

**Table Of Content**

**Journal Cover** ..... 2  
**Author[s] Statement** ..... 3  
**Editorial Team** ..... 4  
**Article information** ..... 5  
    Check this article update (crossmark) ..... 5  
    Check this article impact ..... 5  
    Cite this article ..... 5  
**Title page** ..... 6  
    Article Title ..... 6  
    Author information ..... 6  
    Abstract ..... 6  
**Article content** ..... 8

---

# Academia Open



*By Universitas Muhammadiyah Sidoarjo*

---

## Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

## Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

## Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

## EDITORIAL TEAM

### Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

### Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

### Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

**Article information**

**Check this article update (crossmark)**



**Check this article impact (\*)**



**Save this article to Mendeley**



(\*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

## **Job Satisfaction: Linking Discipline, Environment, Communication to Employee Performance**

*Kepuasan Kerja: Hubungan Disiplin, Lingkungan Kerja, Komunikasi dengan Kinerja Karyawan*

**Rani Arianti Safitri, raniariantisafitri24@gmail.com, (0)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

**Mudji Astutik, mudjiastuti@umsida.ac.id, (1)**

*Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia*

<sup>(1)</sup> Corresponding author

### **Abstract**

This quantitative study investigated the influence of work discipline, work environment, and communication on employee performance, with job satisfaction as the mediating variable. The research was conducted at a company, and the sample comprised 161 employees. Path analysis was employed as the analytical tool, utilizing a questionnaire program with a Likert scale to measure variables. The findings revealed significant effects of work discipline, work environment, and communication on job satisfaction. Additionally, work discipline, work environment, and communication were found to significantly impact employee performance. Job satisfaction was found to have a significant effect on employee performance as well. However, no indirect effects were observed between work discipline, work environment, and communication on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. These findings contribute to the understanding of the factors that influence employee performance and highlight the importance of fostering work discipline, creating a conducive work environment, and promoting effective communication in organizations.

#### **Highlights:**

- J**o**b satisfaction enhances employee performance.
- E**ff**ective work discipline promotes higher job satisfaction.
- A**pp**ositive work environment and communication positively impact job satisfaction.

**Keywords:** Employee Performance, Work Discipline, Work Environment, Communication, Job Satisfaction

# Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.2708 . Article type: (Business and Economics)

---

Published date: 2022-12-26 00:00:00

---

## Pendahuluan

[1] Terdapat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang terjadi pada karyawan akan berdampak pada kinerja kerja karyawan. [2] Kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

[3] Disiplin Kerja menjadi suatu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan Sutrisno (2015).

[4] Selain disiplin kerja kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap lingkungan kerja Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

[5] Selain disiplin kerja, lingkungan kerja kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komunikasi yang efektif Menurut Fitriyani (2013).

[6] komunikasi yang baik digunakan untuk memperoleh keterangan yang diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga setiap program kerja yang telah ditetapkan dapat terselesaikan dengan lancar.

Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada PT Romi Violeta. PT Romi Violeta adalah salah satu perusahaan mebel di Indonesia. Yang mana terletak di Jl. Kesatrian, Sono, Sidokerto, Kec Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252. Perusahaan ini spesialisasi produk di bidang rotan dan kayu yang menawarkan ke pasar dunia. Oleh sebab itu diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik. Hal ini dikarenakan dengan adanya kinerja karyawan, maka harapan atau tujuan perusahaan berupa hasil produk yang banyak akan tercapai.

