

## Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Berampak pada Kepuasan Kerja

### Penulis:

Ramadhi<sup>1</sup>  
Yolanda Desti<sup>2</sup>  
Edo Andrefson<sup>3</sup>  
Kiki Sarianti<sup>4</sup>  
Nora Damayanti<sup>5</sup>

### Afiliasi:

Program Studi  
Manajemen Ritel,  
Universitas  
Adzkia<sup>1,2,3,4,5</sup>

### Korespondensi:

ramadhi@adzkia.ac.id

### Histori Naskah:

Submit: 28-06-2024  
Accepted: 01-07-2024  
Published: 13-07-2024

### Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini menggunakan metode sensus sampling dengan jumlah sampel sebanyak 37 orang responden.

Hasil penelitian yang didapatkan berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak terdapat pengaruh signifikan penempatan terhadap semangat kerja, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

**Kata kunci:** Kemampuan, Lingkungan, Disiplin, Kinerja, Kepuasan

---

## Pendahuluan

Peran sumber daya manusia penting dalam sebuah organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi dalam suatu organisasi/perusahaan memiliki peran penting karena menjadi motor penggerak untuk faktor produksi yang lain yaitu alam, modal, skill, teknologi, ketrampilan tenaga kerja dan lain-lain (Rahayu & Qurdiana, 2020). Menurut (Widodo, 2018) menjelaskan bahwa manajemen SDM adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia akan meningkatkan potensi kualitas sumber daya manusia karna kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi organisasi yaitu dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan potensi sumber daya manusia dengan baik dan sesuai target perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi dapat berdampak kepada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh faktor-faktor suatu profesi atau pekerjaan dalam waktu tertentu (Wirawan, 2019). Yang dimaksud dengan keluaran adalah hasil yang telah dicapai setelah melaksanakan atau menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan yang di berikan oleh pemimpin dalam perusahaan. Penurunan kinerja karyawan dapat menimbulkan perasaan yang tidak nyaman bagi karyawan, sehingga menyebabkan ketidakberdayaan dan kekhawatiran. Selain itu adanya sikap kurang percaya diri terhadap kemampuannya sendiri terkadang berdampak negatif pada kinerjanya. Kegagalan kerja karyawan dipandang oleh sebagian karyawan sebagai penilaian dari pimpinan, di sisi lain keberhasilan karyawan dipandang sebagai hasil dari kemampuannya sendiri.

PT. Andalan Mitra Prestasi merupakan perusahaan penyedia jasa dan penempatan jasa tenaga kerja baik dalam maupun luar negeri. Dengan berbagai upaya yang dilakukan tersebut diharapkan para calon tenaga kerja merasa puas atas jasa yang ditawarkan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi. Untuk mengetahui

perkembangan jumlah para tenaga kerja yang memakai jasa perusahaan tersebut dapat dilihat pada tabel pengiriman tenaga kerja keluar negeri dibawah ini

**Tabel 1. Target dan Realisasi Jumlah Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia**

Tahun	Target Jumlah Pengiriman Tenaga Kerja	Realisasi Jumlah Pengiriman Tenaga Kerja	Persentase
2017	500	477	95,40%
2018	500	489	97,80%
2019	550	509	92,55%
2020	550	146	26,55%
2021	550	298	54,18%

Sumber : PT. Andalan Mitra Prestasi

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat disimpulkan bahwa target dan realisasi jumlah pengiriman tenaga kerja Indonesia mengalami fluktuasi pada tiap tahunnya dimana pada tahun 2017 target jumlah pengiriman tenaga kerja Indonesia sebanyak 500 orang namun yang terealisasi hanya sebanyak 477 orang dengan persentase sebesar 95,40%, tahun 2018 target jumlah pengiriman tenaga kerja Indonesia sebanyak 500 orang namun yang terealisasi hanya sebanyak 489 orang dengan persentase sebesar 97,80%, tahun 2019 target jumlah pengiriman tenaga kerja Indonesia sebanyak 550 orang namun yang terealisasi hanya sebanyak 509 orang dengan persentase sebesar 92,55%, tahun 2020 target jumlah pengiriman tenaga kerja Indonesia sebanyak 550 orang namun yang terealisasi hanya sebanyak 149 orang dengan persentase sebesar 26,55% dan tahun 2021 target jumlah pengiriman tenaga kerja Indonesia sebanyak 550 orang namun yang terealisasi hanya sebanyak 298 orang dengan persentase sebesar 54,18%.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa kinerja PT. Andalan Mitra Prestasi Padang masih belum optimal, penurunan persentase jumlah tenaga kerja Indonesia yang dikirim keluar negri juga disebabkan karena adanya covid-19 serta adanya peraturan pemerintah untuk mengurangi pengiriman tenaga kerja ke luar negri karena adanya virus covid-19. Dari hasil ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi masih belum optimal.

