

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KETERLIBATAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Divisi Produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang)**

***THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE ENGAGEMENT AS INTERVENING VARIABLES (Study at the Production Division of PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang)***

Alwi Ardiansyah<sup>1</sup>, Sherly Artadita<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Telkom, Bandung

alwiardiansyah@student.telkomuniversity.ac.id<sup>1</sup>, sherlyartadita@telkomuniversity.ac.id<sup>2</sup>

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang dengan jumlah responden 173 karyawan. Teknik analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif dan Partial Least Square (PLS) tools SmartPLS 3.0. Berdasarkan hasil penelitian dari analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan termasuk kedalam kategori sangat baik sebesar 84,66%, disiplin kerja secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik sebesar 81,39%, keterlibatan karyawan secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik sebesar 80,44%, kinerja karyawan secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik sebesar 80,95%. Hasil analisis hipotesis diketahui bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan namun tidak signifikan, (2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, (3) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (4) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (6) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan namun tidak signifikan, (7) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui keterlibatan karyawan.

**Kata kunci :** *lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, keterlibatan karyawan*

### ***Abstract***

*This study aims to determine the effect of work environment and work discipline on employee performance through employee involvement as an intervening variable. The population in this study were employees of the production division of PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang with 173 employees as respondents. The analytical technique used is descriptive analysis and Partial Least Square (PLS) tools SmartPLS 3.0. Based on the results of the descriptive analysis, it shows that the overall work environment is included in the very good category of 84.66%, the overall work discipline is included in the good category of 81.39%, the overall employee involvement is included in the good category of 80.44%. , overall employee performance is included in the good category of 80.95%. The results of the hypothesis analysis show that: (1) the work environment has a positive and significant effect on employee engagement, (2) work discipline has a positive and significant effect on employee engagement, (3) the work environment has a positive and significant effect on employee performance, (4) discipline work has a positive and significant effect on employee performance, (5) employee involvement has a positive and significant effect on employee performance, (6) the work environment has a positive and significant effect on employee performance through employee involvement but is not significant, (7) work discipline has a positive and significant effect on performance employees through employee engagement.*

***Keywords: work environment, work discipline, employee performance, employee engagement***

## 1. Pendahuluan

Dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan, sumber daya manusia memegang peranan yang tidak kalah pentingnya dengan sumber daya lainnya seperti sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus menjadi perhatian utama dan tentunya kompetensinya juga harus dikembangkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Menurut Sedarmayanti & Siswadi (2017) manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pengelolaan pemanfaatan individu, dan juga sebagai rangkaian strategis, proses, serta aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan organisasi dengan cara mengintegrasikan kebutuhan organisasi dan individu. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang tinggi dan profesional.

Selain itu, Sumber daya manusia dilihat sebagai faktor pendorong utama dalam menentukan keberhasilan pada perusahaan atau organisasi, dimana keberhasilan tersebut dipengaruhi kinerja karyawan. Dalam jurnal Rumpak & Bahari (2016) kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan di bidangnya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka perusahaan perlu mengetahui sasaran kinerja. Seorang karyawan dapat dikatakan memiliki kinerja yang tinggi, jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika raelisasi hasil kerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan perusahaan. Pada akhirnya, setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercapai melalui peningkatan dalam berbagai aspek mencakup aspek ekonomi, aspek budaya dan aspek intelektual. Dengan memiliki sumber daya yang unggul perusahaan akan bisa lebih mudah bersaing dalam era globalisasi saat ini

Tercapainya tujuan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung kepada karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang, karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya, mempunyai disiplin tinggi dan mampu memberikan hasil kerja yang baik yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi.

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui bagaimana lingkungan kerja divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.
2. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.
3. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.
4. Untuk mengetahui bagaimana keterlibatan karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh keterlibatan karyawan memediasi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan verifikatif. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik probability sampling dengan jumlah responden 173 responden karyawan pada divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang. teknik analisis data yang digunakan analisis deskriptif dan PLS-SEM.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan, karena lingkungan kerja merupakan tempat utama bagi setiap karyawan dalam melakukan segala aktifitas pekerjaannya.

Berikut indikator lingkungan kerja, diantaranya :

1. Suasana kerja  
Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, kebersihan, keamanan di

dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hal ini dimaksudkan hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas atau peralatan kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

### 2.3 Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Berikut indikator disiplin kerja, diantaranya:

1) Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Frekuensi kehadiran diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu kehadiran karyawan tepat waktu ditempat kerja dan absensi.

2) Tingkat kewaspadaan karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu ketelitian dan perhitungan.

3) Ketaatan pada standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu menaati peraturan dan pedoman kerja dan angung jawab.

