	0,640	0,582
X1.4.2	0,703	0,519	0,570	0,518
X1.5.1	0,827	0,820	0,723	0,676
X1.5.2	0,788	0,722	0,711	0,686
X2.1	0,715	0,690	0,702	0,827
X2.2.1	0,653	0,743	0,790	0,873
X2.2.2	0,578	0,631	0,632	0,798
X2.3	0,630	0,779	0,667	0,781
X2.4.1	0,550	0,592	0,723	0,733
X2.4.2	0,685	0,726	0,751	0,819

X2.5.1	0,560	0,567	0,599	0,709
X2.5.2	0,723	0,748	0,766	0,845
Z.1.1	0,724	0,726	0,682	0,709
Z.1.2	0,745	0,814	0,767	0,762
Z.1.3	0,712	0,884	0,838	0,719
Z.2.1	0,692	0,871	0,788	0,752
Z.2.2	0,621	0,838	0,767	0,695
Z.3.1	0,631	0,808	0,782	0,639
Z.3.2	0,781	0,902	0,784	0,755
Y.1.1	0,627	0,790	0,799	0,640
Y.1.2	0,689	0,747	0,830	0,712
Y.2	0,807	0,859	0,893	0,859
Y.3	0,638	0,715	0,781	0,672
Y.4.1	0,602	0,772	0,781	0,632
Y.4.2	0,663	0,705	0,808	0,723
Y.5.1	0,724	0,719	0,841	0,731
Y.5.2	0,825	0,793	0,865	0,838

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.16 dapat disimpulkan bahwa nilai *cross loading discriminant validity* per variabel lebih besar disbanding nilai *cross loading* variabel laten lainnya dengan nilai $> 0,5$. Maka hasil instrument penelitian telah memenuhi nilai *discriminant validity*.

Selain itu, nilai validitas diskriminan dapat diketahui dengan cara membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)* pada setiap konstruk, yang mana apabila nilai AVE konstruk $> 0,5$ dari seluruh konstruk lainnya maka variabel tersebut dapat dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik (Supriyanto dan Maharani, 2013:100). Adapun penghitungannya sebagai berikut:

Tabel 4.17
Nilai Akar Average Variance Extracted (AVE)

Variabel Penelitian	AVE	$\sqrt{\text{AVE}}$
Disiplin Kerja (X1)	0,623	0,789
Lingkungan Kerja (X2)	0,700	0,836
Kepuasan Kerja (Z)	0,682	0,825
Kinerja (Y)	0,640	0,800

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.17 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai $\text{AVE} > 0,5$. Yakni pada variabel Disiplin Kerja (X1) terdapat nilai AVE 0,623 dengan akar AVE 0,789, Lingkungan Kerja (X2) dengan nilai AVE 0,700 dan nilai akar AVE 0,836, lalu Kepuasan Kerja (Z) dengan nilai AVE 0,682 dan nilai akar AVE 0,825, Kinerja (Y) dengan nilai AVE 0,640 dan nilai akar AVE 0,800.

C. *Composite Reliability*

Composite Reliability bertujuan untuk menghitung nilai reliabilitas antar indikator yang mengukur nilai variabel, adapun kriteria nilai baik yakni apabila nilai *Composite Reliability* $> 0,7$.

Tabel 4.18
Nilai *Composite Reliability*

Variabel Penelitian	<i>Composite Reliability</i>	Hasil
Disiplin Kerja (X1)	0,937	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,942	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,945	Reliabel
Kinerja (Y)	0,934	Reliabel

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.18 dapat ditarik kesimpulan nilai *composite reliability* variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,937, Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,942, Kepuasan Kerja (Z) 0,945, Kinerja (Y) 0,934. Keempat variabel tersebut memiliki nilai *composite reliability* $> 0,7$ yang memiliki arti seluruh variabel telah memenuhi aspek dan indikator-indikator tersebut konsisten dan reliabel dalam mempresentasikan variabel laten.

4.5.2 Model Struktural (*Inner Model*)

Pada pengujian model struktural *inner model* bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan antar variabel konstruk, nilai *R-Square* dan nilai signifikansi dari model penelitian.

A. Nilai *R-Square*

Pengujian nilai *R-Square* digunakan untuk mengukur kelayakan model setiap variabel laten independent terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian *R-Square* yakni sebagai berikut:

Tabel 4.19
Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,805
Kinerja (Y)	0,893

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan hasil dari tabel 4.19 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *R-Square* dari variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,805 dan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,893.

Langkah berikutnya dalam mengukur kemampuan model adalah menggunakan pengukuran *Q-Square* (Q^2). Apabila nilai $Q^2 > 0$ maka menunjukkan model memiliki *predictive relevance* (Supriyanto & Maharani, 2013:101). Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,805) (1 - 0,893)$$

$$Q^2 = 1 - (0,195) (0,107)$$

$$Q^2 = 1 - (0,020865)$$

$$Q^2 = 0,979135$$

$$Q^2 = 97\%$$

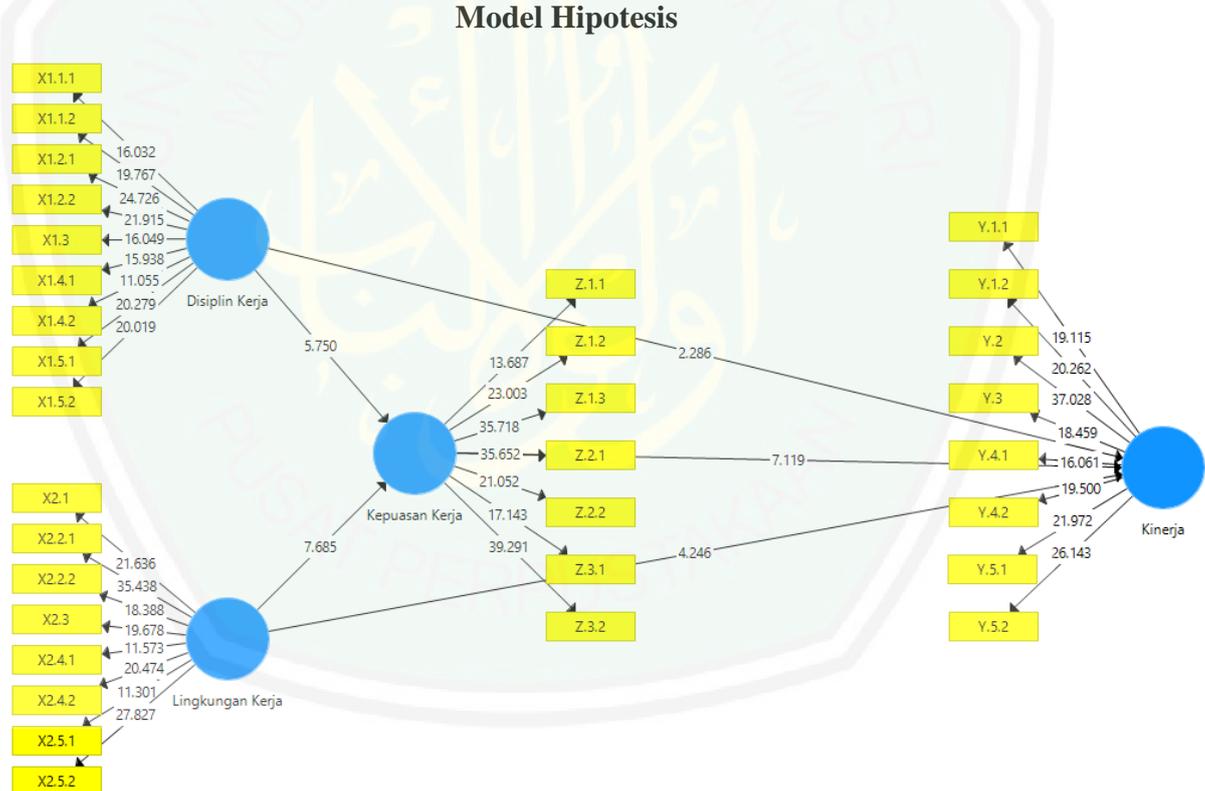
Berdasarkan penghitungan Q^2 di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai *predictive relevance* sebesar 97% yang artinya kontribusi data yang mampu

dijelaskan oleh model ini ialah sebesar 97%, serta 3% dari sisanya dapat dijelaskan oleh variabel lain pada penelitian selanjutnya.