Bulan	Barang Yang Produksi							
	Table, Rack Or Dresser		Chair		Bad		Wall Mirror	
	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target
Januari	73	68	43	80	138	176	27	19
Februari	695	720	411	350	80	67	48	78
Maret	389	387	324	457	115	133	0	25
April	772	750	200	182	251	198	190	178
Mei	561	530	64	58	0	80	141	137
Juni	661	680	142	134	166	128	0	45
Juli	873	857	286	269	22	18	78	66
Agustus	817	790	0	20	0	26	131	98
September	26.272	26.350	281	254	1	15	220	187
Oktober	1.165	1.250	0	47	185	173	1	15
November	1.267	1.398	375	425	40	120	67	52
Desember	2.426	2.520	217	232	269	269	100	132

**Table 1.** Target dan Realisasi kinerja karyawan PT Romi Violeta Buduran Sidoarjo Arsip PT Romi Violeta, 2019.

[7] Namun kinerja karyawan pada PT Romi Violeta kurang maksimal, hal ini dapat dilihat dari hasil barang yang di produksi kurang maksimal. Kinerja karyawan dalam bekerja terbentuk dari beberapa aspek, diantaranya disiplin kerja yang masih belum maksimal, lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja.

[8] Disiplin kerja diperusahaan harusnya akan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi kenyataannya tidak begitu ternyata menurun.

Bulan	Persentase Output produksi (%)			
	Table, Rack Or Dresser	Chair	Bad	Wall Mirror
Januari	107%	53%	78%	142%
Februari	96%	117%	119%	61%
Maret	100%	70%	86%	0
April	102%	109%	126%	106%



Mei	105%	110%	0	102%
Juni	97%	105%	1,29%	0
Juli	101%	106%	1,22%	118%
Agustus	103%	0	0	133%
September	99%	110%	6%	117%
Oktober	93%	0	1,06%	6%
November	90%	88%	33%	128%
Desember	93%	86%	1%	75%

**Table 2.** *Persentase Ketercapaian Hasil Produksi PT Romi Violeta Buduran Sidoarjo Arsip PT Romi Violeta,2019*

[9]Hal ini terlihat dari ketercapaian jumlah hasil produksi secara realisasi seluruhnya tidak sesuai dengan target. (dijelaskan pada tabel 1.1 dan pada tabel 1.2). Selain disiplin kerja, Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan.[10] Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai akan berpengaruh pada kinerja karyawan yang meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menimbulkan kinerja karyawan akan menurun. Hal ini juga terlihat dari ketercapaian jumlah hasil produksi secara realisasi seluruhnya tidak sesuai dengan target. (dijelaskan pada tabel 1.1 dan pada tabel 1.2). Dan komunikasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

[11]Komunikasi di perusahaan yang baik juga akan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi kenyataan tidak begitu ternyata menurun. Hal ini juga terlihat dari ketercapaian jumlah hasil produksi secara realisasi seluruhnya tidak sesuai dengan target. (dijelaskan pada tabel 1.1 dan pada tabel 1.2).

## Metode Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan penelitian dengan mengambil penelitian di dilakukan pada pegawai Mebel Rotan PT. ROMI VIOLETA. Yang mana terletak di Jl. Kesatrian, Sono, Sidokerto, Kec Buduran, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61252.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi dan Sampel didalam penelitian ini adalah karyawan PT. Romi Violeta Buduran yang berjumlah 161 orang.

### 3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian yang dapat digunakan oleh penulis yaitu data subyek. dimana subyeknya merupakan responden berupa manusia yaitu karyawan PT. Romi Violeta Buduran. Sedangkan sumber data yang digunakan oleh penulis adalah data primer dan data sekunder. Dimana data primer merupakan sumber data yang bisa didapat oleh penulis dengan cara nterview / wawancara, menyebar angket/kuesioner maupun pengamatan langsung pada obyek penelitian. Sedangkan data sekunder merupakan data yang didapatkan dari data yang dibutuhkan. Dalam penelitian ini data sekunder berasal dari PT. Romi Yang meliputi struktur organisasi, company profil, visi misi.