Selain itu tingginya tingkat absensi juga dapat mengakibatkan terhalangnya kinerja perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan, Dari hasil observasi yang dilakukan tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan disebabkan karena karyawan merasa kurang puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan terhadapnya sehingga karyawan bermalas-malasan dalam berkerja selain itu kurang tegasnya pimpinan dalam menghadapi tingginya ketidakhadiran karyawan. Kurang optimalnya kinerja karyawan juga disebabkan karena beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja serta kepuasan kerja yang dapat memperkuat dan memperlemah kinerja karyawan.

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2017). Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan menjadi hal yang sangat penting bagi setiap karyawan sehingga mampu untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaannya (Ramadhi et al., 2023). Kemampuan kerja para karyawan dianggap penting karena pimpinan perlu memahami sifat yang dimiliki oleh karyawan, melalui usaha tersebut maka dapat tercipta suasana kerja yang lebih tepat bagi usaha meningkatkan kinerja karyawan. Kemampuan yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan jaminan bahwa segala bentuk aktivitas yang dilakukan sesuai dengan ketentuan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan yang dimiliki para karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya para karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja. Jika kemampuan kerja karyawan kurang maka akan berdampak negatif dengan kinerjanya sehingga akan merugikan perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan didapatkan bahwa perusahaan salah dalam memilih karyawan atau bisa disebut karyawan tersebut menempati posisi/jabatan yang tidak cocok dalam perusahaannya sehingga harus melaksanakan pelatihan kembali dan hal tersebut akan mengakibatkan penambahan pengeluaran perusahaan. Hal seperti itu tentunya tidak boleh terjadi Sehingga perusahaan wajib merekrut karyawan yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan dalam proses perekrutan selain itu masih banyak karyawan yang sering mengalami kesulitan dalam bekerja dan masih banyak karyawan yang belum memiliki pengalaman yang bagus di PT. Andalan Mitra Prestasi sehingga mengakibatkan karyawan kurang optimal.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut (Mangkunegara, 2017) lingkungan kerja adalah aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan tercapai produktifitas. Lingkungan kerja secara umum adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, baik lingkungan kerja berbentuk fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dengan kondisi kerja lingkungan kerja yang baik maka karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan mencapai kerja sesuai dengan yang diharapkan, begitu pula sebaliknya apabila kondisi kerja buruk maka karyawan akan mencapai hasil kerja yang tinggi sehingga akan menyebabkan turunya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil obsevasi yang dilakukan dengan karyawan PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang bahwa lingkungan kerja yang dirasakan karyawan kurang nyaman dalam bekerja seperti suasana kerja yang kurang kondusif dimana kurangnya komunikasi antara pimpinan dan bawahan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang dan lingkungan kerja PT. Andalan Mitra Prestasi Kota Padang belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, terlihat dengan banyaknya file-falie yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir seluruh ruang karyawan yang memiliki AC dengan suhu tinggi dan masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pemberian tugas

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kesediaan perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Disiplin karyawan berkaitan erat dengan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan tertentu baik yang ditetapkan dari dirinya maupun oleh pihak lain. Karyawan juga harus memiliki kesadaran sendiri untuk mematuhi peraturanperaturannya tanpa harus ada paksaan oleh orang lain. Kedisiplinan sangat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan yang berdasarkan motivasi untuk berprestasi di dalam suatu organisasi. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan, apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan perusahaan. Karena tanpa disiplin kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan sehingga target perusahaan tidak akan tercapai

