

Dery Iman Santoso

JURNAL DERY REVISI.docx

 Jurnal
 SKRIPSI 2025
 Universitas Abdurachman Saleh

Document Details

Submission ID**trn:oid::1:3332578049****Submission Date****Sep 8, 2025, 5:53 AM UTC****Download Date****Sep 8, 2025, 6:55 AM UTC****File Name****JURNAL_DERY_REVISI.docx****File Size****233.4 KB****15 Pages****4,128 Words****27,560 Characters**

22% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Small Matches (less than 15 words)

Exclusions

- 17 Excluded Matches

Top Sources

- 15%  Internet sources
- 4%  Publications
- 19%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 15% Internet sources
- 4% Publications
- 19% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	
unars		10%
2	Internet	
unars.ac.id		4%
3	Student papers	
Universitas 17 Agustus 1945 Semarang		2%
4	Internet	
repository.unars.ac.id		2%
5	Internet	
repository.uin-suska.ac.id		1%
6	Publication	
Susan Nur Izzah Laila Romadhoni, Mulki Siregar. "Pengaruh Citra Merek dan Kual...		<1%
7	Student papers	
LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part V		<1%
8	Publication	
Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingku...		<1%
9	Publication	
Luluk Sriwitantiningsih, Toni Herlambang, Ni Nyoman Putu Martini, Nurul Qomar...		<1%
10	Publication	
Ike Agustina, Hardani Widhiastuti. "Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaa...		<1%
11	Student papers	
Universitas Negeri Malang		<1%

**PERANAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI
PENGARUH DISIPLIN KERJA KOMPETENSI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PEGAWAI PT. SINERGI
GULA NUSANTARA PG. WRINGIN ANOM KABUPATEN
SITUBONDO**

Dery Iman Santoso

deryiman868@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Ida Subaida

idasubaida@gmail.com

Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Yudha Praja

yudhapraja@gmail.com

Universitas Abdurachman
Saleh Situbondo

ABSTRACT

This study aims to analyze the role of job satisfaction in mediating the influence of work discipline, competence, and work environment on employee performance at PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Wringin Anom, Situbondo Regency. The problems identified in the company include low discipline, suboptimal employee competence, and a less supportive work environment, leading to decreased sugar production. This research applies a quantitative method with a descriptive approach. Data were collected through questionnaires from 52 employees and analyzed using Partial Least Square - Structural Equation Modeling (PLS-SEM). The results reveal that work discipline, competence, and work environment have a positive and significant influence on job satisfaction. Furthermore, these three variables significantly affect performance both directly and indirectly through job satisfaction as a mediating variable. Job satisfaction is proven to play a crucial role in improving employee performance. This study contributes to company management in formulating strategies to enhance employee performance through strengthened discipline, increased competence, and the creation of a conducive and supportive work environment.

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

I. PENDAHULUAN

Penelitian ini dilakukan pada PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo. PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Wringin Anom yang bergerak di bidang pangan. Produk yang dihasilkan meliputi gula pasir dan tetes tebu. PG. Wringin Anom merupakan salah satu pabrik gula yang masih tetap konsisten melaksanakan giling untuk tetap memenuhi permintaan pasar baik di daerah Jawa Timur itu sendiri maupun

nasional. PG. Wringin Anom sebagai pelaku agribisnis pengolah tanaman tebu dan salah satu sektor yang mempunyai peranan penting dalam industri pergulaan di Indonesia. Pada tahun 2023 PG. Wringin Anom memproduksi gula sebanyak 8401,82 ton gula dan pada tahun 2024 mengalami penurunan yaitu sebanyak 6630,60 ton gula, hal ini menunjukkan bahwa PG. Wringin

Anom mengalami penurunan jumlah produksi gula.

Berdasarkan tugas dan fungsi PG. Wringin Anom mengindikasikan bahwa realisasi pelaksanaan program belum mencapai target yang telah ditentukan. Hal ini memicu peneliti untuk mencoba mengangkat permasalahan yang didapat pada objek sebagai bahan evaluasi dalam penelitian, maka fenomena yang didapat adalah kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi. Berdasarkan masalah yang ada, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting sebagai solusi penelitian guna meningkatkan kinerja dan mengurangi permasalahan yang didapat, factor-faktor tersebut adalah disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting bagi perusahaan. MSDM memiliki fungsi sebagai peningkatan kinerja organisasi dengan memastikan bahwa karyawan dalam memenuhi tugas dan kewajiban dilakukan secara efektif dan efisien. MSDM juga membantu dalam mengidentifikasi, mengembangkan, dan memanfaatkan potensi karyawan. Manajemen sumber daya menurut Emron dkk (2020:10) bahwa "Manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan

melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi". Menurut Ajabar (2020:5) "Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu kegiatan yang dicoba supaya memicu, meningkatkan, memotivasi dan juga memelihara kinerja dengan baik dalam suatu organisasi".

