

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Aditya Prananda¹, Samsuri², Palahudin³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Djuanda , Indonesia

E-mail: palahudin@unida.ac.id

Article History:

Received: 09 Juli 2025

Revised: 31 Juli 2025

Accepted: 08 Agustus 2025

Keywords: *Disiplin kerja, Lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Catur Dakwah Crane Farmasi. Metode yang digunakan adalah analisis data kuantitatif dengan teknik analisis path, melibatkan 94 responden sebagai sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja, Lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Temuan ini memberikan wawasan penting bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengelolaan kepuasan kerja yang efektif

PENDAHULUAN (Times New Roman, size 12)

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan yang berperan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur keberhasilan perusahaan. PT. Catur Dakwah Crane Farmasi (CDCF) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang farmasi menuntut produktivitas dan efektivitas kerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Namun, berdasarkan data internal perusahaan, kinerja karyawan saat ini berada pada kategori “Cukup”, belum mencapai target perusahaan yang menetapkan standar “Baik” sebagai capaian minimal. Beberapa aspek kinerja yang masih berada dalam kategori cukup antara lain adalah penugasan khusus, kerjasama, komunikasi, kemampuan analisis masalah, kedisiplinan, dan kepemimpinan.

Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Hasil survei pendahuluan menunjukkan bahwa dari lima indikator kepuasan kerja yaitu pekerjaan, upah kerja, promosi, pengawasan, dan hubungan dengan rekan kerja, mayoritas responden memberikan jawaban “Tidak” sebanyak 52%, sedangkan jawaban “Ya” hanya 48%. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa belum

puas terhadap kondisi kerja yang ada, sehingga kemungkinan besar berkontribusi terhadap rendahnya kinerja mereka.

Selain itu, tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. CDCF juga menunjukkan pola fluktuatif dengan rata-rata 3,93% per bulan. Dengan jumlah karyawan sebanyak 123 orang, terdapat sekitar 5 orang yang tidak hadir setiap harinya. Angka ini cukup signifikan dan berpotensi mengganggu kelancaran operasional harian perusahaan.

Faktor lain yang juga perlu mendapatkan perhatian adalah lingkungan kerja, khususnya terkait dengan ketersediaan dan kelayakan sarana dan prasarana. Hasil penilaian menunjukkan bahwa beberapa fasilitas belum memenuhi standar kelayakan 100%. Fasilitas seperti kursi kerja memiliki kelayakan hanya 77%, kendaraan operasional 88%, AC 93%, penerangan (lampu) 94%, dan instrumen laboratorium 96%. Padahal, lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai sangat berperan dalam mendukung produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Ketidaksesuaian sarana ini dapat menimbulkan gangguan dalam pelaksanaan tugas dan menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja.

Melihat berbagai permasalahan tersebut, diperlukan suatu kajian untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan rekomendasi strategis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh dan berkelanjutan.

LANDASAN TEORI

Kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019) adalah (1) kemampuan dan keahlian, (2) pengetahuan, (3) rancangan kerja, (4) kepribadian, (5) motivasi kerja, (6) kepemimpinan, (7) gaya kepemimpinan, (8) budaya organisasi, (9) kepuasan kerja, (10) lingkungan kerja, (11) loyalitas, (12) komitmen, dan (13) disiplin kerja. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu: (1) Kualitas kerja, (2) Kuantitas kerja, (3) Tanggung jawab, (4) Kerjasama, dan (5) Inisiatif.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018). Indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) adalah (1) pekerjaan, (2) upah, (3) promosi, (4) pengawas, dan (5) rekan kerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019). Terdapat beberapa indikator disiplin menurut Hasibuan (2019) yaitu (1) kehadiran ditempat kerja, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis.