4) Ketaatan pada peraturan kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu kepatuhan dan kelancaran.

5) Etika kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu suasana harmonis dan saling menghargai.

### 2.4 Keterlibatan Karyawan

keterlibatan karyawan adalah proses seseorang untuk terlibat (involve), antusias (enthusiast), memiliki komitmen dan memberi usaha lebih (extra effort) untuk perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja.

Berikut indikator keterlibatan karyawan, diantaranya:

1) Aspek Vigor

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental dalam bekerja, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh di dalam pekerjaan, gigih dalam menghadapi kesulitan.

2) Aspek *Dedication*

Aspek *dedication* ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki *dedication* yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaannya karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

3) Aspek *Absorption*

Aspek *absorption* ditandai dengan adanya konsentrasi dan minat yang mendalam, tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga dan melupakan segala sesuatu disekitarnya. Orang-orang yang memiliki *absorption* yang tinggi biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan dan memiliki kesulitan untuk memisahkan diri dari pekerjaan. Akibatnya, apapun disekelilingnya terlupa dan waktu terasa terlalu cepat.

## 2.5 Kinerja Karyawan

Secara etimologis kinerja dalam istilah bahasa Inggris adalah performance yang berasal kata perform. Apabila diartikan, perform memiliki beberapa arti antara lain memasukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi, menjalankan kewajiban, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan.

Berikut indikator kinerja, diantaranya :

- 1) Kualitas kerja  
Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Dengan kecepitan dalam mengerjakan pekerjaan dan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja  
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Dengan kerapihan dalam mengerjakan pekerjaan, ketelitian dalam mengerjakan pekerjaan dan hasil kerja yang terbaik.
- 3) Tanggung jawab  
Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Dengan tanggung jawab hasil kerja dan mengambil keputusan dalam melakukan pekerjaan.
- 4) Kerja sama  
Ketersediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan membaik. Dengan jalinan kerja sama dengan karyawan lain dan kekompakan dalam bekerja.
- 5) Inisiatif  
Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Dengan kemandirian dalam mengerjakan pekerjaan dan Bekerja tanpa pengawasan.

## 2.6 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Keterlibatan Karyawan

bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja juga keterkaitan dengan keterlibatan karyawan bagian yang tidak terpisahkan untuk mendorong perusahaan yang sukses.

## 2.7 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Keterlibatan Karyawan

Indikator disiplin kerja yang digunakan penelitian ini adalah menurut (Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela, 2018:356) yaitu kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, absensi, ketelitian, perhitungan, menaati peraturan dan pedoman kerja, tanggung jawab, kepatuhan, kelancaran, suasana harmonis, dan saling menghargai. Keterlibatan karyawan adalah hasil dari kondisi pekerjaan yang mendukung, seperti reputasi organisasi sebagai perusahaan yang baik, ketersediaan sumber daya yang dibutuhkan menurut (titien, 2016:116). Dari landasan teori tersebut dapat disimpulkan kedisiplinan dalam suatu perusahaan sangat berkaitan dengan keterlibatan karyawan.

## 2.8 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2015:118) lingkungan kerja keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, meliputi tempat bekerja, fasilitas dana alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Berdasarkan uraian tentang landasan teori lingkungan kerja dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar tempat kerja segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan didalam kantor, dilihat dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas-fasilitas pendukung seperti asuransi kesehatan, pendidikan. Hal tersebut yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada perusahaan, maka perusahaan perlu memerhatikan lingkungan kerja karena dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawannya. Dengan memberikan fasilitas yang memadai dan nyaman akan mempunyai kualitas kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan dapat mencapai

tujuan perusahaan.

## 2.9 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Dari uraian landasan teori disiplin kerja bahwa perusahaan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dengan disiplin kerja yang baik akan mempercepat tercapainya tujuan perusahaan produktivitas yang tinggi dengan efektivitas dan efisien.

## 2.10 Hubungan Keterlibatan Karyawan Dengan Kinerja Karyawan

Karyawan yang terlibat bekerja secara kooperatif dengan rekan satu tim, bertanggung jawab atas tugas, dan mencoba untuk berkontribusi sepenuhnya pada tujuan dan sasaran organisasi. menurut Istijanto (2005:202) perusahaan tentu saja sangat mengharapkan karyawannya memiliki keterlibatan kerja tinggi. Keterlibatan ini tercermin dalam pengabdian kerja karyawan yang lebih mementingkan perusahaan dari pada kepentingan pribadi. Karyawan yang merasa terlibat dalam perusahaan memiliki kepedulian tinggi terhadap perusahaan.