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang dalam mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Agustini (2019:89) berpendapat bahwa "Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu". Indikator Disiplin kerja menurut Agustini (2019:104) sebagai berikut :

1) Tingkat kehadiran

Yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.

2) Tata cara kerja

Yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan
Yaitu mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasan untuk mencapai hasil tertentu.
- 4) Kesadaran bekerja
Yaitu sikap seseorang melakukan pekerjaannya secara sukarela tanpa adanya paksaan.
- 5) Tanggung jawab
Yaitu karyawan bertanggung jawab atas apa yang dikerjakan dan perilaku karyawan tersebut di lingkungan kerja.

Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2017:272) menyatakan bahwa “Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Menurut Edison dkk (2017:140) mengatakan bahwa “Kompetensi yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap”.

Menurut Wibowo (2017:286) menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi, antara lain :

- 1) Keterampilan
Dalam meningkatkan kinerja karyawan maka dapat dipengaruhi oleh tinggi rendahnya keterampilan yang dimiliki suatu karyawan.
- 2) Pengetahuan
Pengetahuan adalah berbagai wawasan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang dari berbagai sumber.
- 3) Peran Sosial
Perilaku yang diharapkan dari seseorang berdasarkan status sosialnya, maka dari itu peran berfungsi untuk perilaku seseorang yang berbeda-beda ketika memperoleh status lainnya.
- 4) Citra Diri
Citra diri merupakan pandangan orang lain terhadap kita tentang watak, sifat, dan kepribadian kita terhadap sekitar, seperti setia, jujur, dan bersahabat.
- 5) Sikap
Sikap merupakan reaksi seseorang dalam menanggapi suatu peristiwa atau objek tertentu.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam pelaksanaan manajemen sumber daya manusia. Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain". Menurut Darmadi (2020:242) "Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus, dan lain-lain".

Menurut Sunyoto (2012:45) indikator-indikator lingkungan kerja antara lain :

- 1) Hubungan karyawan
Faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja salah satunya adalah hubungan antar karyawan. Hubungan karyawan yang baik akan memberikan dampak yang baik juga yaitu meningkatnya kinerja karyawan.
- 2) Suasana kerja
Suasana kerja seperti penerangan atau pencahayaan yang jelas serta keamanan dalam bekerja mampu memberikan semangat dalam bekerja bagi para karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas kerja
Fasilitas kerja yang memadai mampu meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.
- 4) Keamanan
Lingkungan kerja yang aman akan memberikan rasa aman dan kenyamanan karyawan

yang dapat memberikan semangat pada karyawan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mengarah pada tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan atas apa yang mereka dapat dari pekerjaannya. Mangkunegara (2015:117) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan dan kondisi dirinya". Lalu menurut Wijono (2015:120) menyatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah suatu hasil perkiraan individu terhadap pekerjaan atau pengalaman positif dan menyenangkan dirinya".

Afandi (2018:82) Adapun indikator - indikator kepuasan kerja antara lain :

- 1) Pekerjaan
Tugas yang dikerjakan karyawan apakah memiliki unsur yang memuaskan.
- 2) Upah
Sejumlah uang yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan karena telah melaksanakan pekerjaan.
- 3) Promosi
Kesempatan yang dimiliki karyawan untuk naik jabatan.
- 4) Pengawas
Seseorang yang selalu memberikan perintah atau pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan
- 5) Rekan Kerja
Antar karyawan yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil yang didapat oleh seseorang, tim, atau, organisasi dalam menjalankan tugas atau meraih tujuan tertentu. Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa “Kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu”. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.”

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja mengarah pada standard tertentu yang harus dicapai oleh karyawan

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja mengarah terhadap banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan.