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena karyawan sulit untuk mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan). Selain itu banyaknya karyawan yang terlambat hal ini dikarenakan bahwa jarak antara rumah karyawan dengan tempat ia bekerja yang sangat jauh, dan waktu toleransi yang diberikan pun sedikit yaitu 5 menit saja. Hal ini dapat menyebabkan adanya ketidakpuasan karyawan mengenai peraturan yang diberikan oleh PT. Andalan Mitra Prestasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Menurut (Priansa, 2018) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai presepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Begitupun dengan sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dari

karyawan dalam suatu organisasi tujuan organisasi tidak bisa dicapai dengan baik. Tercapainya kepuasan seseorang terhadap sesuatu bukan berhentinya keinginan. Setelah seseorang mendapatkan kepuasan tersebut, maka akan timbul keinginan -keinginan lain yang lebih tinggi untuk dapat dipuaskan. Kepuasan kerja yang rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjenuhkan atau membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan kurang bertanggung jawab. Apabila karyawan tidak mencapai kepuasan dalam bekerja maka akan timbul sikap negatif dalam pekerjaan seperti kurangnya rasa ketertarikan terhadap pekerjaannya, adanya mogok kerja, tingginya tingkat absensi dan tingkat pergantian karyawan (*turnover*) yang meningkat dari tahun ke tahun. Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan didapatkan bahwa gaji yang diberikan dirasakan karyawan kurang sesuai dengan apa yang telah mereka berikan terhadap PT. Andalan Mitra Prestasi, sehingga banyaknya karyawan yang bermalasan dalam bekerja hal ini berdampak pada kurang optimalnya kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi.

## Studi Literatur

### *Grand Theory*

*Grand Theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya. Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami (Kreitner & Kinicki, 2018). Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu (Hersey, 2019).

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Kreitner & Kinicki, 2018) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality* (*knowledge and skill*), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuspini, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Vernandes, 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Soetjipto, 2019), lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sobari, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Christina, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut (Mulyadi, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Ramadhi et al., 2023). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irianto, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Purbawi, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Hasibuan, 2017) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Ramadhi et al., 2023b). Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Rakata, 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Tyssen, 2019), lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optima Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sobari, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Christina, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Kaswan, 2018) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Suryawan & Salsabilla, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Menurut (Kaswan, 2018) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuspini, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan(Vernandes, 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

### **Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Menurut (Priansa, 2018) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purbawi, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan (Fajri et al., 2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Menurut (Tyssen, 2019), lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optima Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sobari, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Christina, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja**

Menurut (Ahmad Fawzi, 2018) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan

terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan (Suryawan & Salsabilla, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

## Metode Penelitian

Penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan data berupa angka dan pengujian hipotesis secara statistik. Studi kuantitatif dianggap sebagai penelitian murni yang dapat dijelaskan dengan angka-angka pasti. Menurut (Sugiyono, 2017), studi kuantitatif adalah jenis penelitian yang menerapkan penggunaan hipotesis untuk memudahkan pembuktian melalui berbagai prosedur penelitian yang terstruktur. Objek penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, yang meliputi variabel independen seperti kemampuan kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus dengan jumlah sampel sama dengan populasi sebanyak 37 orang karyawan. Subjek penelitian ini adalah PT. Andalan Mitra Prestasi. Analisis data penelitian ini menggunakan *Analisis Partial Least Squares* (PLS) bertujuan untuk mendapatkan hubungan variabel serta bertujuan memprediksi indikator-indikator struktural konstruk. (Ghozali, 2018) menyatakan bahwa Partial Least Squares (PLS) ini tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka teknik parametric untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi dengan menggunakan *Partial Least Squares* (PLS) ini berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat *non parametric*.