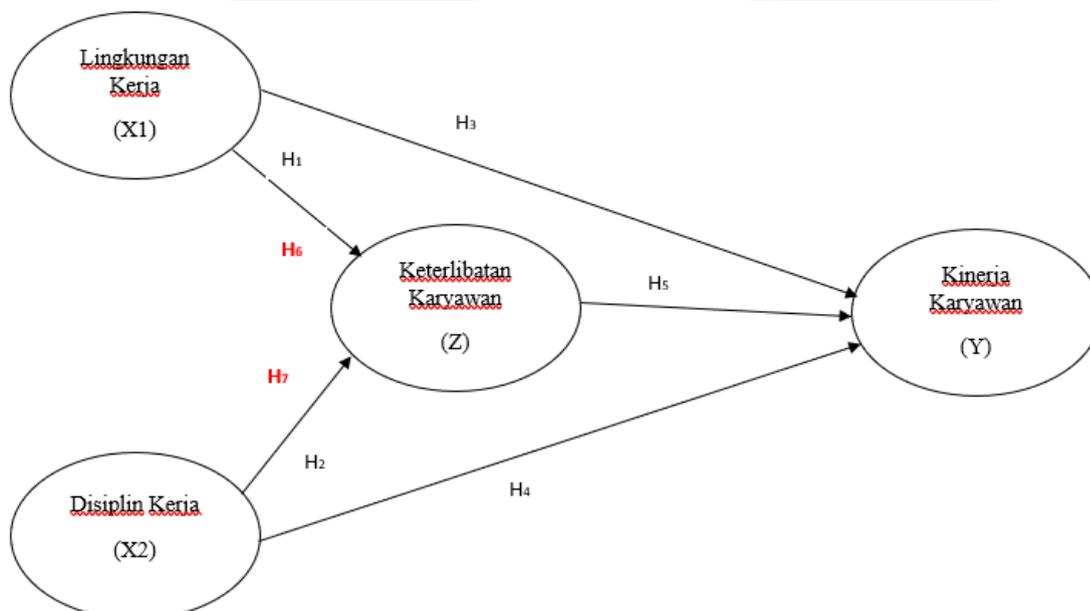
## 2.11 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan

Penelitian Indra Prasetyo & Fatimah Riswati (2019) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan dapat menjadi mediator pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan merasa mereka sangat penting bagi perusahaan, sehingga karyawan melakukan yang terbaik bagi perusahaan dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkatkan.

## 2.12 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Karyawan Melalui Keterlibatan Karyawan

Penelitian Rima Novriyanti (2019) menyatakan bahwa motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja melalui keterlibatan karyawan sebagai mediator berpengaruh positif dan signifikan. Kedisiplinan pada perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan dengan dilibatkan oleh karyawan.

## 2.13 Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

### 3. Pembahasan

#### 3.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh 173 responden di divisi produksi PT Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebesar 97%, lebih dari 30 tahun sebesar 46% , pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 98%, pendapatan Rp 3.000.000 – Rp 5.999.999 sebesar 78%, dan 1 – 5 tahun bekerja sebesar 48%.

#### 3.2 Analisis Deskriptif

Variabel lingkungan kerja (X1), berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan termasuk kedalam kategori sangat baik. Ditunjukkan dengan total skor yang diperoleh variabel lingkungan kerja sebesar 84,66%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang yang didalamnya terdapat indikator suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, fasilitas/peralatan kerja sudah sangat baik.

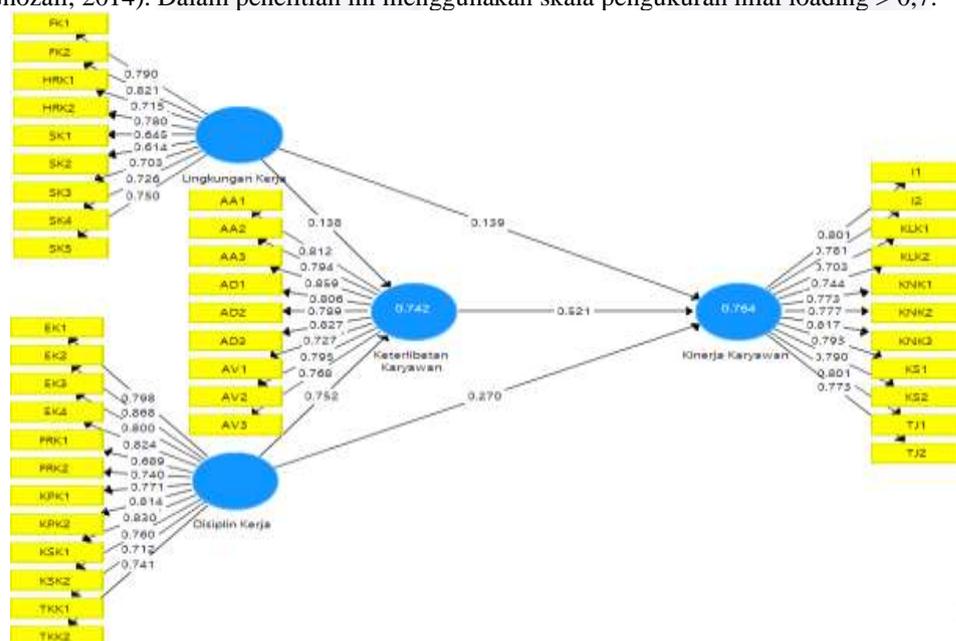
Variabel disiplin kerja (X2), berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Ditunjukkan dengan total skor yang diperoleh variabel disiplin kerja sebesar 81,39%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang yang didalamnya terdapat indikator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan karyawan, ketaatan pada peraturan, etika kerja sudah baik.