3) Pelaksanaan tugas

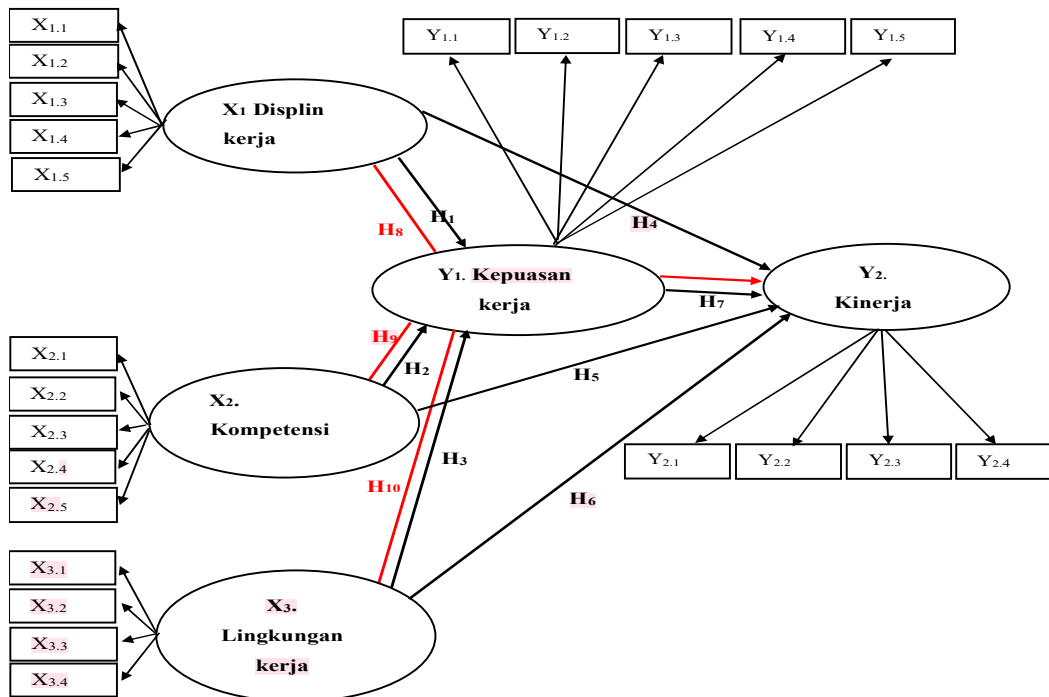
Pelaksanaan tugas merupakan rangkaian proses yang harus dilewati karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Tanggung jawab

Tanggung jawab merujuk pada kewajiban yang harus dilakukan oleh karyawan dalam lingkungan kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual menurut Sugiyono (2019:60) “Merupakan suatu hubungan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu, antara variabel bebas dengan variabel terikat yang akan dikaji serta diukur melalui sebuah penelitian. Dalam penelitian ini, Kinerja (Y_2) berposisi sebagai variabel dependen, Kepuasan kerja (Y_1) sebagai variabel intervening, serta Disiplin kerja (X_1), Kompetensi (X_2), dan Lingkungan kerja (X_3) sebagai variabel independen. Visualisasi kerangka konseptual penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan konstruksi kerangka konseptual yang telah dibangun sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
 H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
 H3: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
 H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
 H5: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
 H6: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;

- H7: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
 H8: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
 H9: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
 H10: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;

III. METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan rencana penelitian yang akan dibuat oleh peneliti. Dengan adanya rancangan penelitian akan mempermudah peneliti untuk melakukan penelitian secara tepat dan sesuai dengan topik yang akan dikaji. Arikunto (2010:2)

berpendapat bahwa “Rancangan penelitian merupakan sebuah desain atau rencana penelitian yang ditujukan untuk menemukan informasi yang berguna dan hasil yang dapat dipertanggungjawabkan.”

Rancangan penelitian dimulai dengan strategi yang meneliti lima variabel bebas, intervening, dan terikat. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara kepada pegawai PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Wringin Anom Situbondo.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan yang dilakukan di kantor PG. Wringin Anom Situbondo JL. Raya Wringin Anom, Wringin Timur, Kecamatan Panarukan, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur.

Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2017:173) menyatakan bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. apabila peneliti ingin meneliti semua elemennya yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi”. Populasi yang terdapat di objek penelitian PG. Wringin Anom sebanyak 52 pegawai selain pimpinan. Menurut Sugiyono (2017:81) “Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi”.

