

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV.MUSA'ADAH P2S2 DI KABUPATEN SITUBONDO

Kuni Afifah

kunifafiah741@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Lusiana Tulhusnah

lusiana@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Hendra Syahputra

hendrasyahputra@unars.ac.id

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Human resource management is a branch of management that focuses on managing human elements. In an organization, humans are considered the main asset because their role is very important in achieving predetermined goals. The effectiveness of human resource utilization is the main indicator in assessing the success of management in an organization. CV.Musa'adah P2S2 (Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah) is a company that produces packaged drinking water (AMDK). The AMDK produced is named Syifa P2S2 drinking water CV. Musa'adah P2S2 has several goals to increase production and quality in its mineral water products. To fulfill a company's goals, of course CV.Musa'adah P2S2 must be able to manage human resources well and with quality. To achieve optimal work results, employees are entitled to get results from work in the form of compensation from the company. The purpose of this study is to analyze and test the Effect of Work Discipline, Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at CV. Musa'adah P2S2 in Situbondo Regency. This research is a quantitative study. The population used in this study was 75 employees. The sampling technique used simple random sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study used the Structural Equation Method - Partial Least Square (PLS-SEM). The results of the direct effect hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, showed that Work Discipline has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Compensation has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Environment has a positive and significant effect on Job Satisfaction, Work Discipline has a positive and significant effect on Employee Performance, Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance, Work Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, Consumer satisfaction has a positive and significant effect on Employee Performance. The results of the indirect influence hypothesis test show that the variable Work discipline on employee performance through Job satisfaction has a positive and significant effect, Compensation on employee performance through Job satisfaction has a positive and significant effect, Work environment on employee performance through Job satisfaction has a positive and significant effect.

Keywords: *Work discipline, Compensation, Work environment, Job satisfaction, Performance*

I. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu cabang manajemen yang berfokus pada pengelolaan unsur manusia. Dalam organisasi, manusia dianggap sebagai aset utama karena peran mereka sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia menjadi indikator utama dalam menilai keberhasilan manajemen

dalam suatu organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Ganyang (2018:1) "Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua makna yaitu manajemen dan sumber daya manusia". Manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi baik secara bersama-sama maupun

melalui karya orang lain. Oleh sebab itu peran manusia sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. Perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki potensi, baik pada tingkat manajerial maupun karyawan, untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pengawasan yang berperan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja oleh setiap individu karyawan tersebut. Manajemen adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan atau organisasi baik secara bersama-sama maupun melalui karya orang lain. Oleh sebab itu peran manusia sangat penting untuk kesuksesan perusahaan. CV.Musa'adah P2S2 (Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah) merupakan perusahaan yang memproduksi air minum dalam kemasan (AMDK). AMDK yang diproduksi diberi nama air minum Syifa P2S2 CV. Musa'adah P2S2 memiliki beberapa tujuan untuk meningkatkan produksi dan kualitas pada produk air mineralnya. Memenuhi sebuah tujuan perusahaan tentunya CV.Musa'adah P2S2 harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik dan berkualitas. Untuk mencapai sebuah hasil kerja optimal maka karyawan berhak mendapatkan hasil dari bekerja berupa kompensasi dari perusahaan.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya

Menurut Hasibuan (2016:10) "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat". Armstrong dan Taylor (2014:5) mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah strategi, terintegrasi dan berkaitan dengan pendekatan karyawan dan pengembangan dari seorang pekerja di dalam organisasi". Manusia adalah suatu pengelolaan sumber daya manusia secara efektif pada sebuah organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Rivai dan Sagala (2019:825) mengemukakan bahwa "Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam mematuhi peraturan serta norma yang berlaku di perusahaan". Menurut Mangkunegara (2018:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Siswanto (2021:65) menyatakan indikator-indikator Disiplin kerja terdiri dari:

- 1) Jumlah Kehadiran
Indikator yang digunakan untuk mengukur kehadiran meliputi ketepatan waktu dan satatan absensi
- 2) Tingkat Kewaspadaan
Indikator dari kewaspadaan ini meliputi sikap teliti dan kempuan dalam membuat perhitungan yang cermat.
- 3) Ketaatan pada standar kerja
Indikator ketaatan standar kerja ini meliputi kepatuhan terhadap pedoman kerja serta rasa tanggung

jawab dalam melaksanakan tugasnya.

- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
Indikator ini, yaitu tingkat keputusan terhadap aturan serta kelancaran dalam menjalankan pekerjaan sesuai ketentuan yang berlaku.
- 5) Etika Kerja
Etika kerja ini ditunjukkan melalui terciptanya suasana yang harmonis dan adanya sikap saling menghargai.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2016:117) "Kompensasi merupakan bentuk pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk uang, barang, secara langsung maupun tidak langsung, sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan". Sinomara (2014:250), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk menilai sistem kompensasi, antara lain sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji
Upah biasanya dikaitkan dengan pembayaran berdasarkan jumlah jam kerja, dan sering digunakan untuk para pekerja dibidang produksi maupun pemeliharaan. Sementara itu, gaji lebih umum diterapkan sebagai bentuk kompensasi tetap yang dibayarkan secara mingguan, bulanan, dan tahunan.
- 2) Insentif
Insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan yang diberikan oleh organisasi diluar gaji atau upah dasar sebagai bentuk penghargaan atas kinerja atau pencapaian tertentu.
- 3) Tunjangan

Tunjangan mencakup berbagai bentuk manfaat seperti asuransi kesehatan dan jiwa, biaya liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, serta tunjangan lain yang berkaitan dengan hubungan kerja.

Lingkungan kerja

Sedarmayanti (2019:83) menyatakan bahwa "lingkungan kerja memegang peran yang sangat krusial dalam membantu pegawai menjalankan tugas tugas yang diberikan secara efektif". Sedarmayanti (2019:46) mengatakan beberapa indikator Lingkungan kerja sebagai berikut :

- 1) Penerangan
Penerangan yang memadai sangat penting dalam lingkungan kerja untuk menjaga aspek keamanan. Jika perusahaan atau organisasi mengabaikan kondisi lingkungan kerja, hal ini dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja karyawan. Khususnya pada pekerjaan yang membutuhkan ketelitian tinggi, pencahayaan yang tepat menjadi sangat krusial. Kurangnya penerangan dapat merusak kesehatan mata.
- 2) Suhu
Pengaturan suhu udara di ruang kerja perlu dilakukan dengan tepat. Suhu yang terlalu panas dapat mengurangi semangat kerja karyawan, sementara suhu yang terlalu tinggi juga dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.
- 3) Suara bising
Kebisingan adalah suara yang tidak diinginkan oleh karyawan karena dapat mengganggu

ketenangan dan mengurangi fokus saat bekerja.

4) Ruang Gerak

Ruang gerak bagi karyawan perlu diperhatikan, terutama pada area yang digunakan untuk menjalankan aktivitas kerja. Ukuran ruang kerja, apakah sempit atau luas, dapat mempengaruhi kenyamanan dan efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

5) Keamanan

Keamanan memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan semangat dan motivasi kerja karyawan. Tanpa jaminan keamanan di tempat kerja, produktivitas karyawan dapat terganggu.

Kepuasan kerja

George dan Jones (2017:71) mengemukakan bahwa "Kepuasan kerja merupakan gabungan dari perasaan dan keyakinan individu terhadap pekerjaan yang sedang dijalannya". Winardi (2018:216) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator utama yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja :

1) Pekerjaan

Apakah isi atau tugas pekerjaan yang dilakukan seseorang mengundang unsur-unsur yang memberikan kepuasan.

2) Gaji

Besarnya kompensasi atau bayaran yang diterima oleh seseorang sebagai hasil dari pekerjaannya, dilihat dari kesesuaiannya dengan kebutuhan serta rasa keadilan yang dirasakan.

3) Pengawas

Orang yang secara konsisten

memberikan arahan atau instruksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

4) Rekan Kerja

Orang-orang yang terus berintraksi selama pelaksanaan pekerjaan, dimana seseorang bisa merasakan bahwa rekan kerjanya menyenangkan atau sebaliknya.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:9) menyatakan bahwa "Hasil kerja pegawai umumnya diartikan sebagai pencapaian yang meliputi unsur keluaran, ketepatan, serta daya guna, yang berkaitan erat dengan tingkat efisiensi". Sutrisno (2014:172) mengemukakan bahwa untuk mengukur kinerja dapat digunakan menggunakan indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Menggambarkan sejauh mana hasil kerja pegawai menunjukkan tingkat keakuratan dan minimnya kesalahan dalam menyelesaikan tugas.