B. Hasil Pengujian Hipotesis

Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah menggunakan *output* atau nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*. Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, maka dibutuhkan nilai t-statistik dan nilai *p-value*. Dimana hipotesis akan diterima apabila nilai *p-value* kurang dari 0,05. Berikut adalah hasil pengujian model struktural yang digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian:

Gambar 4.4
Model Hipotesis



Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Gambar 4.3 hasil pengujian hipotesis, dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja (Y) sebesar 2,286
2. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja (Y) sebesar 4,246
3. Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kinerja (Y) sebesar 7,119
4. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 5,750
5. Variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh t-statistik terhadap Kepuasan Kerja (Z) sebesar 7,685

Tabel 4.20
Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) > Kinerja (Y)	0,618	0,619	0,074	2,268	0,023
Disiplin Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z)	0,420	0,423	0,073	5,570	0,000
Lingkungan Kerja (X2) > Kinerja (Y)	0,288	0,286	0,068	4,246	0,000
Lingkungan Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z)	0,525	0,526	0,068	7,685	0,000
Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,288	0,268	0,068	4,246	0,000

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan Tabel 4.20 dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,618 dan sig 0,023, Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,420 dan sig 0,000, Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,288 dan sig 0,000, Lingkungan Kreja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,525 dan sig 0,000, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,288 dan sig 0,000.

H1: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,618 dengan arah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja. Hasil t-statistik diperoleh sebesar $2,268 > 1,96$ dengan nilai *p-value* $0,023 < 0,05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja sehingga **H1 diterima**.

H2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y)

Hasil pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai koefisien jalur sebesar 0,288 dengan arah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja. Hasil t-statistik diperoleh sebesar $4,426 > 1,96$ dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja sehingga **H2 diterima**.

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV)	P Values
Disiplin Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,282	0,283	0,055	5,166	0,000
Lingkungan Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,225	0,228	0,052	4,319	0,000

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

Berdasarkan tabel 4.21 dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil koefisien jalur disiplin kerja terhadap kinerja secara tidak langsung sebesar 0,282, dengan hasil t-statistik sebesar $5,166 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,00 < 0,05$. Selanjutnya variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki pengaruh tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z). Hasil koefisien jalur lingkungan kerja terhadap kinerja secara tidak langsung sebesar 0,225, dengan hasil t-statistik sebesar $4,319 > 1,96$ dan nilai *p-value* $0,00 < 0,05$.

Pengujian variabel mediasi pada penelitian ini menggunakan *sobel test*. Dimana *sobel test* digunakan untuk menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Tabel 4.22
Hasil Uji Sobel Test

Jalur	A	B	SE _A	SE _B	T Hitung	Sig	Ket
Disiplin Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	5,570	4,246	0,073	0,068	48,322	0,00	sig
Disiplin Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	7,685	4,246	0,067	0,068	54,654	0,00	sig

Sumber : Output PLS, Diolah Peneliti (2021)

H3: Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Hasil pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai T hitung sebesar $48,322 > 1,95$ dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang menandakan variabel Kepuasan Kerja memediasi pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Maka **H3 diterima**.

H4: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Selanjutnya pengujian pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) diperoleh nilai T hitung sebesar $54,654 > 1,95$ dengan signifikansi sebesar $0,00 < 0,05$ yang menandakan variabel Kepuasan Kerja memediasi pengaruh positif Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Maka **H4 diterima**.

4.6 Pembahasan

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai hubungan antar variabel pada model penelitian ini yang sebelumnya telah melalui pengujian hipotesis.

4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Secara Langsung

Pada Penelitian ini, variabel Disiplin Kerja (X1) terdiri dari lima indikator meliputi Kehadiran (X1.1), Ketaatan pada Peraturan Kerja (X1.2), Ketaatan pada Standar Kerja (X1.3), Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X1.4), Bekerja Etis (X1.5). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator disiplin kerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator kehadiran (X1.1) dengan item X1.1.2 dengan nilai loading factor sebesar 0.832. Sehingga indikator kehadiran merupakan indikator yang paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan.

Variabel Kinerja (Y) terdiri dari lima indikator meliputi Kualitas (Y.1), Kuantitas (Y.2), Efektivitas (Y.3), Ketepatan Waktu (Y.4), Kemandirian (Y.5). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator kuantitas (Y.2) dengan item Y.2.1 dengan nilai loading factor sebesar 0.893. Sehingga indikator kuantitas merupakan indikator yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa Disiplin Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,618 kearah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja. Hasil t-statistik diperoleh sebesar 2,268 $> 1,96$ dengan nilai *p-value* $0,023 < 0,05$ yang berarti disiplin kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian dapat dikatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi secara langsung kinerja karyawan. Penelitian ini mendukung

penelitian Suharno Pawirosumarto, Purwanto Katijan Sarjana, Muzaffar Muchtar, tahun 2017 yang berjudul “Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia” dengan hasil disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih dan Julaela, tahun 2017, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas” yang menyatakan adanya hubungan positif signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Namun hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Dwi Agung Nugroho Arianto, tahun 2013, dengan judul “Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar” yang memiliki hasil tidak adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tingkat disiplin tinggi akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini disebabkan semakin taat dan patuh para karyawan terhadap peraturan yang diberlakukan, maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Penelitian dari Aritonang (2013) menjelaskan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan yakni disiplin kerja merupakan prediktor kinerja karyawan dimana tujuan organisasi akan dapat diwujudkan apabila budaya disiplin karyawan dapat direalisasikan secara konsisten. Pelaksanaan disiplin dengan landasan kesadaran dan keinsafan akan menciptakan kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Kondisi yang harmonis didahului oleh keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Dengan demikian dapat disintesis bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dari perilaku dan perbuatan.

Menurut Hasibuan (2009: 193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja demi terwujudnya tujuan perusahaan. Sedangkan kinerja menurut Mangkunegara, 2009: 18 pengertian kinerja (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil jawaban para responden terhadap penelitian pada PDAM Kota Batu menunjukkan adanya kedisiplinan kerja yang diterapkan oleh para karyawan dan hal tersebut mempengaruhi jalannya kinerja karyawan. Hasil dari skala likert menunjukkan skor yang mengarah kekanan atau positif, dimana hal tersebut menunjukkan disiplin kerja dan kinerja pada PDAM Kota Batu merupakan hal yang berjalan searah dan memiliki pengaruh di dalamnya.

Menurut (Ash-Shadiqi:2011), Disiplin kerja dalam perspektif Islam adalah suatu ibadah. Ibadah yang dilakukan oleh seseorang dengan rasa tulus ikhlas, taat, mengikuti serta tunduk. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Ash-shieddieqy Ibadah merupakan sikap taat, menurut, mengikuti, serta tunduk. Islam mengajarkan kita agar benar-benar memperhatikan dan mengaplikasikan nilai-nilai kedisiplinan dalam kehidupan sehari-hari untuk membangun kualitas kehidupan masyarakat yang lebih baik terutama sesuai ajaran Islam. Dalam surat Al – Asr ayat 3 berbunyi :

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya : Kecuali orang – orang yang beriman kepada allah, mengerjakan amal saleh dengan penuh kepatuhan dan saling menasehati sesamanya untuk berpegang teguh pada kebaikan berupa keyakinan, ucapan maupun tindakan dan saling menasehati untuk bersabar atas segala kesulitan yang dialami orang yang berpegang teguh dalam beragama. Mereka adalah orang – orang yang selamat dari kerugian tersebut dan beruntung di dunia dan akhirat.

Menurut (Abu Sinn, 2008: 238) seorang muslim yang bekerja dalam suatu tempat ia akan selalu menyertakan Allah dalam setiap langkahnya kemudian orang itu akan takut kepada Allah terhadap setiap perilaku yang dikerjakan.

Adapun kinerja Menurut Toto Tasmara (2003:25) dalam bukunya membudayakan etos kerja islami, makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikir dan sikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah) atau dengan kata lain dapat dikatakan bahwa hanya

dengan bekerja manusia itu memanusiaikan dirinya. Dijelaskan dalam surat Al – kahfi ayat 7 yang berbunyi :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى الْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا

Artinya : Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang ada di atas bumi sebagai perhiasan baginya agar Kami menguji mereka siapakah di antaranya yang lebih baik perbuatannya.