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan antar rekan kerja. Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Indikator lingkungan kerja fisik yang terdiri dari (1) pencahayaan, (2) sirkulasi ruang kerja,

(3) tata letak ruang, (4) dekorasi, (5) kebisingan, dan (6) fasilitas. Sedangkan indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari hubungan dengan pemimpin dan hubungan sesama rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori karena bertujuan menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Catur Dakwah Crane Farmasi (CDCF) Sampel penelitian berjumlah 94 responden.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel: disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah **analisis jalur (path analysis)**, yang bertujuan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Sebelum dilakukan analisis jalur, data terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya, serta memenuhi asumsi klasik seperti normalitas, linearitas, dan multikolinearitas. Pengolahan data dilakukan dengan bantuan software statistik SPSS 30.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden dalam penelitian ini berdasarkan depatemennya adalah mayoritas karyawan produksi sebanyak 38 orang yang merupakan fokus utama Perusahaan dalam memproduksi produk yang merupakan salah satu fokus utama Perusahaan. Kemudian mayoritas Tingkat Pendidikan karyawan adalah SMA/Sederajat sebanyak 72 orang. Jenis kelamin didominasi oleh laki-laki dengan jumlah sebanyak 66 orang. usia didominasi oleh usia 26-30 tahun dengan jumlah sebanyak 29 orang. Hal ini menunjukkan bahwa Perusahaan memiliki banyak karyawan usia produktif yang berpengalaman dan memiliki semangat kerja tinggi.

Hasil pengujian seluruh item pada penelitian dinyatakan valid, reliabel, berdistribusi normal dan tidak terjadi masalah multikolonieritas dan heteroskedastisitas sehingga penelitian ini layak untuk dilakukan. Hasil pengujian selanjutnya mengenai Analisis Jalur/Path sebagai nilai koefisien korelasi berganda persamaan pertama dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Koefisien Korelasi dan Determinasi Persamaan Pertama

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.120	3.920

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,373. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang rendah terhadap kepuasan kerja. Nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,139 atau 13,9%. Selanjutnya merupakan hasil pengujian Hipotesis secara parsial persamaan pertama sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji t Persamaan Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.297	5.725		2.672	.009
	DISIPLIN KERJA	.260	.127	.200	2.046	.044
	LINGKUNGAN KERJA	.312	.102	.299	3.067	.003

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan hasil pengujian Uji t pertama bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,046 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,044 < 0,050$. variabel lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,067 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,003 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya merupakan hasil persamaan kedua yaitu:

Tabel 3 Koefisien Korelasi dan Determinasi Persamaan Kedua

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.573 ^a	.328	.305	2.972

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0,573. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan. nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,328 atau 32,8%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 32,8% sedangkan sisanya 67,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Selanjutnya merupakan hasil pengujian uji t persamaan kedua yaitu:

Tabel 4 Hasil Uji t Persamaan Kedua

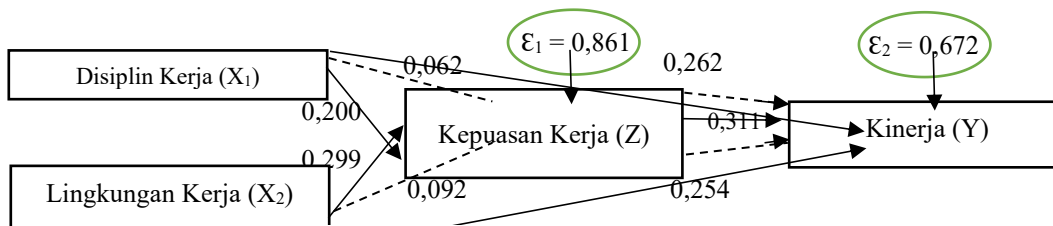
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.006	4.507		3.108	.003
	DISIPLIN KERJA	.291	.099	.262	2.955	.004
	LINGKUNGAN KERJA	.226	.081	.254	2.790	.006
	KEPUASAN KERJA	.266	.079	.311	3.342	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah, 2025

Hasil yang diperoleh dari persamaan kedua yaitu disiplin kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,955 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,050$. lingkungan kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,790 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,006 < 0,050$. Kepuasan kerja memperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,342 > 1,661$) dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,050$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya adapun hasil dari analisis jalur yang merupakan model gabungan berganda dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Analisis Jalur

Rekapitulasi hasil koefisien pengaruh langsung (*direct effect*) dan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah sebagai berikut:

Tabel 5 Rekapitulasi Hasil Koefisien Jalur

Variabel			Koefisien Jalur		
Eksogen	Endogen	Intervening	Langsung	Tidak Langsung	Total
Disiplin kerja (X ₁)	Kepuasan kerja (Z)		0,200		
Lingkungan kerja (X ₂)	Kepuasan kerja (Z)		0,299		
Disiplin kerja (X ₁)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja (Z)	0,262	0,062	0,324
Lingkungan kerja (X ₂)	Kinerja Karyawan (Y)	Kepuasan kerja (Z)	0,254	0,092	0,346
Kepuasan kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)		0,311		

Sumber : Data diolah, 2025.