Variabel keterlibatan karyawan (Z), berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Ditunjukkan dengan total skor yang diperoleh variabel keterlibatan karyawan sebesar 80,44%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang yang didalamnya terdapat indikator aspek vigor, aspek *dedication*, aspek *absorption* sudah baik.

Variabel kinerja karyawan (Y), berdasarkan tanggapan responden, secara keseluruhan termasuk kedalam kategori baik. Ditunjukkan dengan total skor yang diperoleh variabel kinerja karyawan sebesar 80,95%. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang yang didalamnya terdapat indikator kualitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, inisiatif sudah baik.

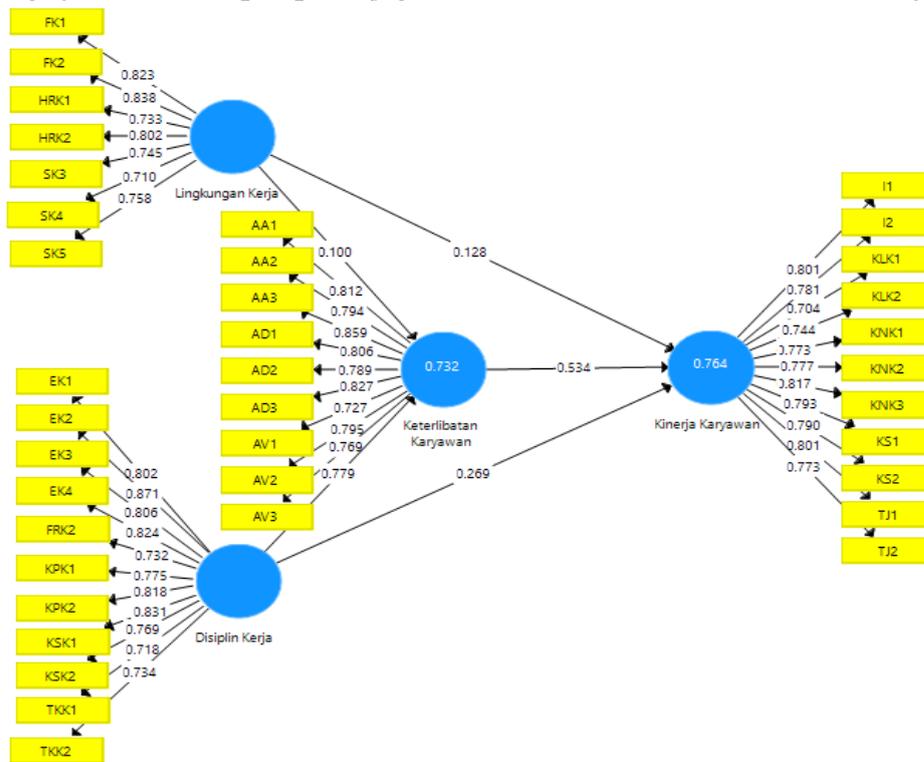
#### 3.3 Partial Least Square (PLS)

Analisi data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan software SmarPLS 3.0. Menurut Ghozali (2006) tujuan PLS adalah membantu peneliti untuk tujuan prediksi. PLS terdapat 2 model yaitu outer model dan inner model. Sebelum pengukuran inner model dan outer model dilakukan terlebih dahulu evaluasi terhadap outer loading. Rule of thumb yang digunakan untuk convergent validity adalah nilai loading > 0,7 (Ghozali, 2014). Dalam penelitian ini menggunakan skala pengukuran nilai loading > 0,7.



Gambar 2. Path Diagram Pengukuran Model

Berdasarkan gambar 2. dapat diketahui bahwa terdapat 3 indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,7 diantaranya pada variabel lingkungan kerja yaitu indikator SK1 dan SK2. Pada variabel disiplin kerja yaitu FRK1.