Islam menyuruh umatnya untuk mencari rizki yang berkah mendorong berproduksi dan menekuni aktifitas ekonomi di berbagai bidang usaha seperti pertanian, perkebunan, perdagangan maupun industri, dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan pada kaum kerabatan maupun yang membutuhkannya. Ikut berpartisipasi bagi kemaslahtan umat dan bertindak di jalan Allah dalam menegakan kalimat-Nya, karena islam memerintakan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot perintah bekerja tersebut sepadan dengan pemerintah shalat, shodaqoh dan jihat ditangan Allah.

4.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Secara Langsung

Pada Penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja (X2) terdiri dari lima indikator meliputi Penerangan (X2.1), Suhu Udara (X2.2), Kebisingan (X2.3), Penggunaan Warna (X2.4), Ruang Gerak (X2.5). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator disiplin kerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator suhu udara (X2.2) dengan item X2.2.1 dengan nilai loading factor sebesar 0.873. Sehingga indikator suhu udara merupakan indikator yang paling dominan terhadap lingkungan kerja karyawan.

Berdasarkan model analisis jalur (inner model) diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Sehingga Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja (Y) dibuktikan dengan nilai koefisien jalur 0,288 kearah positif, yang berarti terdapat hubungan searah antara lingkungan kerja dengan kinerja. Hasil t-statistik diperoleh sebesar $4,246 > 1,96$ dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$ yang berarti lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.

Hasil pengamatan tersebut mendukung hasil penelitian dari Ragil Permansari, tahun 2013, yang berjudul “The Effect Of Motivation And Work Environment On Performance PT. Anugerah Raharjo Semarang” yakni adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian dari Mandey & Walangitan, tahun 2015, dengan judul “The Effect of characteristic, Welfare And Work Environment to Performance at PT. Federal International Finance Manado” yang menyatakan adanya pengaruh positif baik secara simultan maupun parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini tidak sejalan oleh penelitian dari Arianto tahun 2013 dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar” dimana lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja para karyawan. Hal ini disebabkan semakin tinggi tingkat perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerja para karyawan, maka akan semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkan. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja dijelaskan oleh Bambang (1991) yakni lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan. Lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang memadai, dan tempat kerja yang kondusif serta hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun atasan akan memberikan rasa nyaman kepada para karyawan. Saat karyawan merasa nyaman dan adanya dukungan dari lingkungan sosialnya maka karyawan akan terdorong untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu terdapat pengaruh dan hubungan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil jawaban para responden terhadap penelitian pada PDAM Kota Batu menunjukkan adanya perhatian dari para karyawan terhadap kenyamanan lingkungan kerja mereka dan hal tersebut mempengaruhi jalannya kinerja. Hasil dari skala likert menunjukkan skor yang mengarah kekanan atau positif, dimana hal tersebut menunjukkan faktor lingkungan kerja dan kinerja pada PDAM Kota Batu merupakan hal yang berjalan searah dan memiliki pengaruh di dalamnya.

Agama Islam memandang bahwa faktor lingkungan kerja yakni salah satunya adalah fasilitas kerja merupakan pemenuhan hak – hak dan kebutuhan yang diberikan pimpinan untuk meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya. Hal tersebut merupakan suatu bentuk penghargaan dan penempatan posisi manusia dalam kemuliaan yang melebihi makhluk lainya, sebagaimana Allah berfirman dalam Alquran surat Al – isra ayat 70 yaitu :

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ
عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

Artinya : Dan sesungguhnya telah kami muliakan anak – anak Adam, kami angkut mereka di daratan dan lautan, kami beri mereka rezeki dari yang baik – baik dan kami lebihkan mereka dengan kelebihan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.

Dengan adanya fasilitas kerja yang baik, maka bisa memungkinkan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh manajemen dengan segala potensi secara efektif dan efisien.

4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pada Penelitian ini, variabel Disiplin Kerja (X1) terdiri dari lima indikator meliputi Kehadiran (X1.1), Ketaatan pada Peraturan Kerja (X1.2), Ketaatan pada Standar Kerja (X1.3), Tingkat Kewaspadaan Tinggi (X1.4), Bekerja Etis (X1.5). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator disiplin kerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator kehadiran (X1.1) dengan item X1.1.2 dengan nilai loading factor sebesar 0,832. Sehingga indikator kehadiran merupakan indikator yang paling dominan terhadap disiplin kerja karyawan.

Variabel Kinerja (Y) terdiri dari lima indikator meliputi Kualitas (Y.1), Kuantitas (Y.2), Efektivitas (Y.3), Ketepatan Waktu (Y.4), Kemandirian (Y.5). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator kuantitas (Y.2) dengan item Y.2.1 dengan nilai loading factor sebesar

0,893. Sehingga indikator kuantitas merupakan indikator yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja (Z) terdiri dari tiga indikator meliputi Kondisi Kerja (Z.1), Gaji atau Upah (Z.2), Rekan Kerja (Z.3). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator rekan kerja (Z.3) dengan item Z.3.2 dengan nilai loading factor sebesar 0,902. Sehingga indikator rekan kerja merupakan indikator yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) pada penelitian ini, variabel disiplin kerja terhadap kinerja (a) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,618 dengan signifikansi $0,023 < 0,05$ arah positif. Disisi lain hubungan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja (b) berpengaruh langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,420 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ arah positif. Selanjutnya hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,288 dan sig $0,000 < 0,05$ arah positif. Serta pada hasil uji sobel terdapat nilai t-hitung $48,322 > 1,95$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pada PDAM Kota Batu.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alwi dan Suhendra, tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Disiplin kerja dan Beban kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Provinsi Banten” yang menyatakan adanya pengaruh positif pada hubungan disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja dapat memediasi disiplin kerja terhadap kinerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti, tahun 2019, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank BTN Syariah Yogyakarta” yang menyatakan variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Robbins, (2015: 110), mengatakan kepuasan kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang seharusnya diterima. Kemudian handoko dalam (Sutrisno, 2016: 75) juga mengemukakan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya apakah sudah merasa puas atau sebaliknya.

Menurut islam, kepuasan kerja berhubungan erat dengan ridho allah dan hasil kerja berupa rezeki yang halal dan baik. selain itu proses kerja karyawan yang telah melakukan pekerjaan secara ihsan dan sungguh – sungguh juga mempengaruhi kepuasan kerja, karena menurut perspektif islam kerja adalah ibadah.

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / Dholim) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup (kepuasan).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disampaikan melalui Al – Quran Surat At – Taubah ayat 105 yaitu :

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya : Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Sebagaimana sudah dijelaskan diatas bahwasanya segala bentuk pekerjaan atau perbuatan bagi seorang muslim yang harus dilakukan dengan sadar dan dengan tujuan yang jelas yaitu sebagai bentuk pengabdian kepada allah semata – mata, oleh karena itu segala aktivitas hidup dan kehidupan merupakan amal yang diperintahkan oleh ajaran islam.

4.6.4 Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)

Pada Penelitian ini, variabel Lingkungan Kerja (X2) terdiri dari lima indikator meliputi Penerangan (X2.1), Suhu Udara (X2.2), Kebisingan (X2.3), Penggunaan Warna (X2.4), Ruang Gerak (X2.5). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator disiplin kerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator suhu udara (X2.2) dengan item X2.2.1 dengan nilai loading factor sebesar 0,873. Sehingga indikator suhu udara merupakan indikator yang paling dominan terhadap lingkungan kerja karyawan.