Teknik dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Nurlina (2018: 74) menyatakan bahwa “Sampling jenuh adalah sampel yang mewakili jumlah populasi”. Penelitian ini menggunakan

sampel sebanyak 52 karyawan PG. Wringin Anom Kabupaten Situbondo yang memiliki jabatan PKWT, *Outsourcing*, Borongan, dan Honorer 12 bulan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah tahap krusial dalam penelitian karena inti dari penelitian untuk mendapatkan data yang tepat dan sesuai. Metode pengumpulan data yang diterapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Metode Analisis Data

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis jalur, yaitu dengan alat analisis *Partial Least Square* (PLS).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PG. Wringin Anom tetap 12 bulan dengan berstatus PKWT, Honorer, Borongan, *Outsourcing* selain pimpinan.

Uji Validitas Konvergen

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:195) “Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi”. “*Rule of thumb* yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0.7, dan Average Variance Extracted (AVE) > 0.5”. (Chin dalam Abdillah dan Hartono, 2015:195).

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator ($X_{1,1}$, $X_{1,2}$, $X_{1,3}$, $X_{1,4}$, $X_{1,5}$, $X_{2,1}$, $X_{2,2}$, $X_{2,3}$, $X_{2,4}$, $X_{2,5}$, $X_{3,1}$, $X_{3,2}$, $X_{3,3}$, $X_{3,4}$, $Y_{1,1}$, $Y_{1,2}$, $Y_{1,3}$, $Y_{1,4}$, $Y_{1,5}$, $Y_{2,1}$, $Y_{2,2}$, $Y_{2,3}$, $Y_{2,4}$) yaitu lebih dari 0,7, dengan demikian dapat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis data diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach alpha* lebih besar dari 0,70, dengan demikian instrumen yang digunakan reliabel dalam penelitian ini.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi *Partial Least Square Smart PLS 3.0*. Pada aplikasi *Smart PLS 3.0* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Varians Inflation Factor*) $\leq 5,00$,

namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas, yang artinya antar variabel bebas saling memengaruhi (angka berwarna merah).

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini menggunakan nilai tengah yaitu antara -2,58 hingga 2,58, maka dapat diartikan bahwa sebaran data seluruh indikator tersebut berdistribusi normal.

Uji Goodness Of Fit (GOF)

Pada uji *Smart PLS 3.0*, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit* model yaitu, **SRMR** (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi-Square** dan **NFI** (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil peneltian bisa diterima baik deri segi teoritis maupun praktis. Pada skripsi disajikan Tabel uji *goodness of fit* seperti berikut:

Tabel 1. Uji Goodness Of Fit (GOF)

Kriteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0,093	0,093	≤ 0.10	<i>Good Fit</i>
d_ ULS	2,390	2,390	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
d_ G	1,456	1,456	≥ 0.05	<i>Good Fit</i>
Chi-Square	373,178	373,178	Diharapkan kecil	<i>Good Fit</i>
NFI	0,636	0,636	$\geq 0,5$ (mendekati angka 1)	<i>Marginal Fit</i>

Uji Koefisien Determinasi

Hasil analisis akan ditampilkan pada Tabel 17 Uji

Koefisien Determinasi seperti berikut ini:

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R Square</i>	<i>R Square adjusted</i>
Y ₁ Kepuasan kerja	0,680	0,660
Y ₂ Kinerja	0,607	0,574

a) Variabel Disiplin kerja (X₁), Kompetensi (X₂), dan Lingkungan kerja (X₃) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y₁) sebesar 0,660 (66%), sedangkan sisanya 34% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

b) Variabel Variabel Disiplin kerja (X₁), Kompetensi (X₂), dan Lingkungan kerja (X₃) mempengaruhi Kinerja (Y₂) sebesar 0,574 (57%), sedangkan sisanya 43% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier *inner model* sebagai berikut:

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$= 0,09X_1 + 0,46X_2 + 0,41X_3$$

$$Y_2 = b_4X_1 + b_5X_2 + b_6X_3$$

$$= 0,03X_1 + 0,53X_2 + 0,23X_3$$

$$Y_2 = b_7Y_1$$

$$= 0,08Y_1$$

Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

Hasil persamaan linier dengan menggunakan variabel intervening sebagai berikut:

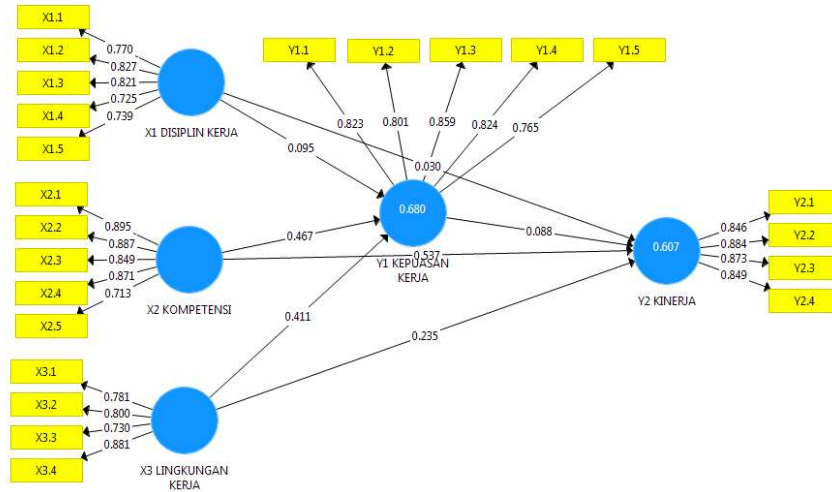
$$Y_2 = (b_8X_1 + Y_1) + (b_9X_2 + Y_1) + (b_{10}X_3 + Y_1)$$

$$= (0,008X_1) + (0,041X_2) + (0,036Y_1)$$

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil analisis penelitian dengan menggunakan analisis Smart PLS (*partial least square*) tersebut selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS

Pembahasan

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,095 dengan arah hubungan positif. Artinya, secara umum, peningkatan disiplin kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja pegawai. Namun demikian, nilai T-Statistics yang diperoleh hanya sebesar 1,026, yang masih berada di bawah ambang batas signifikansi statistik yaitu 1,946. Selain itu, nilai P-Values sebesar 0,305 jauh di atas batas signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan.

Dengan demikian, **hipotesis ke-1 ditolak**. Temuan ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak terbukti secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja pegawai PT Sinergi Gula Nusantara

PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo.

Hasil penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Laia dkk (2024).

Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample 0,467, yang berarti arah pengaruhnya positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Nilai T-Statistics sebesar 4,079 telah melampaui batas minimum signifikan yaitu 1,946, dan nilai P-Values sebesar 0,000, jauh lebih kecil dari nilai signifikansi 0,05. Dengan demikian, **hipotesis ke-2 diterima**. Temuan ini menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci dalam membentuk kepuasan kerja pegawai di PT Sinergi Gula Nusantara PG

Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Putri dkk (2024).

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,411. Ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja mereka. Nilai T-Statistics sebesar 3,283 (lebih besar dari batas kritis 1,946) dan nilai P-Values sebesar 0,001 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian, **hipotesis ke-3 diterima**.

Temuan ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan rasa nyaman, aman, dan dihargai bagi pegawai, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Adzania dkk (2024).

Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,030 dengan arah positif. Namun, T-Statistics sebesar 0,246 yang jauh di bawah ambang batas signifikansi 1,946, serta P-Values sebesar 0,806 yang jauh lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, **hipotesis ke-4 ditolak**. Temuan ini menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja pegawai PT Sinergi Gula Nusantara

PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu oleh Kharisma dkk (2024).

Kompetensi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,537, yang menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara kompetensi dan kinerja. Nilai T-Statistics sebesar 4,005 (lebih besar dari 1,946) dan P-Values sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) membuktikan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, **hipotesis ke-5 diterima**.

Temuan ini menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting dan berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di PT Sinergi Gula Nusantara PG Wringin Anom Kabupaten Situbondo. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Samudra dkk (2024).

Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,235, yang menunjukkan arah hubungan positif. Namun, nilai T-Statistics sebesar 1,548 masih berada di bawah ambang batas signifikansi yaitu 1,946, dan nilai P-Values sebesar 0,122 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian **hipotesis ke-6 ditolak**.

Temuan ini menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja memberikan arah pengaruh yang

positif terhadap kinerja pegawai, namun besarnya pengaruh tersebut belum cukup kuat untuk dinyatakan signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Adzania dkk (2024).

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,088, yang berarti pengaruhnya bersifat positif. Namun, nilai T-Statistics sebesar 0,502, yang jauh di bawah nilai kritis 1,946, serta P-Values sebesar 0,616 yang jauh melebihi ambang batas signifikansi 0,05, mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis ke-7 ditolak.

Temuan ini menyatakan bahwa kepuasan kerja dalam konteks ini belum dapat berperan sebagai variabel pemediasi yang efektif antara faktor-faktor seperti disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Adzania dkk (2024).

Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,008 dengan arah pengaruh positif. Namun demikian, nilai T-Statistics sebesar 0,351 masih jauh di bawah batas kritis 1,946 dan nilai P-Values sebesar 0,725 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah tidak signifikan, sehingga hipotesis ke-8 ditolak.