### 4. Metode Pengambilan Data

Didalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah menggunakan angket. Angket yang digunakan adalah angket yang terstruktur yang diberikan langsung kepada responden. Sedangkan pernyataan yang digunakan berupa pernyataan tertutup. Pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabannya telah disediakan didalam angket, sehingga mempermudah proses hasil penelitian, karena responden tidak akan memberikan pernyataan diluar penelitian. Skala pernyataan yang digunakan yaitu menggunakan Skala Likert. Adapun untuk keperluan analisis kuantitatif, skor yang diberikan dari setiap skala sebagai berikut

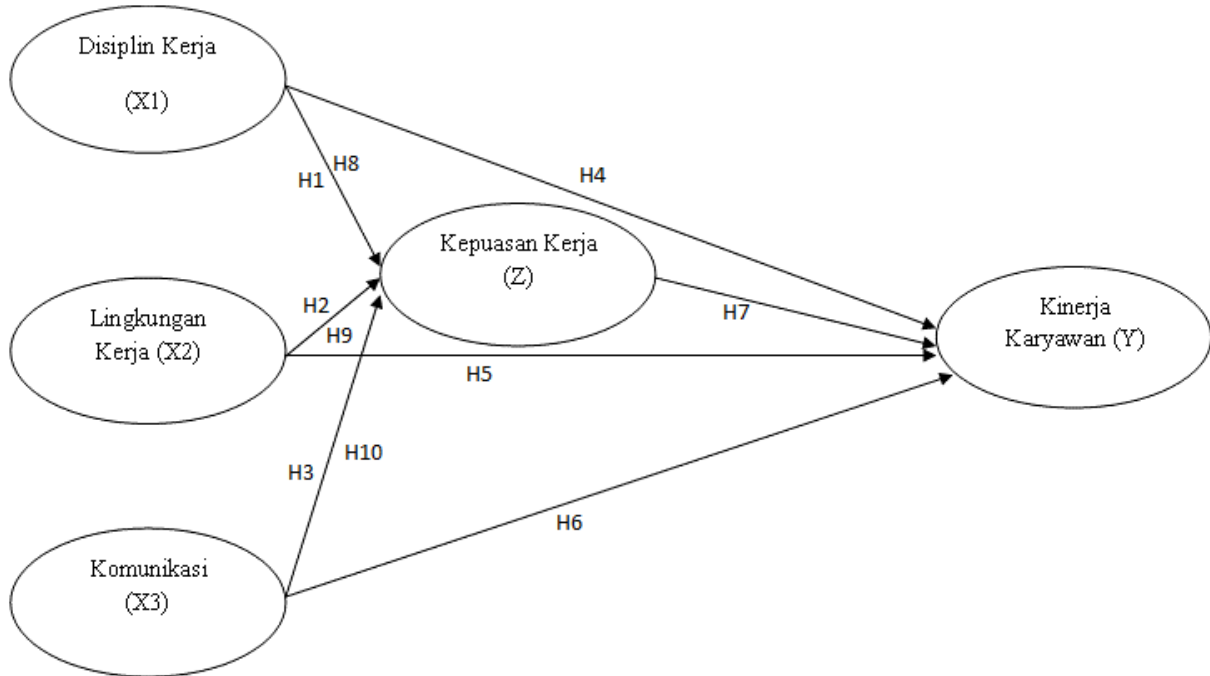
Pilihan Jawaban	Bobot Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak setuju	1

**Table 3.** *Bobot Skor Jawaban Variabel Data yang diolah*

5. Teknik Analisis Data

Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS.

6. Kerangka Konsep



**Figure 1.** Kerangka Konsep

7. Hipotesis

Rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Romi Violeta
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Romi Violeta
- H3 :Komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Romi Violeta
- H4 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Romi Violeta
- H5: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Romi Violeta
- H6 :Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Romi Violeta
- H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT Romi Violeta
- H8 : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Romi Violeta
- H9: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Romi Violeta
- H10 :Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada PT Romi Violeta.