Variabel Kinerja (Y) terdiri dari lima indikator meliputi Kualitas (Y.1), Kuantitas (Y.2), Efektivitas (Y.3), Ketepatan Waktu (Y.4), Kemandirian (Y.5). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator kuantitas (Y.2) dengan item Y.2.1 dengan nilai loading factor sebesar 0,893. Sehingga indikator kuantitas merupakan indikator yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja (Z) terdiri dari tiga indikator meliputi Kondisi Kerja (Z.1), Gaji atau Upah (Z.2), Rekan Kerja (Z.3). Berdasarkan nilai loading factor pada indikator kinerja, nilai tertinggi didapatkan oleh indikator rekan kerja (Z.3) dengan item Z.3.2 dengan nilai loading factor sebesar 0,902. Sehingga indikator rekan kerja merupakan indikator yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan model analisis jalur (*inner model*) pada penelitian ini, variabel lingkungan kerja terhadap kinerja (a) memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,288 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ arah positif. Disisi lain hubungan lingkungan terhadap kepuasan kerja (b) berpengaruh langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,525 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ arah positif. Selanjutnya hubungan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh positif signifikan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,288 dan sig $0,000 < 0,05$ arah positif. Serta pada hasil uji sobel terdapat nilai t-hitung $54,654 > 1,95$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menandakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pada PDAM Kota Batu.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pustiaptasari, tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening” yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel intervening. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Andriyani, Hamzah dan Siagian, tahun 2020, dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Aquavue Vision Internasional” yang menyatakan lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui variabel intervening motivasi kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan serta rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Batu, artinya tingkat disiplin yang tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan karena disebabkan semakin taat dan patuh karyawan terhadap peraturan yang diberlakukan, maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan.
2. Terdapat pengaruh secara langsung dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Batu, artinya tingkat kenyamanan lingkungan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan karena disebabkan semakin tinggi tingkat perhatian perusahaan terhadap lingkungan kerja karyawan, maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.
3. Terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, artinya kepuasan kerja memediasi antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Kota Batu.
4. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, artinya kepuasan kerja memediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan di PDAM Kota Batu.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran dari peneliti untuk dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan agar dapat meningkatkan dan mempertahankan tingkat kedisiplinan karyawan dan juga membuat kondisi lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan di perusahaan sehingga kinerja karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan serta perusahaan juga harus memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan.

saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan bisa melakukan penelitian lebih mendalam dan ter – struktur dalam menyusun skema penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta kinerja. Bagi peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat mencari variabel lain untuk digunakan dalam penelitian supaya bisa lebih variatif lagi dalam membuat suatu laporan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. (2008). *Manajemen Syariah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Aditya Reza, Regina. (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara* . Universitas Diponegoro, Semarang.
- Alfiyah, Mahmudyatin. (2019). *The influence of work discipline, organizational culture and job satisfaction on emplyoyee performance at PT. Muslimat Nusantara utama, Malang Regenc*. Journal management and Business Review 3(1)
- Al – Quran al – Karim dan terjemahan
- Alwi, Arfian & Suhendra, Indra suhendra. (2019). *Pengaruh Disiplin kerja dan Beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Bappeda Provinsi Banten*. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa 3 (1).
- Anbriyani, Nina, Dkk . (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT. Aquavue Vision Internasional*. Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia Vol.15 No.1.
- Arianto, Dwi. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia 9 (2).
- Asep, Hermawan. (2005). *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif* . Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.

- Balouch, R., Javed, M., & Hassan, F. (2014). *Determinants of Job Satisfaction and its Impact on Employee Performance and Turnover Intentions*. International Journal of Learning & development, 4 (2).
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori – Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pranamedia Group.
- Chang, Y., Huang, S. K. H., Lu, W. J., Chung, C. L., Chen, W. L., Lu, S. H., Lin, K. H., & Sheu, J. R. (2013). Brazilin isolated from *Caesalpinia sappan* L. acts as a novel collagen receptor agonist in human platelets . *Journal of Biomedical Science*, 20, 4. <https://doi.org/10.1186/1423-0127-20-4>
- Dawawabah, Asyraf Muhammad. (2006). *Meneladani Keunggulan Bisnis Rasulullah*. Semarang : Pustaka Nuun.
- Edy, Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Fadillah, Diah. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut Syariah (Persero) Cabang Syariah Medan* . Skripsi Universitas Sumatera Utara Medan.
- Febriani, Nurul Intan. (2019). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. OAE Manufaktur Indonesia* . Skripsi Universitas Pelita Bangsa Bekasi.
- Ferawati, Apfia. (2017). *Pengaruh ingkugan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* . Agora 5 (1).
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhuddin, Didin & Tanjung, Hendri. (2003). *Manajemen Syariah Dalam Praktek*. Jakarta : Gema Insani Press, 61.
- Handoko, H. T. (2001). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.

- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Grasindo: Jakarta.
- Hidayat, Zainul & Taufiq, Muhammad. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmu Ekonomi* 2 (1).
- Hustia, Anggreany. (2020). *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Perusahaan WFO di masa Pandemi*. *Jurnal Ilmu Manajemen* 10 (1).
- Ilyas, Yaslis. (2005). *Kinerja Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan Kesehatan Fakultas Kesehatan Masyarakat. Universitas Indonesia, Jakarta Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia,
- Jogiyanto. (2009). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Katiandagho, C., L. Mandey, S., Mananeke & Lisbeth. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Manado*. *Jurnal Emba* 2 (3), 1592 – 1602.
- Kisworo, Bagus. (2012). *Hubungan Antara Motivasi, Disiplin, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Pendidik dan Tenaga Kependidikan Sanggar Kegiatan Belajar Eks Karisidenan Semarang Jawa Tengah*. Tesis. UNY.
- Kusriyanto, Bambang. (1991). *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Liawandy, Feru, Sri Indarti, & Marzolina. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nafal Tiara Abdi Pekanbaru*. *JOM Fekon*. 1 (2).
- Malayu S.P, Hasibuan. (2002). *Managemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Malayu S.P, Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya*

- Manusia* . Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mardana, Y. D., Harlen & Isyandi. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Riau Kepri Cabang Batam*. Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, 7 (1).
- Nawawi, Hadari. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang Kompetitif* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nawawi, Hadari. (2006). *Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industry* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ningtyas, R,D & Sunuharyo, B,S. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus PT. Pertamina Refinery Unit IV Cilacap)*. Jurnal Administrasi Bisnis 62 (1).
- Nitisemito, Alex S. (2000). *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Ghalia Indonesia: Jakarta
- Nitisemito, Alex S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Pawirosumarto, Suharno. (2017). *The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia* ". *International Journal of Law and Management* 59 (6).
- Permansari, Ragil. (2013). *The Effect Of Motivation And Work Environment On Performance PT. Anugerah Raharjo Semarang* . Management Analysis Journal 2 (2).
- Pustiaptasari, Astina. (2020). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kompensasi sebagai variabel intervening* . Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung.
- Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik* . Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik* . Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins. Stephen. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.

- Robbins.P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Robbins. Stephen P & Judge, Timothy A. (2013). *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins. Stephen P. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Salam, Abdus. (2014). *Manajemen Insani Dalam Bisnis* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sari, dkk. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Nusantara Bagian Call Center Tele Account Management Telkom Bandung*. Jurnal Bisnis & Iptek 13 (1), 31-34.
- Sasandru, C, R. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening* . Skripsi IAIN Salatiga.
- Siagian, Sondang P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sidanti, Heny. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun* . Jurnal JIBEKA 9 (1) .
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional* . Jakarta: Bumi Aksara
- Shihab, M. Quraish. (2002). *Tafsir Al – misbah: Pesan, Kesan dab Keserasian Alquran Vol. 5* . Jakarta: Lentera Hati.
- Siswanto, H.B. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* . Bandung : ALFABETA

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)* . Bandung: Alfabeta.
- Suharno Pawirosumarto. (2017). *Factors Affecting Employee Performance of PT. Kiyokuni Indonesia* . International Journal of Law and Management 59 (4).
- Supriyanto, Achmad Sani. dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset: Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Supriyanto, Sani A., Ekowati, & Maharani, V. (2019). *Riset Manajemen SDM: Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal* . Malang: Inteligencia Media.
- Susanti. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sat Nusa Persada TBK*. Skripsi. Universitas Putera Batam.
- Tulandi, Christy S. L, Dkk. (2015). *The Effect of characteristic, welfare and work environment to performance At PT. Federal International Finance Manado* . International Jurnal EMBA Vol.3 No.2.
- Wijayanti, Karisna .(2019). *Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Bank BTN Syariah Yogyakarta* . Skripsi. Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Yantika, dkk,. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Pemkab Bondowoso)*. Jurnal Manajemen & Bisnis Indonesia. 4(2), 174-188.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Kuisisioner penelitian
- Lampiran 2 : Tabulasi data hasil kuisisioner
- Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 4 : Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 5 : Hasil Uji menggunakan SmartPLS
- Lampiran 6 : Hasil Uji Sobel Test
- Lampiran 7 : Surat Penelitian
- Lampiran 8 : Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 9 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 10 : Biodata Peneliti
- Lampiran 11 : Surat Plagiarisme

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

(Studi Kasus pada PDAM Kota Batu)

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara (i) yang terhormat
assalamu' alaikum Wr. Wb.