2) Kuantitas

Mengacu pada besaran atau total hasil berupa barang atau jasa yang diproduksi oleh karyawan.

3) Waktu kerja

Mengacu pada aspek kedisiplinan waktu pegawai, seperti tingkat kehadiran, ketetapan waktu masuk kerja, serta frekuensi ketidakhadiran.

4) Kerja sama

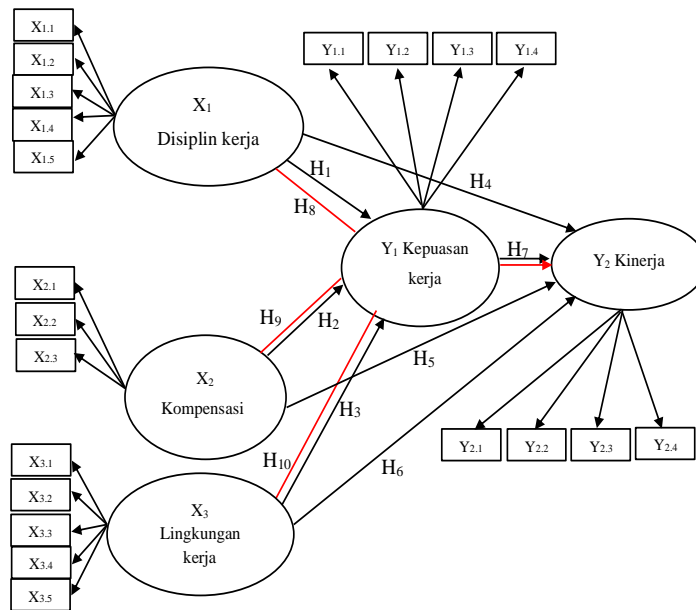
Efektivitas seorang pegawai dalam mendukung atau menghambat rekan kerjanya menjadi cerminan kualitas kerja sama. Pegawai yang mampu menjalin hubungan baik, saling membantu, dan tidak mengganggu

pekerjaan orang lain menunjukkan kerja sama yang positif.

Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2017:128), “kerangka konseptual adalah jalinan atau keterkaitan antara konsep yang satu dengan konsep yang lain terkait dengan isu yang sedang dikaji”. Berdasarkan latar belakang dan tinjauan penelitian ini menguji “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja

terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja melalui Variabel *intervening* pada CV. Musa’adah P2S2 di Kabupaten Situbondo”. Maka dapat dilihat hubungan dari variabel bebas Disiplin kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan variabel *Intervening* Kepuasan Kerja (Y₁), serta variabel terkait Kinerja (Y₂). Penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1
Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual penelitian tersebut, maka dapat disusun hipotesis sebagai berikut :

- H₁ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₄ : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

- H₅ : kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja.
- H₆ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
- H₇ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.
- H₈ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.
- H₉ : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

H₁₀: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja.

III. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:2) "Rancangan penelitian adalah rancangan meneluruh yang disusun sebagai pedoman dalam pelaksanaan sesuatu penelitian". Rancanagn penelitian adalah keseluruhan yang disusun untuk menjadikan panduan dalam menjalankan penelitian. Proses ini dimuali dengan tahap awal, dilanjutkan dengan observasi dan studi pustaka melalui penelaahan literatur, buku, serta refrensi yang relevan dengan topik penelitian. Setelah informasi awal terkumpul, langkah berikutnya meliputi kegiatan wawancara, pengumpulan dokumentasi, dan penyebaran kuesioner kepada karyawan CV. Musa'adah P2S2 di Kabupaten Situbondo. Seluruh data yang diperoleh akan diolah melalui uji validitas *konvergen*, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji *good of fit* (GOF), uji koefisien determinasi, uji persamaan struktural (*inner model*) dengan menggunakan aplikasi statistik *Smart PLS 3.0*. Menurut Sugiyono (2017:13) "Metode kuantitatif adalah jenis penelitian yang memiliki karakteristik tersusun secara sistematis, dirancang dengan perencanaan yang matang, dan memiliki struktur yang jelas sejak tahap awal hingga penyusunan desain penelitiannya". Dalam peneltian ini, pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji adanya hubungan sebab-akibat sejta sejauh mana satu variabel dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh variabel lainnya yang diteliti pada

Disiplin kerja, Kompensasi kerja dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas, Kinerja sebagai variabel terikat dan Kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening*.

Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah Karyawan CV. Musa'adah P2S2 di Kabupaten Situbondo dengan alamat Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Dusun Sukorejo, Desa Sumberejo, Kecamatan Banyuputih, Kabupaten Situbondo, Provinsi Jawa Timur. Waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai sejak diterbitkannya surat izin penelitian, dengan durasi kurang lebih tiga bulan, yaitu dari bulan Maret hingga Mei 2025. Kegiatan penelitian mencakup dua bulan untuk pengumpulan data dan satu bulan untuk pengolahan data, penyusunan laporan dalam bentuk skripsi, serta proses bimbingan dengan dosen pembimbing.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018:84), "Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang berada dalam suatu area generalisasi dan memiliki karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dijadikan bahan kajian, guna memperoleh kesimpulan dan hasil penelitian." Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Musa'adah P2S2 di Kabupaten Situbondo yang berjumlah 75 Karyawan.

Menurut Sugiyono (2017:85), "Sampel penelitian merupaka bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang mewakili keseluruhan populasi".

Dalam penelitian ini, sampel yang dipilih adalah seluruh Karyawan CV. Musa'adah P2S2 di Kabupaten Situbondo yang berjumlah 75 Karyawan.

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan aspek krusial dalam suatu penelitian, karena kualitas hasil analisis sangat dipengaruhi oleh data yang berhasil dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2017:224), tahap ini merupakan bagian terpenting dalam proses penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan data yang dibutuhkan. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut

- 1) Observasi
- 2) Wawancara
- 3) Studi Pustaka
- 4) Kuesioner
- 5) Dokumentasi

Metode Dan Analisis Data

Penelitian ini menganalisis data dan menguji hipotesis dengan menggunakan pendekatan Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM). Validitas hubungan antar variabel, serta kemampuan indikator dalam merepresentasikan variabel laten, dievaluasi melalui validitas konvergen. Validitas ini tercermin dari unidimensionalitas, yang diukur menggunakan nilai Average Variance Extracted (AVE). Penghitungan nilai AVE dan outer

loading dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Smart PLS versi 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden yang dipilih untuk menjadi materi bahan dalam penelitian ini adalah Karyawan CV. Musa'adah P2S2 di Kabupaten Situbondo dalam penelitian ini dengan jumlah 75 karyawan.

Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen mengukur korelasi antara skor indikator dengan skor konstruksinya. Pengujian ini dilakukan menggunakan Smart PLS 3.0 Suatu indikator dikatakan valid jika nilai outer loadingnya lebih besar dari 0,7, sehingga indikator-indikator dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen. Validitas ini juga dapat dijelaskan melalui konsep unidimensionalitas, yang diukur menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (*Average Variance Extracted/AVE*). Nilai AVE minimal yang diterima adalah 0,5, yang menunjukkan validitas konvergen yang memadai, artinya variabel laten tersebut mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi indikator-indikatornya secara rata-rata (Ghozali, 2018:25). Uji validitas konvergen bertujuan untuk memastikan bahwa data yang digunakan sesuai dengan kondisi nyata dan dapat dibuktikan keakuratannya.

Tabel 1.
Uji Validitas Dan Reabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X ₁ Disiplin Kerja	0,923	0,772	Valid dan Reliabel
X ₂ Kompensasi	0,745	0,664	Valid dan Reliabel
X ₃ Lingkungan kerja	0,967	0,880	Valid dan Reliabel
Y ₁ Kepuasan Kerja	0,790	0,616	Valid dan Reliabel
Y ₂ Kinerja	0,827	0,663	Valid dan Reliabel

Uji Reliabilitas

Ghozali (2018:45) mengatakan bahwa “Uji reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi dari kuesioner sebagai indikator variabel atau konstruk, dengan tujuan memastikan bahwa alat ukur tersebut dapat digunakan”. Suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* lebih dari 0,70, sedangkan variabel dengan nilai *alpha* kurang dari 0,20 dianggap tidak reliabel. Dalam penelitian ini. Pengukuran *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* dilakukan menggunakan *Smart PLS 3.0*. Secara umum, uji reliabilitas dilakukan secara berulang oleh peneliti sebagai bukti konsistensi dan keakuratan pengukuran terhadap objek penelitian dengan menggunakan nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability*.

Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2018:107) “Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model *regresi* terdapat hubungan atau *korelasi* antara variabel independen”. Sebuah model

dikaitkan baik apabila tidak terdapat *korelasi* antara variabel-variabel bebas tersebut. Jika terjadi *korelasi* antar variabel independen, maka variabel bebas yang tidak saling berkorelasi, atau dengan kata lain, memiliki nilai *korelasi* nol antar sesama.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Menurut Ghozali dan Latan (2015:82) “*Goodness Of Fit* (GOF) dirancang untuk menilai sejauh mana model pengukuran dan model struktural sesuai dengan data, serta memberikan indikator sederhana untuk menilai kualitas keseluruhan prediksi dari model yang digunakan”. Dalam uji *Goodness of fit* (GOF), penelitian menggunakan tiga ukuran, yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), *Chi-Square*, dan NFI (*Normed Fit Index*) melalui aplikasi *Smart PLS 3.0*. jika hasil pengujian menunjukkan model fit, berarti model struktural yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kondisi nyata di lapangan, sehingga hasil penelitian dapat diterima dengan baik.

Tabel 2.
Uji Goodness of fit (GOF)

Kreteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimate Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,129	0,129	≤ 0.09	Baik
d-ULS	3,962	3,962	≥ 0.05	Baik
d_G	4,757	4,757	≥ 0.05	Baik
Chi-Square	1168,386	1168,386	Diharapkan kecil	Baik
NFI	0,531	0,531	> 0,9 (mendekati angka 1)	Baik

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Widarjono (2017:19), "koefisien detarminasi (R^2) digunakan untuk menilai sejauh mana garis regresi mampu merepresentasikan data sebenarnya (*Goodness Of Fit*). R^2 menunjukkan persentase variasi total dari variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel *independen*

melalui model regresi". Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square*. Pada output *R-Square*, selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut:

Tabel 3.
Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y ₁ Kepuasan Kerja	0,657	0,642
Y ₂ Kinerja	0,922	0,918

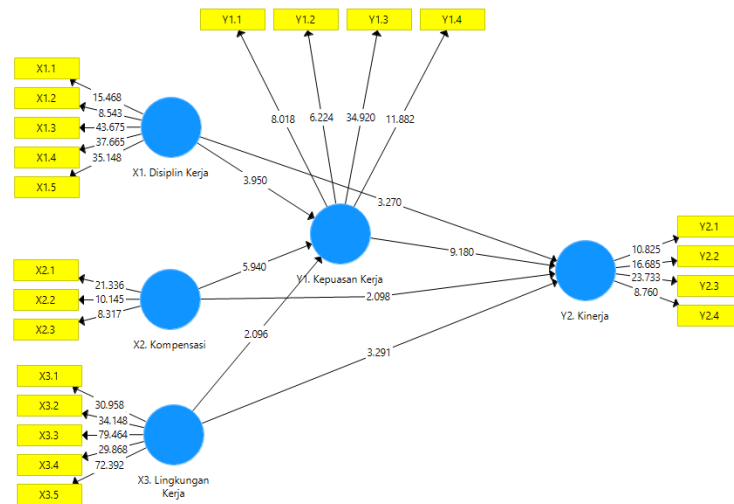
- 1) Variabel Disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,642 (64,2%), sedangkan sisanya 35,8% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- 2) Variabel Disiplin kerja (X_1), Kompensasi (X_2) dan Lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,918 (91,8%), sedangkan sisanya 8,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Penelitian

Menurut Ghazali (2018:97), "Uji hipotesis digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen (bebas) memberikan pengaruh terhadap variabel dependen (terikat), serta untuk menguji apakah pengaruh tersebut signifikan secara statistik". Dalam penelitian ini, uji hipotesis pada model SEM (*Structural Equation Modeling*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Analisis dilakukan dengan teknik *bootstrapping*

menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0. pengaruh tersebut juga dianalisis berdasarkan nilai *original sampel*,

untuk melihat apakah hubungan bersifat positif atau negatif. Berikut adalah rumus persamaan struktural:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Berdasarkan pada Gambar 2 diatas, Selanjutnya hasil uji hipotesis

menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0

Tabel 4.
Uji Hipotesis

Hubungan Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
X ₁ Disiplin kerja Kerja → Y ₁ Kepuasan Kerja	0,295	3,950	0,000
X ₂ Kompensasi → Y ₁ Kepuasan Kerja	0,552	5,940	0,000
X ₃ Lingkungan kerja → Y ₁ Kepuasan Kerja	0,167	2,096	0,037
X ₁ Disiplin kerja → Y ₂ Kinerja	0,124	3,270	0,001
X ₂ Kompensasi → Y ₂ Kinerja	0,129	2,098	0,036
X ₃ Lingkungan kerja → Y ₂ Kinerja	0,154	3,291	0,001
Y ₁ Kepuasan Kerja → Y ₂ Kinerja	0,698	9,180	0,000
X ₁ Disiplin Kerja → Y ₁ Kepuasan Kerja → Y ₂ Kinerja	0,206	3,361	0,001
X ₂ Kompensasi → Y ₁ Kepuasan Kerja → Y ₂ Kinerja	0,385	5,223	0,000
X ₃ Lingkungan kerja → Y ₁ Kepuasan Kerja → Y ₂ Kinerja	0,116	2,071	0,039

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,295), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,950 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Jika Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat bagitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga menurun. Penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, termasuk di perusahaan air minum kemasan di CV. Musa'adah P2S2, karena disiplin kerja mencerminkan sejauh mana karyawan mematuhi peraturan, menjaga tanggung jawab, dan menunjukkan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Berikut adalah penjelasan mengapa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di perusahaan air minum kemasan. Disiplin kerja adalah fondasi penting dalam menciptakan sistem kerja yang efisien, adil, dan kondusif. Di perusahaan air minum kemasan, disiplin kerja tidak hanya menjamin kualitas produk dan kelancaran operasional, tetapi juga secara tidak langsung meningkatkan kepuasan kerja karena menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur, aman, dan produktif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Dewi dkk (2022) dan Pramana dkk (2023) dengan hasil penelitian yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,552), Nilai *T-Statistic* yaitu 5,940 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Kompensasi (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima**. Kompensasi berpengaruh besar terhadap kepuasan kerja, terutama di perusahaan air minum kemasan pada CV. Musa'adah P2S2, karena kompensasi mencerminkan seberapa besar perusahaan menghargai kontribusi karyawan. Di perusahaan air minum kemasan yang operasionalnya sangat bergantung pada tenaga kerja, kompensasi yang adil dan layak menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Kompensasi tidak hanya berdampak pada ekonomi karyawan, tapi juga pada motivasi, loyalitas, dan semangat kerja mereka. Oleh karena itu, manajemen perlu memastikan bahwa sistem kompensasi sudah sesuai dengan kontribusi karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Az-Zahra dkk (2023) dengan hasil penelitian Kompensasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,167), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,096 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,037**

(<0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja, terutama di perusahaan air minum kemasan yang bersifat padat karya dan memiliki standar kebersihan serta keselamatan kerja yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik-baik dari aspek fisik, psikologis, maupun social berperan besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan CV. Musa'adah P2S2. Di perusahaan air minum kemasan, aspek seperti kebersihan, keselamatan, kenyamanan, dan hubungan sosial sangat menentukan bagaimana perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, manajemen perlu memperhatikan dan terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman, aman, dan puas dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Yulianingtyas dkk (2023) yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,124), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,270 (> 1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,001** (<0,05) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, terutama

di perusahaan air minum kemasan pada CV. Musa'adah P2S2 yang berorientasi pada proses produksi massal, standar kualitas tinggi, dan efisiensi waktu. Disiplin kerja adalah fondasi penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang optimal. Di perusahaan air minum kemasan yang menuntut efisiensi, higienitas, dan ketepatan waktu, disiplin kerja berdampak langsung terhadap produktivitas, kualitas produk, dan efisiensi proses. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus membina dan menegakkan kedisiplinan sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Pramana dkk (2023) dan Lestari dkk (2024) yaitu disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Kompensasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,129), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,098 (> 1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,036** (<0,05) maka dapat disimpulkan Kompensasi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama di perusahaan air minum kemasan yang bergantung pada tenaga kerja untuk menjaga produktivitas, kualitas, dan efisiensi operasional. Kompensasi bukan sekadar imbalan finansial, tetapi juga alat strategis untuk meningkatkan kinerja karyawan CV. Musa'adah P2S2. Di perusahaan air minum kemasan yang operasionalnya