Gambar 3. Path Diagram Pengukuran Model

Berdasarkan gambar 3. menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai lebih dari 0,7 setelah dihapus 3 indikator yang memiliki nilai kurang dari 0,7 sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan minimum. Seluruh indikator penelitian dinyatakan valid jika memiliki nilai loading > 0,7 (Ghozali, 2014).

### 3.4 Hasil Evaluasi Outer Model

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:194) model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas model. Dibagi dua kriteria yaitu reliabilitas diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*, sedangkan validitas dinilai berdasarkan *convergent validity* dan *discriminant validity*.

#### 1) Reliabilitas

##### a) Composite Reliability

*Composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Menurut (Abdillah & Jogiyanto, 2015) mengatakan bahwa *composite reliability* adalah pengujian nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Nilai *composite reliability* harus > 0,7 agar sebuah variabel dikatakan reliabel.

##### b) Cronbach's Alpha

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* dapat diperkuat dengan *cronbach's alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai > 0,6 yang dapat dikatakan terpenuhi (Ghozali I., 2016). Berikut hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SmartPLS 3.0.0:

Tabel 1. Uji Reliabilitas (*Composite Reliability*)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Lingkungan Kerja (X1)	0,912	> 0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,948	> 0,7	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (Z)	0,940	> 0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,944	> 0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 1. terdapat semua nilai *composite reliability* dalam variabel penelitian adalah > 0,7. Hasil

ini menunjukkan bahwa semua variabel sudah memenuhi *composite reliability*, maka semua variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang terpenuhi.

Tabel 2. Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Lingkungan Kerja (X1)	0,888	> 0,6	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,939	> 0,6	Reliabel
Keterlibatan Karyawan (Z)	0,929	> 0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,935	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa nilai dari *cronbach's alpha* masing-masing variabel penelitian bernilai > 0,6 sesuai dengan ketentuan minimum. Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

## 2) Validitas

### a) Convergent Validity

Uji validitas konvergen dalam PLS dikatakan sebagai pengukur-pengukur dari konstruk yang diharuskan berkorelasi tinggi (Ghozali & Latan, 2015). Validitas konvergen jika skor yang diperoleh dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Indikator dikatakan valid jika nilai AVE (*Average Varians Extracted*) diatas 0,5 sehingga dapat dikatakan pengukuran tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Berikut merupakan hasil pengujian menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 3. Hasil *Convergent Validity*

Variabel	AVE	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Lingkungan Kerja (X1)	0,599	> 0,5	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,625		Valid
Keterlibatan Karyawan (Z)	0,637		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,606		Valid

Pada tabel 3 menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu 0,5. Dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi syarat *convergent validity*.

### b) Discriminant Validity

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas diskriminan yaitu dinilai berdasar *cross loading* pengukuran dengan kontruknya. Nilai *discriminant validity* merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk lain. Jika pada data memperlihatkan korelasi konstruk setiap indikator memiliki nilai yang lebih besar daripada nilai konstruk lainnya, maka tiap variabel memiliki *cross loading factor* yang tinggi. Berikut hasil *cross loading factor* menggunakan SmartPLS 3.0:

Tabel 4. Hasil *Discriminant Validity (Cross Loading Factor)*

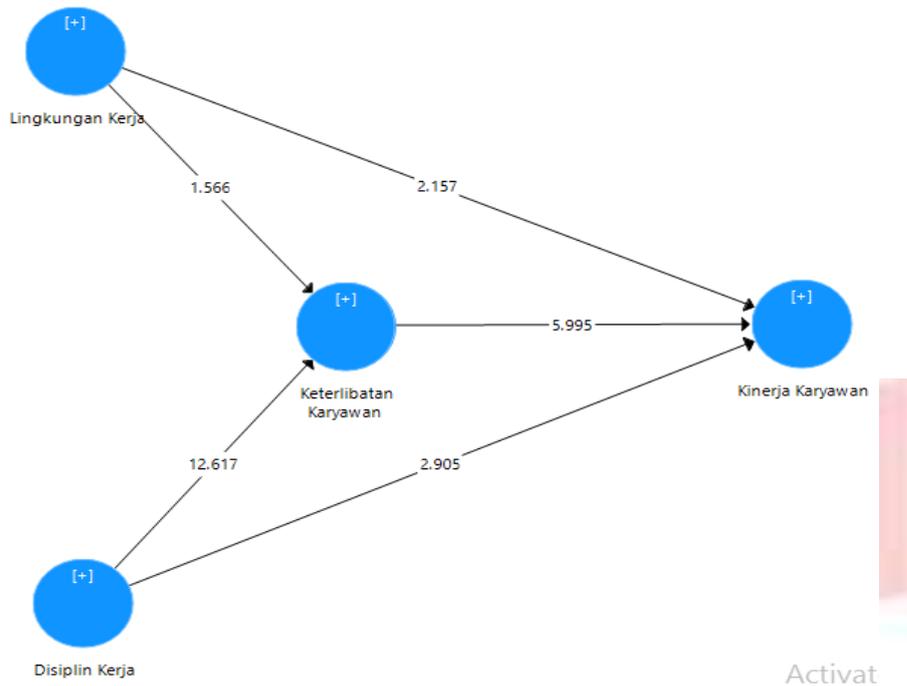
Indikator	Lingkungan Kerja (X1)	Disiplin kerja (X2)	Keterlibatan Karyawan (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
SK3	0.745	0.541	0.492	0.509
SK4	0.710	0.516	0.475	0.499
SK5	0.758	0.595	0.572	0.530
HRK1	0.733	0.518	0.485	0.510
HRK2	0.802	0.638	0.514	0.541
FK1	0.823	0.618	0.572	0.549
FK2	0.838	0.597	0.560	0.599
FRK2	0.613	0.732	0.649	0.626
TKK1	0.576	0.718	0.615	0.576
TKK2	0.622	0.734	0.630	0.593
KSK1	0.646	0.831	0.710	0.682