Dengan Hormat, Perkenalkan nama saya Akhmad Alfandi mahasiswa S1 Manajemen UIN Maliki Malang yang saat ini sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir mengenai "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kota Batu)".

Maka dari itu saya memohon kesediaan dari bapak/ibu/saudara/saudari untuk berpartisipasi serta meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner untuk kelancaran tugas akhir yang saya tempuh. Saya mengucapkan terimakasih dan mohon maaf apabila terdapat kekurangan di dalam penelitian ini.

Atas kerjasamanya saya ucapkan banyak terimakasih kepada Bapak/Ibu/Saudara/Saudari.

Wassalamua' alaikum Wr. Wb.

Hormat Saya,



Akhmad Alfandi

A. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden memberikan jawaban dengan memberi tanda (•) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dipilih untuk mengisi setiap pertanyaan. Pada masing – masing pertanyaan terdapat alternatif jawaban yang mengacu pada teknik skala likert, yaitu :

- | | |
|------------------------------|-----|
| 1. Sangat Setuju (SS) | = 5 |
| 2. Setuju (S) | = 4 |
| 3. Netral (N) | = 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | = 1 |

Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya. Maka dari itu responden dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenar – benarnya dan se-objektif mungkin sesuai dengan pengalaman yang diberikan.

B. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin : Laki – Laki Perempuan
3. Usia : 20 – 30 Tahun 31 – 40 Tahun
 41– 50 Tahun > 51 Tahun
4. Lama Bekerja : 1 Tahun – 5 Tahun
 6 Tahun – 10 Tahun
 11 Tahun – 15 Tahun
 > 15 Tahun

Kuisisioner Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah Kehadiran saya harus Full, kecuali ada izin atau keperluan urgent dan jika tanpa izin akan diberi peringatan					
2	Karyawan diharuskan oleh perusahaan datang ke kantor dengan tepat waktu					
3	Karyawan diwajibkan mentaati semua peraturan kerja yang ada di kantor					
4	Karyawan diharuskan oleh perusahaan untuk mematuhi jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan					
5	Karyawan diarahkan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang ditentukan					
6	Pimpinan mewajibkan karyawan harus bekerja dengan cermat dan teliti dalam menjalankan pekerjaannya					
7	Karyawan diminta oleh perusahaan untuk bersikap hati – hati dalam melaksanakan pekerjaannya					
8	Pimpinan meminta karyawan agar saling menghargai kepada atasan, antar pegawai maupun pelanggan					
9	Karyawan diharuskan untuk memakai pakaian yang sopan dalam bekerja					

Kuisiomer Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah lampu penerangan yang ada di tempat kerja sudah sesuai dengan standar penerangan					
2	Jumlah ventilasi yang ada di tempat kerja mencukupi dan ventilasi berfungsi dengan baik, sehingga karyawan merasa kepanasan					
3	Kondisi suhu udara yang ada di ruang kerja cukup baik					
4	Suasana di tempat kerja jauh dari keramaian sehingga karyawan merasa tenang dalam bekerja					
5	Tampilan warna cat tembok yang ada di ruang kerja tidak membosankan karyawan, sehingga karyawan tidak merasa jenuh dalam bekerja					
6	Warna cat di ruangan sesuai dengan standar bagi karyawan					
7	Perusahaan memberikan ruang kerja yang memenuhi standar, sehingga karyawan mendapatkan ruang gerak di dalam ruangnya					
8	Ukuran meja dan kursi sesuai dengan standar sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja					

Kuisisioner Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja nyaman dan aman bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya					
2	Sikap yang baik dari atasan terhadap bawahannya sehingga tercipta suasana yang harmonis					
3	Fasilitas kerja sesuai dengan standar kerja					
4	Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan secara tepat waktu					
5	Karyawan diberikan gaji sesuai dengan hasil kerja					
6	Perusahaan memberikan dukungan kerja kepada karyawan melalui pimpinan maupun rekan kerjanya, sehingga muncul motivasi untuk bekerja keras					
7	Adanya bantuan dari rekan kerja sehingga membantu meringankan beban pekerjaan					

Kuisisioner Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Karyawan diminta oleh perusahaan untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas kerja yang sudah ditetapkan perusahaan					
2	Setiap karyawan harus bekerja sesuai kemampuan terbaik yang dimiliki					
3	Perusahaan menuntut karyawan untuk menghasilkan kinerja yang sesuai dengan standar volume yang sudah ditetapkan					
4	Perusahaan menuntut karyawan untuk mendahulukan setiap pekerjaan sebagai prioritas utama karyawan					
5	Karyawan diharuskan menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu sesuai dengan target yang ditetapkan					
6	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sebelum waktunya					
7	Karyawan dituntut untuk menyelesaikan setiap masalah pekerjaannya tanpa bantuan orang lain					
8	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain					

Lampiran 2. Tabulasi Data Hasil Kuisisioner

Variabel Disiplin Kerja

Responden	X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.5.1	X1.5.2
1	5	5	5	4	3	5	5	5	5
2	4	5	5	4	4	3	2	3	4
3	5	4	4	3	2	3	4	5	5
4	5	4	4	3	3	2	3	4	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
6	4	4	5	4	3	3	4	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	4
8	4	4	3	4	5	4	3	4	5
9	4	5	4	3	3	2	3	4	5
10	4	4	4	5	5	5	4	4	3
11	5	4	4	4	3	3	2	3	4
12	4	3	3	4	5	4	3	4	5
13	3	3	2	2	3	2	3	3	2
14	4	4	3	3	4	5	5	4	3
15	5	5	4	4	3	3	4	4	4
16	4	4	4	5	5	5	4	4	4
17	3	2	2	3	4	3	4	3	4
18	4	5	5	5	5	5	5	3	4
19	5	4	4	3	4	5	4	4	4
20	4	3	3	2	3	2	2	2	3
21	5	4	4	3	3	4	5	4	5
22	5	4	4	3	4	5	4	4	3
23	4	4	4	4	3	3	3	4	4
24	4	3	3	4	4	5	4	5	4
25	4	4	5	4	3	3	4	3	4
26	3	4	3	3	4	4	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	4	3	5
28	5	5	5	5	5	5	4	3	5
29	5	4	3	3	4	4	5	4	3
30	5	5	5	5	5	4	4	5	5
31	4	4	4	3	4	3	4	4	5
32	5	4	5	4	4	3	3	4	4
33	5	4	4	3	3	4	4	5	5
34	3	4	3	2	2	2	2	2	3
35	4	3	4	5	4	4	3	4	5
36	4	5	4	3	3	4	3	4	3

37	5	5	4	5	4	4	5	4	5
38	4	4	5	4	4	4	3	3	4
39	5	4	4	5	5	5	4	5	5
40	5	4	4	3	3	4	4	5	4
41	4	3	3	4	3	5	4	3	3
42	4	3	3	4	4	4	3	2	4
43	4	4	5	3	3	5	3	4	3
44	5	4	5	5	5	4	4	4	5
45	4	4	5	5	5	5	5	5	4
46	2	3	3	3	2	3	3	3	3
47	3	3	3	4	4	3	3	2	3
48	3	2	2	2	3	2	2	3	4
49	2	3	3	2	2	2	2	3	2
50	3	2	2	2	3	4	3	2	2
51	4	4	3	3	4	5	5	4	3
52	4	3	2	2	2	2	2	3	3
53	5	4	4	3	3	3	4	3	2
54	3	2	3	3	2	3	4	2	2
55	5	5	4	5	5	5	4	5	5
56	5	5	5	4	5	5	4	5	4
57	4	5	5	4	4	4	5	5	5
58	5	4	5	5	4	5	4	5	5
59	4	3	4	3	4	5	4	3	4
60	3	2	2	2	2	3	3	2	2
61	4	3	2	2	2	2	3	2	3
62	4	3	4	3	4	4	3	4	5
63	3	3	3	3	2	3	4	3	3
64	5	4	4	5	5	5	5	4	4
65	4	3	4	4	4	3	3	3	4
66	5	5	5	5	5	4	4	5	5
67	4	3	3	2	2	2	2	2	2
68	4	5	5	5	5	5	5	5	5
69	5	4	5	5	4	5	4	5	5
70	5	5	5	5	5	5	5	5	4
71	4	3	2	3	2	2	2	2	2
72	4	4	3	3	4	4	3	4	3
73	5	4	5	5	4	5	5	5	5
74	5	5	4	5	4	5	4	5	5
75	3	2	3	4	3	2	2	3	2
76	4	3	3	2	2	2	2	2	2
77	3	2	2	2	2	3	4	2	2