Temuan ini menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara efektif dalam konteks perusahaan ini. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Afani (2023), Syakilla (2023), Rahmawati (2024), dan Fitriyah (2021).

Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample adalah 0,041 (positif), namun nilai T-Statistics sebesar 0,455 berada di bawah ambang batas signifikansi 1,946, dan nilai P-Values sebesar 0,650 lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan, sehingga hipotesis ke-9 ditolak.

Temuan ini menyatakan bahwa pada pengujian langsung (hipotesis ke-5), kompetensi terbukti berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dengan metode SEM-PLS, diperoleh nilai original sample sebesar 0,036 dengan arah hubungan positif. Namun, nilai T-Statistics sebesar 0,480 masih di bawah ambang batas kritis 1,946 dan nilai P-Values sebesar 0,632 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak

signifikan, sehingga **hipotesis ke-10 ditolak**.

Temuan ini menyatakan bahwa meskipun lingkungan kerja cenderung berdampak positif terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja juga cenderung berdampak positif terhadap kinerja, namun pengaruh tidak langsung dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja tidak cukup kuat secara statistik. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Syakilla, Afani (2023), dan Rahmawati (2024).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 ditolak);
- 2) Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima);
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima);
- 4) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_4 ditolak);
- 5) Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (H_5 diterima);
- 6) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_6 ditolak);
- 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (H_7 ditolak);

- 8) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_8 ditolak);
- 9) Kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_9 ditolak);
- 10) Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja (H_{10} ditolak).

Saran

Berikut beberapa saran yang dapat penulis sampaikan:

Bagi PT. Sinergi Gula Nusantara PG. Wringin Anom

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru kepada pabrik gula Wringin Anom bahwa disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja serta kinerja karyawan. Sehingga nantinya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memberikan hal-hal sesuai dengan hak dan kewajiban karyawan-karyawannya.

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi bagi sivitas akademika tentang pentingnya variabel Disiplin kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Kepuasan kerja dalam peningkatan Kinerja SDM.

Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat

menjawab bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kinerja SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adzania, R. T. Pramesthi, R. A. Soeliha, S. 2024. PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PABRIK GULA ASSEMBLAGES DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*. Vol 3 (8) : 1433 – 1446. <https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5123/3930>
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Afani. 2023. “Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja yang berdampak Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sumur Bandung”. Diterbitkan. Skripsi. Bandung: Universitas Pasundan.
- Agustini, F. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV Budi Utama.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danang, S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darmadi, D. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*. Universitas Putera Batam. Volume 3 (3) : 240 – 247.

<https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/FRKM/article/view/5140>

Edison, E. Anwar Y. dan Komariyah, I. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2*. Bandung: Alfabeta.

Fitriyah. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”. Diterbitkan. Skripsi. Semarang: Universitas Islam Sultan Agung.

Kharisma, A. C. Ediyanto. Minullah. 2024. PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA RSUD BESUKI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*. Vol 3 (8) : 1484 – 1497.

<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5127/3935>

Laia, S. M. Soeliha, S. Ediyanto. 2024. PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR PDAM DI KABUPATEN SITUBONDO.

- Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*. Vol 3 (11) : 2234 – 2248.
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5323/4050>
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Putri, N. S. Ediyanto. Ciptasari, A. D. W. 2024. PENGARUH KOMPETENSI KERJA, KOMPENSASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN DI PUSKESMAS KENDIT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*. Vol 3 (8) : 1556 – 1570.
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5132/3940>
- Rahmawati. 2024. “Pengaruh Kompetensi Pegawai, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) RSUD dr. H. Koesnadi Bondowoso”. Diterbitkan. Skripsi. Situbondo: Universitas Abdurachman Saleh.
- Samudra, A. Praja, Y. Ediyanto. 2024. PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA PT. PLNUNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN (UP3) SITUBONDO. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME) FEB UNARS*. Vol 3 (7) : 1293 – 1307.
<https://unars.ac.id/ojs/index.php/jme/article/view/5092/3882>
- Sinaga, O. S. Hasibuan, A. Efendi. Priyojadmiko, E. Butarbutar, M. Purba, S. Karwanto. Silalahi, M. Hidayatulloh, A. N. dan Muliana. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Syakilla, M. 2023. “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Pontianak”. Diterbitkan. Skripsi. Pontianak: Universitas Tanjungpura.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijono, S. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Kencana.