KSK2	0.502	0.769	0.639	0.594
KPK1	0.637	0.775	0.644	0.665
KPK2	0.573	0.818	0.681	0.657
EK1	0.534	0.802	0.685	0.638
EK2	0.619	0.871	0.731	0.701
EK3	0.570	0.806	0.708	0.694
EK4	0.580	0.824	0.713	0.689
AV1	0.520	0.611	0.727	0.594
AV2	0.541	0.703	0.795	0.695
AV3	0.533	0.695	0.769	0.662
AD1	0.556	0.680	0.806	0.715
AD2	0.512	0.673	0.789	0.625
AD3	0.546	0.688	0.827	0.737
AA1	0.523	0.676	0.812	0.673
AA2	0.607	0.697	0.794	0.698
AA3	0.540	0.700	0.859	0.700
KLK1	0.531	0.589	0.625	0.704
KLK2	0.521	0.604	0.684	0.744
KNK1	0.559	0.632	0.628	0.773
KNK2	0.513	0.600	0.649	0.777
KNK3	0.629	0.723	0.704	0.817
TJ1	0.549	0.707	0.672	0.801
TJ2	0.504	0.630	0.621	0.773
KS1	0.501	0.586	0.657	0.793
KS2	0.516	0.620	0.660	0.790
I1	0.529	0.646	0.682	0.801
I2	0.554	0.668	0.690	0.781

Berdasarkan tabel 4. dapat dilihat bahwa nilai cross loading factor untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai yang paling besar dibanding dengan nilai cross loading factor jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Disimpulkan bahwa semua konstruk dalam model yang diestimasi telah memenuhi kriteria discriminant validity yang baik. Dengan syaratnya yaitu nilai akar kuadrat dari AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antara konstruk, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini memenuhi syarat.

### 3.5 Hasil Evaluasi Inner Model

Menurut Abdillah dan Hartono (2015:197) model struktural (inner model) merupakan model struktural yang memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Dengan PLS, keakuratan model yang diajukan dapat diukur dengan menggunakan R Square dan path coefficient. Berikut ini merupakan diagram jalur (path diagram) inner model dalam penelitian ini:



Gambar 4. Path Diagram Pengukuran Struktural

Penilaian signifikan model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dilihat dari nilai *t-statistic* dan *p-value* antara variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel *intervening* dalam *path diagram*.

1) **R Square**

R square untuk mengetahui besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, nilai koefisien determinasi dapat ditunjukkan tabel dibawah ini:

Tabel 5. Nilai R Square

Variabel	R square
Keterlibatan Karyawan (Z)	0,732
Kinerja Karyawan (Y)	0,764

Berdasarkan tabel 5. Hasil R<sup>2</sup> sebesar 0,34 – 0,67 mengindikasikan bahwa model “baik”, 0,20 – 0,33 mengindikasikan model “moderat”, dan nilai 0 – 0,19 mengindikasikan model “lemah” (Jogiyanto & Abdillah, 2014). Dapat dilihat dari nilai R square pada Keterlibatan karyawan (Z) adalah 0,732 yang mengindikasikan bahwa model dinilai sangat baik dan Kinerja Karyawan (Y) adalah 0,764 yang mengindikasikan bahwa model dinilai sangat baik. Nilai R square untuk variabel keterlibatan karyawan (Z) sebesar 73,2% yang berarti sisanya 26,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini. Nilai R square untuk variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 76,4% dan sisanya 23,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