Variabel Lingkungan Kerja

Responden	X2.1	X2.2.1	X2.2.2	X2.3	X2.4.1	X2.4.2	X2.5.1	X2.5.2
1	3	4	4	3	4	4	5	4
2	3	4	4	3	4	4	4	4
3	4	3	4	4	3	3	4	5
4	3	4	4	3	4	5	4	4
5	4	4	5	5	4	3	3	4
6	4	5	5	5	3	5	4	4
7	5	4	5	5	4	4	3	4
8	5	5	5	5	4	5	5	4
9	3	5	4	4	5	4	4	5
10	4	4	4	4	4	3	4	4
11	3	5	5	4	5	5	3	4
12	4	5	5	4	5	3	5	5
13	2	2	3	3	3	2	3	3
14	3	3	4	4	4	4	5	4
15	4	4	5	5	5	5	5	4
16	4	4	4	4	5	5	4	4
17	3	4	3	3	3	4	3	3
18	5	5	4	3	5	4	5	5
19	5	5	5	5	4	5	5	5
20	3	3	4	2	3	3	4	3
21	4	5	5	4	4	4	5	5
22	5	5	5	4	5	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	4	5	5
25	3	5	4	3	4	4	4	4
26	5	5	4	5	5	5	4	5
27	5	5	5	3	4	5	5	5
28	4	5	5	3	5	5	5	4
29	4	4	5	4	4	3	5	4
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	4	4	5	4	5
32	4	5	5	5	5	4	5	4
33	5	5	4	5	5	5	4	5
34	2	3	3	2	3	3	3	3
35	4	5	5	5	5	5	5	4
36	3	5	4	5	5	4	4	5

37	5	4	5	4	5	5	5	5
38	5	5	5	5	4	4	4	5
39	5	4	5	5	2	5	5	4
40	4	5	5	5	5	4	5	4
41	5	5	4	3	5	5	4	3
42	3	3	4	2	4	4	5	3
43	4	5	4	4	3	3	4	4
44	5	5	5	4	5	5	4	4
45	4	5	4	5	5	4	4	4
46	2	3	2	3	2	3	2	3
47	4	3	3	2	4	3	3	3
48	3	2	3	3	2	4	3	2
49	2	3	2	3	2	2	2	3
50	2	2	3	2	4	2	3	2
51	4	5	5	4	5	4	5	5
52	2	2	4	3	2	3	4	3
53	4	5	4	4	4	5	4	3
54	3	3	3	2	3	2	3	2
55	4	4	5	4	4	4	5	4
56	4	4	3	4	5	4	3	4
57	5	4	3	3	3	4	5	5
58	4	3	3	4	5	4	4	3
59	3	4	3	2	3	3	4	3
60	2	2	3	2	2	2	2	2
61	3	2	3	2	2	3	4	3
62	4	3	3	4	3	5	4	3
63	2	3	3	3	3	3	3	3
64	3	4	5	4	3	4	4	4
65	4	3	4	3	4	3	2	3
66	4	4	4	3	4	5	5	5
67	3	3	4	2	3	2	4	2
68	3	3	4	5	4	4	4	5
69	4	4	3	3	4	4	5	4
70	4	5	4	3	3	4	3	4
71	2	2	4	2	2	2	4	3
72	3	3	4	4	3	3	4	4
73	5	5	5	4	4	5	5	4
74	5	4	5	4	3	4	5	4
75	2	3	3	3	4	2	3	2
76	3	3	4	2	2	2	4	3
77	3	2	3	2	3	2	3	2

Variabel Kepuasan Kerja

Responden	Z.1.1	Z.1.2	Z.1.3	Z.2.1	Z.2.2	Z.3.1	Z.3.2
1	5	5	4	4	5	4	5
2	4	4	5	5	5	4	4
3	3	4	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	4	4	5	5	4
6	5	5	5	5	5	4	5
7	5	3	3	3	3	4	5
8	4	5	4	5	5	5	5
9	5	3	4	4	5	4	4
10	5	4	3	4	3	4	4
11	4	3	5	5	5	5	5
12	5	5	5	4	5	4	4
13	3	2	3	3	4	3	3
14	4	5	4	4	5	4	4
15	5	4	5	5	5	5	5
16	5	4	4	4	4	4	4
17	4	3	3	3	4	5	3
18	3	5	5	3	3	5	3
19	5	5	5	5	5	5	5
20	3	3	2	3	2	4	2
21	5	4	5	4	5	5	4
22	4	5	4	5	4	4	4
23	3	4	4	4	4	4	4
24	4	5	5	5	5	5	5
25	3	3	3	3	5	3	3
26	4	5	5	4	5	4	5
27	5	5	5	3	3	5	3
28	5	4	4	3	5	4	3
29	3	4	5	4	4	5	4
30	5	4	4	5	4	4	5
31	4	5	4	4	5	5	4
32	5	4	5	5	5	5	5
33	4	5	4	5	5	3	5
34	3	3	2	3	2	3	2
35	5	4	5	5	5	5	5
36	4	4	4	5	4	4	5
37	4	5	4	4	4	4	4
38	4	5	5	5	5	5	5

39	5	5	5	4	4	4	5
40	5	4	4	5	5	4	5
41	5	5	5	3	4	5	3
42	4	2	3	3	2	3	2
43	3	4	5	4	5	5	4
44	5	5	4	4	4	4	4
45	4	4	5	5	4	5	5
46	2	3	2	3	3	2	3
47	4	4	3	2	2	3	2
48	3	3	2	3	3	4	3
49	2	3	3	3	3	3	3
50	2	2	4	2	3	4	2
51	5	4	5	5	5	5	4
52	2	3	3	3	3	3	3
53	3	4	4	4	5	5	4
54	3	2	3	2	2	3	2
55	5	4	5	5	4	5	5
56	5	5	5	4	5	5	5
57	4	5	4	5	4	4	5
58	4	4	5	5	5	4	5
59	4	3	4	3	4	4	3
60	2	3	3	2	2	3	2
61	2	2	2	3	3	3	2
62	4	4	5	4	4	5	4
63	2	2	3	3	3	3	3
64	5	5	5	4	4	5	4
65	4	4	3	3	4	5	3
66	5	4	4	5	5	4	5
67	4	3	3	2	3	3	2
68	5	5	5	4	5	5	5
69	4	5	5	5	4	5	5
70	4	4	5	5	5	5	5
71	3	2	2	2	2	2	2
72	4	3	4	4	3	4	4
73	5	4	5	5	5	5	5
74	4	5	5	5	4	5	5
75	3	2	3	3	3	3	3
76	4	3	3	2	3	3	2
77	3	2	2	2	3	3	2

Variabel Kinerja

Responden	Y.1.1	Y.1.2	Y.2	Y.3	Y.4.1	Y.4.2	Y.5.1	Y.5.2
1	4	3	5	4	5	4	5	4
2	5	5	4	4	4	4	4	4
3	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	4	3	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	3	4
7	4	4	5	4	4	3	4	4
8	4	3	5	5	4	5	4	4
9	5	5	5	4	5	4	5	5
10	2	3	4	4	4	4	4	5
11	5	5	5	5	5	3	5	5
12	5	4	5	5	4	4	5	5
13	4	3	2	4	3	2	3	2
14	4	5	5	5	4	5	5	5
15	5	5	4	5	5	4	5	5
16	3	4	4	3	4	4	5	5
17	3	5	4	3	5	3	3	3
18	5	4	5	4	5	5	5	5
19	4	5	5	4	5	4	4	4
20	3	2	3	4	4	3	3	2
21	5	5	5	5	5	4	4	4
22	4	5	5	5	4	5	5	5
23	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5
25	3	4	5	3	3	3	4	4
26	5	4	5	4	4	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5	4	5
28	4	5	5	5	4	4	5	5
29	5	3	4	5	5	4	4	4
30	4	5	5	4	4	5	5	5
31	3	5	5	5	5	5	4	5
32	5	4	5	5	5	4	5	5
33	4	5	5	4	3	5	5	5
34	2	2	3	3	3	3	3	2
35	5	5	5	4	5	4	5	5
36	4	4	5	4	4	4	5	5
37	4	5	4	5	4	5	5	5
38	5	4	5	5	5	5	4	4