## Hasil

### Pengujian Convergent Validity

Convergent validity dinilai melalui reliabilitas item yang ditunjukkan oleh nilai loading factor. Loading factor menunjukkan korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor indikator konstruk yang diukur. Nilai loading factor di atas 0,6 dianggap valid. Hasil pengolahan data dengan SmartPLS 4.0 menunjukkan nilai loading factor variabel promosi, seperti terlihat pada tabel :

**Tabel 2. Loading Factor**

	Disiplin Kerja (X3)	Kemampuan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2)
X1.1		0,662			
X1.10		0,879			
X1.2		0,797			
X1.3		0,765			
X1.4		0,804			
X1.5		0,899			
X1.6		0,842			
X1.7		0,877			

X1.8		0,877			
X1.9		0,897			
X2.1					0,735
X2.10					0,798
X2.2					0,823
X2.3					0,738
X2.4					0,751
X2.5					0,795
X2.6					0,770
X2.7					0,748
X2.8					0,786
X2.9					0,691
X3.1	0,705				
X3.10	0,748				
X3.2	0,823				
X3.3	0,841				
X3.4	0,798				
X3.5	0,796				
X3.6	0,895				
X3.7	0,851				
X3.8	0,691				
X3.9	0,747				
Y1.1				0,836	
Y1.10				0,723	
Y1.2				0,898	
Y1.3				0,840	
Y1.4				0,812	
Y1.5				0,800	
Y1.6				0,739	
Y1.7				0,837	
Y1.8				0,794	
Y1.9				0,763	
Z1.1			0,719		
Z1.10			0,817		
Z1.2			0,808		
Z1.3			0,850		
Z1.4			0,808		
Z1.5			0,767		
Z1.6			0,759		
Z1.7			0,834		

Z1.8			0,683	
Z1.9			0,793	

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai *outer loading* > 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan diatas dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### Pengujian Average Variance Extrated (AVE)

Selain dengan mengamati nilai cross loading, discriminant validity juga dapat dinilai melalui metode lain yaitu dengan memeriksa nilai Average Variance Extrated (AVE) untuk setiap indikator. AVE yang baik biasanya memiliki nilai lebih dari 0,50. Hasil dari Average Variance Extrated (AVE) dapat ditemukan pada tabel :

Tabel 3. Hasil Average Variant Extrated (AVE)

	Average Variance Extrated (AVE)
Disiplin Kerja (X3)	0,627
Kemampuan Kerja (X1)	0,694
Kepuasan Kerja (Z)	0,617
Kinerja Karyawan (Y)	0,649
Lingkungan Kerja (X2)	0,584

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extrated (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

### Pengujian Reliabilitas atau Reliability konstruk

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur atau respons dari responden dalam penelitian. Dalam PLS, metode uji reliabilitas seperti *Cronbach's alpha* dan *Composite Reliability* digunakan. Nilai alpha atau *Composite Reliability* yang ideal adalah lebih dari 0,7, meskipun nilai di atas 0,5 masih dapat diterima. Hasil dari nilai *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel 4 dalam output SmartPLS.

Tabel 4 Hasil Composite Reability

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X3)	0,934	0,950	0,944	Reliabel
Kemampuan Kerja (X1)	0,950	0,957	0,957	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,930	0,935	0,941	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,939	0,942	0,949	Reliabel

Lingkungan Kerja (X2)	0,921	0,940	0,933	Reliabel
-----------------------	-------	-------	-------	----------

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di berada diatas 0,71, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan. Kemudian jika dilihat dari nilai *composite reliability* hampir mendekati satu (1) yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan reliable dengan tingkat koefisien reliabilitas berkisar antara 0,8 sampai dengan 1,0 yang menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi.

**Pengujian Inner Model (Model Struktural)**  
**Hasil Uji Analisis Variant (R<sup>2</sup>) atau R Square**

Analisis Variant (R<sup>2</sup>) yaitu untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tersebut, nilai dari koefisien determinasi dapat ditunjukkan pada tabel 4.14 :

**Tabel 5 Hasil Uji R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,673	0,643
Kinerja Karyawan (Y)	0,709	0,673

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja karyawan sebesar 0,709 yang dapat diinterpretasikan bahwa besarnya pengaruh variabel kemampuan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 70,9% sedangkan sisanya yaitu 29,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian Nilai R-square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,673 yang artinya bahwa 67,3% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel kemampuan kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya sebesar 32,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