2) **Uji Hipotesis**

Menurut (Sekaran & Bougie, 2017) hipotesis penelitian adalah suatu hubungan yang diperkirakan secara logis diantara dua atau lebih variabel yang akan diungkapkan dalam bentuk pertanyaan yang dapat diuji. Untuk mengukur signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilakukan dengan melihat nilai T-statistik dan P-values antara variabel independen ke variabel dependen (Abdillah & Jogiyanto, 2015). Dalam pengujian hipotesis, maka harus membandingkan nilai *t-statistic* ( $t_o$ ) dengan nilai t-tabel ( $t_\alpha$ ), dimana jika nilai  $t_o > t_\alpha$ , maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, sedangkan jika nilai  $t_o < t_\alpha$ , maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Nilai *t-statistic* diperoleh dari prosedur *bootstrapping*, nilai ini digunakan untuk menarik kesimpulan pada uji hipotesis. Hipotesis dapat menggunakan nilai *t-statistic* dengan nilai signifikansi alpha 5% dijelaskan bahwa *inner model* akan signifikan jika nilai *t-statistic* > 1,96. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka hipotesis diterima dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka hipotesis ditolak. Koefisien penduga harus dari nol secara signifikan atau *p-value* sangat kecil dan harus < 0.05.

Tabel 6. Hasil *path coefficients*

Pengaruh	Hipotesis	Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Direct Effects	H1	Lingkungan Kerja (X1) → Keterlibatan Karyawan (Z)	0,100	1,566	0,118	H1 ditolak
	H2	Disiplin Kerja (X2) → Keterlibatan Karyawan (Z)	0,779	12,617	0,000	H2 diterima
	H3	Lingkungan Kerja (X1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,128	2,157	0,031	H3 diterima
	H4	Disiplin Kerja (X2) → Kinerja Karyawan (Y)	0,269	2,905	0,004	H4 diterima
	H5	Keterlibatan Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,534	5,995	0,000	H5 diterima
Indirect Effects	H6	Lingkungan Kerja (X1) → Keterlibatan Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,053	1,508	0,132	H6 ditolak
	H7	Disiplin Kerja (X2) → Keterlibatan Karyawan (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	0,416	5,500	0,000	H7 diterima

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat diperoleh penjelasan mengenai hipotesis sebagai berikut:

**1) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Keterlibatan Karyawan (Z)**

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai thitung yang lebih kecil dari nilai ttabel ( $1,566 < 1,96$ ) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari tingkat ketelitian ( $0,118 > 0,05$ ) maka H1 ditolak. Serta nilai path coefficient sebesar 0,100 menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja (X1) dan keterlibatan karyawan (Z) adalah positif. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan (Z), meskipun hubungan arah yang positif.

**2) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Keterlibatan Karyawan (Z)**

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ( $12,617 > 1,96$ ) dan nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat ketelitian ( $0,000 < 0,05$ ) maka H2 diterima. Serta nilai path coefficient sebesar 0,779 menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja (X2) dan keterlibatan karyawan (Z) adalah positif. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin kerja (X2) terhadap keterlibatan karyawan (Z). Dengan hubungan arah yang positif berarti bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja (X2) maka akan diikuti dengan peningkatan pada keterlibatan karyawan (Z).

**3) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel lingkungan kerja (X1) memiliki nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ( $2,157 > 1,96$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat ketelitian ( $0,031 < 0,05$ ) maka H3 diterima. Serta nilai path coefficient sebesar 0,128 menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Arah hubungan positif yang berarti terdapat hubungan yang searah, menunjukkan semakin meningkatnya lingkungan kerja (X1) maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang.

**4) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel disiplin kerja (X2) memiliki nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ( $2,905 > 1,96$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat ketelitian ( $0,004 < 0,05$ ) maka H4 diterima. Serta nilai path coefficient sebesar 0,269 menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Arah hubungan positif yang berarti terdapat hubungan yang searah, menunjukkan semakin meningkatnya disiplin kerja (X2) maka dapat meningkatkan kinerja karyawan (Y) pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan

Tangerang.

**5) Pengaruh Keterlibatan Karyawan (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel keterlibatan karyawan (Z) memiliki nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ( $5,995 > 1,96$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat ketelitian ( $0,000 < 0,05$ ) maka H5 diterima. Serta nilai path coefficient sebesar 0,534 menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah positif. Arah hubungan positif yang berarti terdapat hubungan yang searah, menunjukkan semakin meningkatnya keterlibatan karyawan (Z) maka akan diikuti peningkatan kinerja karyawan (Y) dimana sampel pada penelitian ini adalah karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang. Dapat dijadikan masukan untuk PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang, jika ingin meningkatkan kinerja karyawan (Y), maka sangat penting untuk memperhatikan keterlibatan karyawan (Z).