39	4	3	4	3	4	2	2	5
40	4	4	5	5	4	4	5	5
41	5	3	5	4	5	5	5	5
42	3	4	3	4	3	3	4	4
43	5	5	5	5	5	4	3	3
44	4	5	5	5	4	5	5	5
45	5	4	5	4	5	4	5	5
46	3	3	3	3	2	3	2	3
47	2	2	3	3	3	4	4	4
48	3	4	2	2	4	4	2	2
49	3	2	3	3	3	2	2	2
50	4	3	2	3	4	3	4	2
51	5	4	5	5	5	4	5	5
52	3	3	2	4	3	2	2	2
53	4	5	5	4	5	4	4	4
54	3	2	3	2	3	2	3	3
55	5	5	4	5	5	4	5	5
56	5	4	5	5	5	5	4	4
57	4	5	5	4	4	5	4	4
58	5	4	5	5	4	4	5	5
59	4	4	4	4	4	3	4	3
60	3	2	2	3	3	2	2	2
61	3	3	2	4	3	4	2	2
62	5	5	4	4	5	4	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3
64	5	5	4	4	5	5	5	5
65	3	4	4	4	5	4	4	4
66	4	5	5	5	4	4	5	5
67	3	2	3	4	3	2	3	2
68	4	5	5	5	5	4	5	5
69	5	5	5	5	5	5	5	5
70	5	4	5	5	5	4	5	5
71	2	2	2	4	2	3	2	3
72	4	3	3	4	4	3	3	3
73	5	5	5	5	5	5	5	5
74	5	5	4	5	5	5	5	5
75	3	3	3	3	3	2	4	4
76	3	2	3	3	3	2	2	2
77	2	2	2	2	3	3	3	2

Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas Variabel X1, X2, Y, Z

	DK	LK	KK	K
X1.1.1	0,753			
X1.1.2	0,809			
X1.2.1	0,832			
X1.2.2	0,826			
X1.3	0,781			
X1.4.1	0,776			
X1.4.2	0,703			
X1.5.1	0,827			
X1.5.2	0,788			
X2.1		0,827		
X2.2.1		0,873		
X2.2.2		0,798		
X2.3		0,781		
X2.4.1		0,733		
X2.4.2		0,819		
X2.5.1		0,709		
X2.5.2		0,845		
Z.1.1			0,726	
Z.1.2			0,814	
Z.1.3			0,884	
Z.2.1			0,871	
Z.2.2			0,838	
Z.3.1			0,808	
Z.3.2			0,902	
Y.1.1				0,799
Y.1.2				0,830
Y.2				0,893
Y.3				0,781
Y.4.1				0,781
Y.4.2				0,808

Y.5.1				0,841
Y.5.2				0,865

Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, Y, Z

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata – rata Varians Diekstrak (AVE)
DK	0,924	0,927	0,937	0,623
LK	0,927	0,929	0,942	0,700
KK	0,933	0,936	0,945	0,682
K	0,919	0,923	0,934	0,640

Lampiran 4. Uji Linieritas

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Disiplin Kerja (X1)							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	0,713	186,556	1	75	0,000	4,251	0,922
The independent variable is Kinerja (Y).							

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Lingkungan Kerja (X2)							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	0,782	268,329	1	75	0,000	3,866	0,835
The independent variable is Kinerja (Y).							

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Disiplin Kerja (X1)							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	0,693	168,909	1	75	0,000	5,768	1,019
The independent variable is Kepuasan Kerja (Z).							

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Lingkungan Kerja (X2)							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	0,741	215,042	1	75	0,000	5,535	0,911
The independent variable is Kepuasan Kerja (Z).							

Model Summary and Parameter Estimates							
Dependent Variable: Kepuasan Kerja (Z)							
Equation	Model Summary					Parameter Estimates	
	R Square	F	df1	df2	Sig.	Constant	b1
Linear	0,782	268,329	1	75	0,000	3,866	0,835
The independent variable is Kinerja (Y).							

Lampiran 5. Hasil Uji SmartPLS

Outer Model

Convergent Validity

	DK	LK	KP	K
X1.1.1	0,753			
X1.1.2	0,809			
X1.2.1	0,832			
X1.2.2	0,826			
X1.3	0,781			
X1.4.1	0,776			
X1.4.2	0,703			
X1.5.1	0,827			
X1.5.2	0,788			
X2.1		0,827		
X2.2.1		0,873		
X2.2.2		0,798		
X2.3		0,781		
X2.4.1		0,733		
X2.4.2		0,819		
X2.5.1		0,709		
X2.5.2		0,845		
Z.1.1			0,726	
Z.1.2			0,814	
Z.1.3			0,884	
Z.2.1			0,871	
Z.2.2			0,838	
Z.3.1			0,808	
Z.3.2			0,902	
Y.1.1				0,799
Y.1.2				0,830
Y.2				0,893
Y.3				0,781
Y.4.1				0,781

Y.4.2				0,808
Y.5.1				0,841
Y.5.2				0,865

Discriminant Validity

Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
0,753	0,679	0,685	0,674
0,809	0,661	0,682	0,671
0,832	0,681	0,702	0,626
0,826	0,600	0,649	0,593
0,781	0,613	0,642	0,626
0,776	0,618	0,640	0,582
0,703	0,519	0,570	0,518
0,827	0,820	0,723	0,676
0,788	0,722	0,711	0,686
0,715	0,690	0,702	0,827
0,653	0,743	0,790	0,873
0,578	0,631	0,632	0,798
0,630	0,779	0,667	0,781
0,550	0,592	0,723	0,733
0,685	0,726	0,751	0,819
0,560	0,567	0,599	0,709
0,723	0,748	0,766	0,845
0,724	0,726	0,682	0,709
0,745	0,814	0,767	0,762
0,712	0,884	0,838	0,719
0,692	0,871	0,788	0,752
0,621	0,838	0,767	0,695
0,631	0,808	0,782	0,639
0,781	0,902	0,784	0,755
0,627	0,790	0,799	0,640
0,689	0,747	0,830	0,712
0,807	0,859	0,893	0,859

0,638	0,715	0,781	0,672
0,602	0,772	0,781	0,632
0,663	0,705	0,808	0,723
0,724	0,719	0,841	0,731
0,825	0,793	0,865	0,838

Inner Model

Nilai *R-square*

Variabel	R-Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,805	0,804
Kinerja (Y)	0,893	0,837