**Hipotesis**

**Pengujian Pengaruh Langsung**

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini

**Tabel 6 Pengaruh Langsung**

Pengaruh Langsung	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values	Keterangan
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,318	2,828	0,005	Diterima
Disiplin Kerja (X3) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,088	0,683	0,495	Ditolak
Kemampuan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,526	4,449	0,000	Diterima
Kemampuan Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,270	1,996	0,046	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,409	2,107	0,036	Diterima

Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,268	2,866	0,004	Diterima
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> ) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,279	2,007	0,045	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Z)  
 Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,526 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (4,449 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Z)  
 Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,268 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,866 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,004 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
3. Pengaruh Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kepuasan kerja (Z)  
 Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,318 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,828 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,005 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4. Pengaruh Kemampuan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)  
 Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,270 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (1,996 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,046 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5. Pengaruh Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)  
 Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,270 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,045 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6. Pengaruh Disiplin kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja karyawan (Y)  
 Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,088 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (0,683 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha (0,495 > 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7. Pengaruh Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)  
 Dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,409 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,107 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,036 < 0,05) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

**Pengaruh Tak Langsung**

Adapun pengaruh tidak langsung dalam penelitian ini adalah

**Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung**

Pengaruh Tidak Langsung	Original	T Statistics ( O/STDEV )	P Value	Keterangan
-------------------------	----------	-----------------------------	---------	------------

	Sample (O)			
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,109	1,580	<b>0,115</b>	<b>Tidak Memediasi</b>
Kemampuan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,215	2,038	<b>0,042</b>	<b>Memediasi</b>
Disiplin Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0,130	1,631	<b>0,103</b>	<b>Tidak Memediasi</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

8. Pengaruh Kemampuan kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening  
 Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,215 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,038 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,042 < 0,05) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan
9. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening  
 Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,109 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (1,580 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha (0,115 > 0,05) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
10. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja Sebagai Variabel Intervening  
 Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0,130 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau (1,631 < t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha (0,103 > 0,05) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai orginal sample sebesar 0,526 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (4,449 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,000 < 0,05) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2018) yang dimaksud dengan kemampuan adalah karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill), artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuspini, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Vernandes, 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

### 2. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai orginal sample sebesar 0,268 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau (2,866 > t-tabel 1,96) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha (0,004 < 0,05) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

Menurut (Soetjipto, 2019), lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sobari, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Christina, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

### 3. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kepuasan kerja

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai original sample sebesar 0,318 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $2,828 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0,005 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut (Mulyadi, 2019) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irianto, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja, sedangkan (Purbawi, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

### 4. Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai original sample sebesar 0,270 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $1,996 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0,046 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut (Hasibuan, 2017) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kemampuan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas/pekerjaan. Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik meskipun sudah dimotivasi dengan baik

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratiwi, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Rakata, 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### 5. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan

Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai original sample sebesar 0,270 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $2 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0,045 < 0,05$ )

maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut (Tyssen, 2019), lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan, dan hubungan rekan sekerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optima

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sobari, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Christina, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **6. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Tidak terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai original sample sebesar 0,088 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ( $0,683 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ( $0,495 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Menurut (Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kesediaan perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan kinerja yang optimal

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irianto, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Purbawi, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **7. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja karyawan**

Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai original sample sebesar 0,409 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $2,107 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0,036 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut (Kaswan, 2018) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Suryawan & Salsabilla, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

#### **8. Pengaruh Kemampuan kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai original sample sebesar 0,215 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1,96 atau ( $2,038 > t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0,042 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Menurut (Kaswan, 2018) kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan puas atau tidak puas karyawan terhadap hasil penilaian pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan Kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan

manajer. Untuk itu, manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan Kepuasan Kerja karyawannya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kuspini, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kemampuan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan(Vernandes, 2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

#### **9. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai orginal sample sebesar 0,109 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ( $1,580 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ( $0,115 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Menurut (Priansa, 2018) kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi karyawan dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purbawi, 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat lingkungan kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan (Fajri et al., 2022) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