**Hasil dan Pembahasan**

A. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki Laki	82

Perempuan	79
-----------	----

**Table 4.** Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden laki laki banyak dibanding responden perempuan. Jumlah responden laki laki sebanyak 82 orang dan perempuan sebanyak 79 orang.

Usia	Jumlah
20-25 tahun	28
26-30	71
>30	62

**Table 5.** Berdasarkan Usia Responden

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden mempunyai usia rata rata umur dari 20-25 tahun yakni sebanyak 28, 26-30 sebanyak 71 orang, dan >30 sebanyak 62 orang.

Masa Kerja	Jumlah
<5 tahun	28
>5 tahun	133

**Table 6.** Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa responden mempunyai masa kerja <5 tahun 28 orang. Dan responden >5 tahun sebanyak 133 orang.

## B. Analisa Model Pengukuran (Outer Model)

### a. Convergent Validity

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Output SmartPLS untuk loading factor memberikan hasil sebagai berikut:

#### Outer Loading

	Disiplin Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Komunikasi	Lingkungan Kerja
X1.1	0,837				
X1.2	0,898				
X1.3	0,901				
X2.1					0,853
X2.2					0,915
X2.3					0,943
X2.4					0,757
X2.5					0,855
X2.6					0,714
X3.1				0,899	
X3.2				0,892	
X3.3				0,796	
X3.4				0,844	
Y1.1			0,867		
Y1.2			0,755		
Y1.3			0,901		
Y1.4			0,798		
Y1.5			0,806		
Y1.6			0,819		
Y1.7			0,856		
Z1.1		0,880			
Z1.2		0,880			

Z1.3		0,735		
Z1.4		0,777		
Z1.5		0,794		
Z1.6		0,827		

Table 7. Uji Validitas Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, Data Diolah

Sedangkan gambar loading factor pada hasil penelitian dapat disajikan dalam bentuk gambar sebagai berikut.