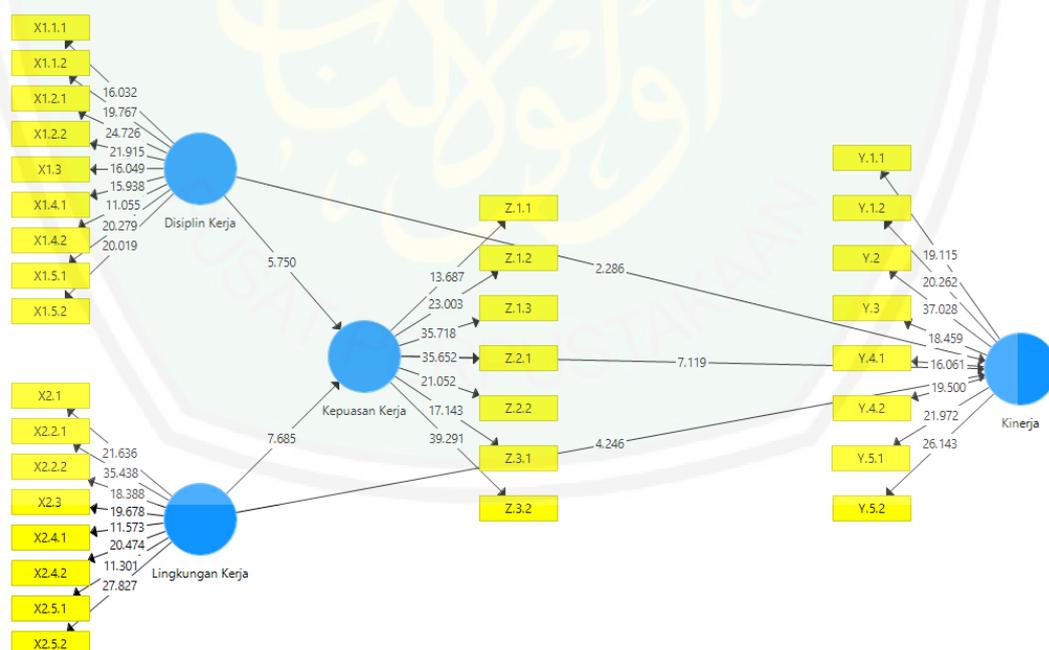
Pengaruh Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Disiplin Kerja (X1) > Kinerja (Y)	0,618	0,619	0,074	2,268	0,023
Disiplin Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z)	0,420	0,423	0,073	5,570	0,000
Lingkungan Kerja (X2) > Kinerja (Y)	0,288	0,286	0,068	4,246	0,000
Lingkungan Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z)	0,525	0,526	0,068	7,685	0,000
Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,288	0,268	0,068	4,246	0,000

Pengaruh Tidak Langsung

Variabel Penelitian	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
Disiplin Kerja (X1) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,282	0,283	0,055	5,166	0,000
Lingkungan Kerja (X2) > Kepuasan Kerja (Z) > Kinerja (Y)	0,225	0,228	0,052	4,319	0,000

Model Hasil Penelitian



Lampiran 6. Uji Sobel

Uji SobelTest : $X1 > Z > Y$

Diagram illustrating the Sobel Test for mediation. The independent variable influences the mediator variable (path A) and the dependent variable (path B). The mediator variable also influences the dependent variable (path B).

Inputs:

- A: 5.570
- B: 4.246
- SE_A: 0.073
- SE_B: 0.068

Calculate!

Results:

- Sobel test statistic: 48.32283639
- One-tailed probability: 0.0
- Two-tailed probability: 0.0

Uji SobelTest : $X2 > Z > Y$

Diagram illustrating the Sobel Test for mediation. The independent variable influences the mediator variable (path A) and the dependent variable (path B). The mediator variable also influences the dependent variable (path B).

Inputs:

- A: 7.685
- B: 4.246
- SE_A: 0.068
- SE_B: 0.068

Calculate!

Results:

- Sobel test statistic: 54.65404240
- One-tailed probability: 0.0
- Two-tailed probability: 0.0

Lampiran 7. Surat Izin Penelitian

 **PEMERINTAH KOTA BATU**
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
AMONG TIRTO KOTA BATU
Jalan R.A Kartini No. 20 Telp. (0341) 591034, Fax (0341) 512977 Batu, 65311 

SURAT KETERANGAN
Nomor : 072/ ^{WR} /422.501/2021

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa Mahasiswa Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang :

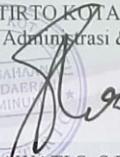
N a m a : AKHMAD ALFANDI
N I M : 17510212

Mahasiswa tersebut diatas disetujui untuk melakukan Penelitian di Perusahaan Umum
Daerah Air Minum Among Tirta Kota Batu mulai tanggal 27 Agustus 2021 sampai
dengan 27 Nopember 2021.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana
mestinya.

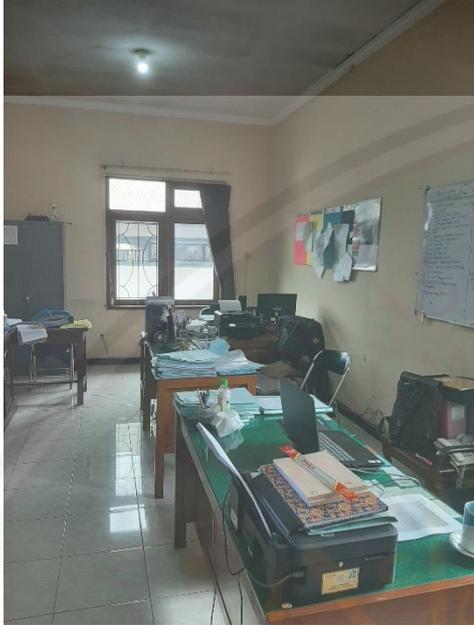
Batu, 31 Agustus 2021

An. DIREKTUR
PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM
AMONG TIRTO KOTA BATU
Kepala Bagian Administrasi & Keuangan



EKA TEJAWATI S, S.E, M.M

Lampiran 8. Dokumentasi

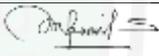
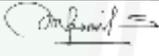
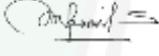
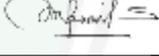
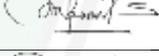
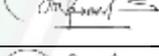
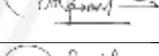
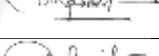
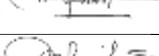
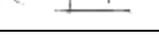




Lampiran 9. Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Akhmad Alfandi
NIM / Jurusan : 17510212 / Manajemen
Dosen Pembimbing : Dr. Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M. Si
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PDAM Kota Batu)

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Ttd Pembimbing
1	26 Maret 2021	Pengajuan Judul	
2	18 Juni 2021	Konsultasi Bab 1,2, dan 3	
3	23 Juni 2021	Konsultasi Revisi Bab 1,2 dan 3	
4	26 Juni 2021	Konsultasi Revisi Bab 1,2 dan 3	
5	29 Juni 2021	Konsultasi Revisi Bab 1,2 dan 3	
6	01 Juli 2021	ACC Proposal Skripsi	
7	06 September 2021	ACC Revisi Seminar Proposal	
8	18 November	Konsultasi Bab 1 & 5	
9	03 Desember	Konsultasi Revisi Bab 4	
10	04 Desember	ACC Skripsi	

Malang, 04 Desember 2021
Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen



Muhammad Sulhan, SE., MM
NIP. 197406042006041002

Lampiran 10. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Akhmad Alfandi
Tempat, Tgl Lahir : Mojokerto, 30 Juni 1998
Alamat : Jalan Salya kec. Denpasar Utara Kota Denpasar, Bali
No. Telp : 085792547099
Email : akhmadalfandi30@gmail.com

Pendidikan Formal

2005 – 2010 : SDN 22 Dauh Puri Denpasar
2010 – 2013 : SMP PGRI 9 Denpasar
2013 – 2016 : SMK Nurul Jadi Paiton Probolinggo
2017 – 2021 : UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2004 – 2007 : TPQ Pesantren Darunnajah Al – Mas' udiyah Denpasar
2007 – 2013 : Madrasah Diniyah Pesantren Darunnajah Al – Mas' udiyah
Denpasar
2013 – 2017 : PPIQ Nurul Jadid Paiton Probolinggo
2017 – 2018 : Mahad Sunan Ampel Al – Aly UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Pengalaman Organisasi

2017 – 2018 : Anggota HTQ UIN Maulana Malik Ibrahim
Malang

Malang, 04 Desember 2021



Akhmad Alfandi



KEMENTRIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E., M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Akhmad Alfandi
NIM : 17510212
Handphone : 085792547099
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Email : akhmadalfandi30@gmail.com
Judul Skripsi : "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PDAM Kota Batu)"

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
16%	13%	5%	9%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 23 Maret 2022
UP2M

Zuraidah, S.E., M.SA
NIP197612102009122001

SKRIPSI Akhmad Alfandi 17510212

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

9%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

etheses.uin-malang.ac.id

Internet Source

3%

2

www.kirchdorfaminn.de

Internet Source

2%

3

Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan
Tinggi Indonesia Jawa Timur

Student Paper

1%

4

repository.ub.ac.id

Internet Source

1%

5

ojs.unublitar.ac.id

Internet Source

1%

6

repository.upstegal.ac.id

Internet Source

1%

7

Submitted to Higher Education Commission
Pakistan

Student Paper

1%

8

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1%

9

www.mavslovakia.sk