**6) Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Keterlibatan Karyawan (Z)**

Variabel lingkungan kerja (X1) nilai thitung yang lebih kecil dari nilai ttabel ( $1,508 < 1,96$ ) dan nilai signifikansi yang lebih besar dari tingkat ketelitian ( $0,132 > 0,05$ ) maka H6 ditolak. Serta nilai path coefficients sebesar 0,053. Dengan demikian, penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui keterlibatan karyawan (Z). Sehingga dalam hal ini, keterlibatan karyawan (Z) tidak memiliki efek mediasi.

**7) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Keterlibatan Karyawan (Z)**

Variabel disiplin kerja (X2) nilai thitung yang lebih besar dari nilai ttabel ( $5,500 > 1,96$ ) dan nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat ketelitian ( $0,000 < 0,05$ ) maka H7 diterima. serta nilai path coefficients sebesar 0,416. Dengan demikian, keterlibatan karyawan (Z) dapat menjadi mediator antara disiplin kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Dalam hal ini keterlibatan karyawan (Z) memediasi secara parsial, karena sebelumnya pada H7 telah terbukti bahwa hubungan langsung disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara signifikan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang) yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat diambil beberapa kesimpulan yang diharapkan akan memberikan jawaban atas permasalahan yang telah dirumuskan oleh penulis dalam penelitian ini, seperti berikut:

- 1) **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang**  
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan SEM dengan metode PLS dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan menunjukkan nilai sebesar 1,566 < nilai ttabel 1,96. Dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Keterlibatan Karyawan namun tidak signifikan. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja tetapi tidak akan diikuti dengan peningkatan yang signifikan pada Keterlibatan Karyawan.
- 2) **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang**  
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan SEM dengan metode PLS dapat diketahui bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Keterlibatan Karyawan menunjukkan nilai sebesar 12,617 > nilai ttabel 1,96. Dapat diartikan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Keterlibatan Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka akan diikuti dengan peningkatan pada Keterlibatan Karyawan.
- 3) **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang**  
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan SEM dengan metode PLS dapat diketahui bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sebesar 2,157 > nilai ttabel 1,96. Dapat diartikan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya Lingkungan Kerja maka akan diikuti dengan peningkatan pada Kinerja Karyawan.
- 4) **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang**  
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan SEM dengan metode PLS dapat diketahui bahwa pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sebesar 2,905 > nilai ttabel 1,96. Dapat diartikan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya Disiplin Kerja maka akan diikuti dengan peningkatan pada Kinerja Karyawan.
- 5) **Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang**  
Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menggunakan SEM dengan metode PLS dapat diketahui bahwa pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan nilai sebesar 5,995 > nilai ttabel 1,96. Dapat diartikan variabel Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin meningkatnya Keterlibatan Karyawan maka akan diikuti dengan peningkatan pada Kinerja Karyawan.
- 6) **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang**  
Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan penulis menggunakan software SmartPLS 3.0 didapatkan nilai t-statistic sebesar 1,508 untuk variabel Lingkungan Kerja < 1,96. Karena uji hipotesis ini belum memenuhi syarat thitung lebih kecil dari ttabel 1,96 maka dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan namun tidak signifikan. Dapat diartikan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan.
- 7) **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan pada divisi produksi PT. Inoac Polytechno Indonesia Plan Tangerang**  
Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan penulis menggunakan software SmartPLS 3.0 didapatkan nilai t-statistic sebesar 5,500 untuk variabel Disiplin Kerja > 1,96. Karena uji hipotesis ini telah memenuhi syarat thitung lebih besar dari ttabel 1,96 maka dapat dinyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan. Dapat diartikan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan melalui Keterlibatan Karyawan.

## 5. Referensi

- Agustin, P.W. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
- Fadilah, S.I. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kereta Api Indonesia (Persero).
- Handoko, Marlana, W., Bustami, T., & Bengkulu, U. M. (2017). Implementasi pengembangan sumber daya manusia upaya meningkatkan kinerja karyawan. 2(2), 338-359.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kartika, D., & Suharmono. (2016). Pengaruh Pertukaran Pemimpin Anggota (LMX) terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dan Keterlibatan kerja sebagai variabel Mediasi ( Studi pada Hotel Bahari Inn Tegal). *Diponegoro Journal of Management*, 5 Nomor 2(2), 1–14.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mutiara, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trunojoyo Sumber Listrindo. Sikripsi, 13.
- Nitisemito, A.(2016), Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka setia, Bandung.
- Rumpak, B.F. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pustaka Insan Mandani Klaten. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- Rumpak, A.D. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Indonesia Institute (Disertasi Doktoral, Institut Bisnis & Multimedia ASMI).
- Santoso, D., Lianasari, & Wardoyo, P. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Employee Engagment, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Cv. Karya Manunggal Semarang.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Poltak. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.