#### **10. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Kepuasan kerja**

Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT. Andalan Mitra Prestasi Padang. Dimana terlihat nilai orginal sample sebesar 0,130 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1,96 atau ( $1,631 < t\text{-tabel } 1,96$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ( $0,103 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak. Menurut (Ahmad Fawzi, 2018) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Menurut (Kreitner & Kinicki, 2018) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Fajri et al., 2022) menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat disiplin kerja terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan (Suryawan & Salsabilla, 2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

## **Kesimpulan**

Penelitian di PT. Andalan Mitra Prestasi Padang menunjukkan bahwa kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemampuan kerja dan lingkungan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak

menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, tetapi lingkungan kerja dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan melalui kepuasan kerja. Secara keseluruhan, faktor kemampuan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja adalah determinan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, sementara disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan..

## Ucapan Terima Kasih

Saya mengucapkan terima kasih kepada PT. Andalan Mitra Prestasi yang telah menerima penelitian yang saya lakukan. Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi PT. Andalan Mitra Prestasi. Ucapan terima kasih juga saya sampaikan kepada para responden yang telah berpartisipasi dengan jujur dalam pengisian kuesioner penelitian..

## Referensi

- Ahmad Fawzi. (2018). *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Christina, M. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMUNIKASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 17(1), 25–34.
- Fajri, C., Amelya, A., & Suworo, S. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(1), 369–373. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i1.425>
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Hersey, P. & K. B. (2019). *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayungan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Irianto, I. M. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA BANK BJB CABANG KARAWANG). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1).
- Kaswan. (2018). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*. McGraw-Hill Education.
- Kuspini, A. (2022). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANAN KESEHATAN DI WILAYAH KERJA PUSKESMAS CANTIGI KABUPATEN INDRAMAYU TAHUN 2021. *Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia*, 2(1).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya.
- Mulyadi. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Pratiwi, N. P. C. (2022). PENGARUH KOMPETENSI, KEMAMPUAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. MERANTI JAYA INDAH DI MODOINDING. *Jurnal EMBA*, 10(2), 789–798.
- Priansa. (2018). *Manajemen SDM dalam Organisasi dan Bisnis*. Alfabeta.
- Purbawi, P. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUBBER PROCESS PADA PT TABAD INDUSTRI KOTA TANGERANG SELATAN. *Jurnal Perkusi*, 2(1).
- Rahayu, M. K. P., & Qurdiana, S. A. (2020). Intervensi Komitmen Organisasional Pada Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)(Studi Dalam Setting Organisasi Kemahasiswaan). *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 6(1), 1–7.
- Rakata, G. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Kedai Kopi “Barista Di Daerah Condong Catur, Yogyakarta. *Jurnal Bisnis Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1).
- Ramadhi, R., Sarianti, K., & Desti, Y. (2023). Mediation Job Satisfaction: Transformational Leadership,

- Internal Communication and Organizational Culture to Increase Employee Engagement. *Journal of Business Management and Economic Development*, 1(02), 250–267. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v1i02.138>
- Ramadhi, R., Sarianti, K., & Desti, Y. (2023). Organizational commitment to mediate workload and compensation on work productivity at Madina Bukittinggi Hospital. *Journal of Management ...*, 6(3). <http://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/view/298%0Ahttps://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS/article/download/298/184>
- Robbins, P. S. dan T. A. J. (2017). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta.
- Sinambela. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Sn Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sobari, D. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA. *Jurnal Perkusi*, 2(2).
- Soetjipto. (2019). *Paradigm Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Amara Book.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryawan, I. N., & Salsabilla, A. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 8(1), 137. <https://doi.org/10.37905/aksara.8.1.137-146.2022>
- Tyssen. (2019). *Bisnis dan Manajemen Buku Petunjuk bagi Manajer Pemula*. Bumi Aksara.
- Vernandes. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN ANTARAN PADA PT . POS M . Andre Vernandes ; Rice Haryati ; Susi Yuliantanty PENDAHULUAN Sumber daya dalam suatu perusahaan menjadi fokus bagi kelangsungan hidup perusahaan . Sumber day. *Jurnal Manajemen & Bisnis Madani*, 4(1), 17–28.
- Widodo. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wirawan. (2019). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.