Pembahasan dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hubungan ini tergolong kuat dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan perlu menjaga agar kedisiplinan karyawan tetap terjaga dengan baik. Salah satu cara yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan *reward* atau penghargaan bagi karyawan yang telah menunjukkan kedisiplinan yang baik sehingga karyawan merasa puas dengan hasil kedisiplinan yang telah mereka capai. Hal

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Hasanah (2023), Heditiana (2021), dan Nugrahaningsih & Julaela (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Hubungan ini tergolong kuat dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda & Hadi (2023), Purnomo & Hasanah (2023), dan Rahayu (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hubungan ini tergolong kuat dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ananda & Hadi (2023), Purnomo & Hasanah (2023), dan Alfandi (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hubungan ini tergolong kuat dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Hasanah (2023), Alfandi (2021), dan Heditiana (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hubungan ini tergolong kuat dan signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Hasanah (2023), Putri & Elisa (2023), dan Solihatun, dkk (2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.
6. Berdasarkan hasil uji sobel (*sobel test*) didapatkan nilai Z_{hitung} sebesar 1,794. Nilai Z_{hitung} berarti lebih kecil dari Z_{tabel} ($1,79 < 1,96$). Membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat pengaruh tidak langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi mediasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2021), Putri (2023), dan Ananda & Hadi (2023). Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Berdasarkan hasil uji sobel (*sobel test*) didapatkan nilai nilai Z_{hitung} sebesar 2,264. Nilai Z_{hitung} berarti lebih besar dari Z_{tabel} ($2,26 > 1,96$). Membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga dapat disimpulkan terjadi mediasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purnomo & Hasanah (2023), Alfandi (2021), dan Rahayu (2021). Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu

memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja dan semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Namun, kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, sedangkan pada hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang positif. Temuan ini menegaskan pentingnya perusahaan untuk menjaga kedisiplinan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan secara optimal.

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja seperti: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, loyalitas, dan komitmen.

PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Ucapan terima kasih disampaikan kepada pihak institusi, dosen pembimbing, serta rekan-rekan yang telah memberikan masukan, motivasi, dan bantuan selama proses penelitian berlangsung. Penulis juga menghargai para responden yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner, sehingga data yang dibutuhkan dapat terkumpul dengan baik. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing
- Alfandi, A. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Batu*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim .
- Ananda, S., & Hadi, H. K. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *JURNAL SYNTAX IMPERATIF: Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan*, 4(5), 587–600. <https://doi.org/10.36418/syntax-imperatif.v4i5.289>
- Awaludin, A. R., Samsuri, S., & Pramestidewi, C. A. (2025), Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Satya Mulya Mandiri Bogor. *JUMBIWIRA: Jurnal Manajemen Bisnis Kewirausahaan* 4(1), 33-41.
- Dinda Ariesta Heditiana. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Infomedia Nusantara*. Universitas Satya Negara Indonesia.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Ismartaya, Palahudin, & Sarifah. S, (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja

-
- terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Jayamandiri Gemasejati Bogor. *Economic Reviews Jpurnal*, 3(3), 2327-2335.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Praktik*. Rajawali Press
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Tempuran Mas. *Media Manajemen Jasa*, 4, 61–76.
- Pradipta, & Musadad, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galih Estetika Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 554–562.
- Purnomo, B., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Journal of Management and Accounting*, 6(1), 115–127.
- Putri, E. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Percetakan Fajar Mojokerto*. Universitas Islam Majapahit.
- Rahayu, P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Jaya Agung Plastik*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT. Refika Aditama.
- Setyaningsih. (2020). *Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (path analysis) & Metode SITOREM* (1st ed.). ALFABETA.
- Solihatun, Darmawan, A., & Bagis, fatmah. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Herba Emas Wahidatama. *Jurnal Manajemen*, 15(1), 57–69.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (8th ed.). Prenadamedia Group.
- Wijayanti, A., & Winarno. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada CV. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 211–226.