bergantung pada kedisiplinan dan produktivitas tenaga kerja, kompensasi yang adil dan menarik akan mendorong motivasi, loyalitas, dan semangat kerja karyawan. Dengan demikian, kinerja perusahaan secara keseluruhan juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Firdaus dkk (2023) yaitu Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,154), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,291 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,001** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Lingkungan kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, terutama di perusahaan air minum kemasan di CV. Musa'adah P2S2 yang menuntut efisiensi tinggi, kualitas produk yang konsisten, serta kondisi kerja yang mendukung keselamatan dan kenyamanan. Lingkungan kerja yang baik-baik dari segi fisik, sosial, maupun psikologis secara langsung dan tidak langsung mendorong peningkatan kinerja karyawan. Di perusahaan air minum kemasan, kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan efisiensi produksi, mengurangi kesalahan kerja, dan menciptakan tim yang solid. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan suportif adalah strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan keberhasilan

operasional perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Fahlezzi dkk (2023) yang hasilnya lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,698), Nilai *T-Statistic* yaitu 9,180 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** ($< 0,05$) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja Karyawan CV. Musa'adah P2S2. Dengan terciptanya kepuasan kerja yang positif dan memberikan perhatian pada kebutuhan pegawai, maka diharapkan Kinerja Karyawan CV. Musa'adah P2S2 dapat semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Alfadhil dkk (2024) dengan hasil penelitiannya yaitu Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Pramana dkk (2023).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,206), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,361 ($> 1,964$) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,001** ($< 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X_1) terhadap

secara signifikan mempengaruhi Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 8 diterima**. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, karena disiplin menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan terstruktur, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan karyawan dan berdampak positif pada kinerjanya. Di perusahaan air minum kemasan CV. Musa'adah P2S2 yang menuntut standar produksi ketat, kecepatan kerja, dan kebersihan, hubungan ini menjadi sangat nyata. Di perusahaan air minum kemasan, disiplin kerja merupakan fondasi penting untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. Kepuasan kerja ini menjadi faktor mediasi (perantara) yang mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik, lebih produktif, dan lebih bertanggung jawab. Tanpa disiplin, kepuasan kerja akan terganggu; dan tanpa kepuasan, kinerja pun akan menurun. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Dewi dkk (2022) dan Alfadhil dkk (2024) dengan hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Namun hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Pramana dkk (2023).

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,385), Nilai *T-Statistic* yaitu 5,223 (>1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05) maka dapat disimpulkan Kompensasi (X_2) terhadap secara signifikan mempengaruhi Kinerja

(Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 9 diterima**. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, karena kompensasi mencerminkan sejauh mana perusahaan menghargai kontribusi karyawan CV. Musa'adah P2S2, sementara kepuasan kerja merupakan kondisi psikologis yang mendorong motivasi dan performa. Di perusahaan air minum kemasan, hubungan ini menjadi sangat penting karena pekerjaan bersifat fisik, berulang, dan padat waktu. Kompensasi yang layak tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga menjadi katalisator bagi peningkatan kinerja. Di perusahaan air minum kemasan CV. Musa'adah P2S2 yang bergantung pada tenaga kerja manusia, kepuasan kerja sebagai dampak dari kompensasi adalah kunci utama untuk menjaga produktivitas, kualitas, dan efisiensi. Oleh karena itu, manajemen perlu merancang sistem kompensasi yang adil, transparan, dan kompetitif. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Wulandari dan Cahyono (2021) dengan hasil penelitian Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,116), Nilai *T-Statistic* yaitu 2,071 (>1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,039** (<0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_3) secara signifikan mempengaruhi Kinerja

(Y₂) melalui Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, karena lingkungan kerja yang baik menciptakan kenyamanan, keamanan, dan suasana positif bagi karyawan CV. Musa'adah P2S2, yang secara psikologis meningkatkan kepuasan kerja. Dalam konteks perusahaan air minum kemasan CV. Musa'adah P2S2, hubungan ini menjadi sangat penting mengingat karakteristik kerja yang padat fisik, berbasis mesin, dan berstandar tinggi pada kebersihan serta keselamatan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung secara fisik maupun psikologis akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi, dan kepuasan ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Di perusahaan air minum kemasan, lingkungan kerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi juga penggerak utama bagi kinerja, melalui jalur kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Yulianingtyas dkk (2023) dan Alfadhil dkk (2024) dengan hasil penelitian Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Karyawan CV. Musa'adah P2S2 di Kabupaten Situbondo, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H₁ diterima);
- 2) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H₂ diterima);

- 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan kerja (H₃ diterima);
- 4) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H₄ diterima);
- 5) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H₅ diterima);
- 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H₆ diterima);
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja (H₅ diterima);
- 8) Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H₈ diterima)
- 9) Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H₉ diterima).
- 10) Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan (H₁₀ diterima).

Saran

Berikut ini saran yang diberikan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pihak terkait :

Bagi Karyawan CV. Musa'adah P2S2

- 1) Dari segi Disiplin kerja diharapkan melakukan pengawasan berkala terhadap kedisiplinan, misalnya absensi, ketepatan waktu, dan ketaatan pada prosedur kerja di CV. Musa'adah P2S2.
- 2) Dari segi Kompensasi diharapkan dapat evaluasi berkala terhadap sistem

penggajian dan tunjangan agar tetap kompetitif dengan perusahaan air minum kemasan lain di wilayah yang sama.

- 3) Dari segi Lingkungan kerja diharapkan melakukan pelatihan keselamatan kerja secara rutin agar karyawan memahami risiko dan prosedur penanganannya..
- 4) Dari segi Kepuasan kerja hendaknya mengembangkan jalur karier yang jelas dan berikan kesempatan pelatihan berkelanjutan.
- 5) Dari segi Kinerja hendaknya memberikan penghargaan kepada individu maupun tim yang menunjukkan peningkatan kinerja secara konsisten serta mengevaluasi dan menindaklanjuti.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang manajemen sumberdaya manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi maupun studi kepustakaan dan sivitas akademika khususnya yang berkenaan dengan variabel Kompensasi, Beban kerja, Budaya kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Kompensasi, Beban kerja, Budaya kerja

terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini

DAFTAR PUSTAKA

- Alfadhil, T., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenagakerjaan Di Kabupaten Situbondo Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (5): 861-875. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4926>.
- Armstrong, M and Taylor, S. 2014. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Az-Zahra, I. E. W., Subaida, I., & Ediyanto, E. (2024). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Asn Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bappeda Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (7): 1403-1417. <https://doi.org/10.36841/jme.v3i7.5119>.
- Dewi, E. A., Tulhusnah, L., & Soeliha, S. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPEDA Kabupaten Situbondo. *Jurnal*

- Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 1 (5): 930-944.
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>.
- Fahlezzi, T. U., Arief, M. Y., & Minullah, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pdam Kabupaten Bondowoso Dengan Kompensasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (6): 1128-1144.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i6.3539>.
- Wulandari, F., & Cahyono, H. 2021. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank Rakyat Indonesia Syariah Sidoarjo. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4(1), 45–54.
<https://doi.org/10.26740/jekobi.v4n1.p45-54>
- Firdaus, A. A., Karnadi, K., & Fandiyanto, R.(2023). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pegadaian Kota Probolinggo Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (11): 2585-2600.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i11.3741>.
- Ganyang, Machmed, T. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita). Bogor: IN MEDIA.
- George dan Jones. 2017. Essentials of Contemporary Management. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I dan Latan, H. 2015. Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Ghozali, I. 2018. Aplikasi Analisa Multivariate dengan program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, I. N., Wahyuni, I., & Sari, L. P. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Di Koperasi Simpan Pinjam “Aping”kecamatan Asembagus Situbondo Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 3 (10): 1925-1939.
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i10.5280>.
- Mangkunegara, A.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pramana, A, Anshory, M. I & Syahputra, H. (2023). Peran Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kampus 1 Dan 2 Universitas Abdurachman Saleh Situbondo. *Jurnal Mahasiswa*

- Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (12): 2806-2816.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i12.4216>
- Rivai, V dan Sagala, E.J. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. 2019. *Dasar-Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Simamora, H 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. 2017. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Widarjono, 2017. *Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Suci Press.
- Winardi. 2018. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Yulianingtiyas, L., Ediyanto, E., & Minullah, M. (2023). Dampak Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pns Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor BAPENDA Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Vol 2 (4): 595-613.
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3341>