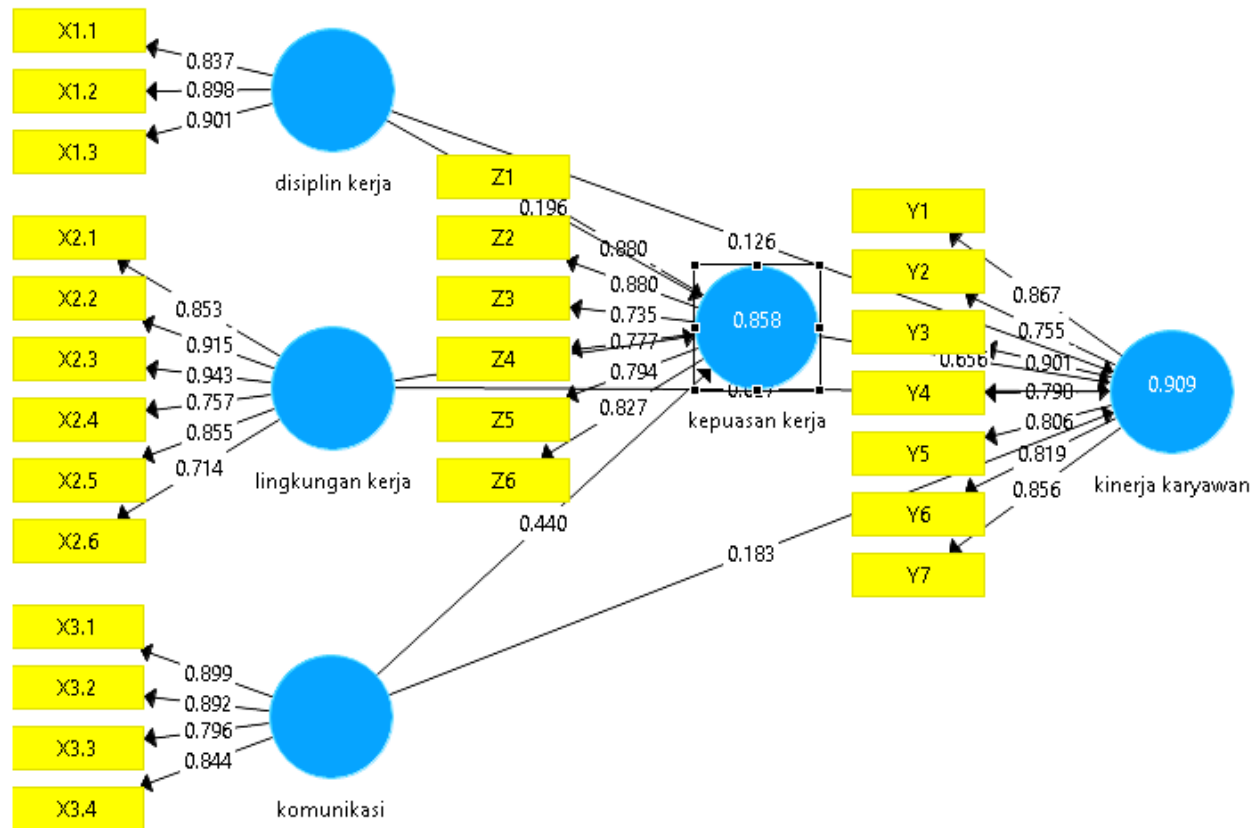


Figure 2. Pengujian Validitas Data

Pada tabel dan gambar diatas menunjukkan bahwa loading factor memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi convergent validity. Berikut adalah diagram loading factor masing-masing indikator dalam model penelitian.

b. Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil composite reliability akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,70 dan nilai cronbach alpha > 0,60. Berikut adalah nilai composite & cronbach alpha reliability pada output:

	Cronbach's Alpha
Disiplin Kerja	0,852
Kepuasan Kerja	0,899
Kinerja Karyawan	0,924
Komunikasi	0,881
Lingkungan Kerja	0,917

Table 8. Nilai Cronbach's Alpha Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, Data Diolah

Tabel 3.5 diatas menunjukkan bahwa nilai composite reliability untuk semua konstruk adalah > 0,70 dan nilai Cronbach's Alpha untuk semua konstruk berada di atas 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua konstruk pada

model yang diestimasi memenuhi kriteria discriminant validity.

### C. Analisa Model Struktural (Inner Model)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai R-Square sebagai berikut:

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,858	0,852
Kinerja Karyawan	0,909	0,904

**Table 9.** Hasil Uji R-Square Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, Data Diolah

Berdasarkan data yang ada pada tabel 3.6 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,858. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa efektivitas kerja sebesar 85,8%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh dari variabel komitmen organisasi sebesar 0,909.

### D. Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja ->kepuasan Kerja	0,196	0,205	0,089	2,199	0,028
Disiplin Kerja ->Kinerja Karyawan	0,126	0,138	0,074	1,700	0,090
Kepuasan Kerja ->Kinerja Karyawan	0,656	0,651	0,103	6,350	0,000
Komunikasi ->kepuasan Kerja	0,440	0,446	0,092	4,762	0,000
Komunikasi ->Kinerja Karyawan	0,183	0,186	0,089	2,062	0,040
Lingkungan Kerja ->Kepuasan Kerja	0,343	0,329	0,106	3,227	0,001
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0,027	0,019	0,098	1,276	0,783

**Table 10.** Hasil Uji Hipotesis Direct Effect Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, Data Diolah

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja ->Kepuasan Kerja ->kinerja Karyawan	0,128	0,131	0,056	2,280	0,023
Komunikasi ->Kepuasan Kerja ->kinerja Karyawan	0,288	0,289	0,073	3,945	0,000
Lingkungan Kerja ->Kepuasan Kerja ->kinerja Karyawan	0,225	0,218	0,089	2,532	0,012

**Table 11.** Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, Data Diolah

1. Hipotesis pertama diterima karena variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T*-

- Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2,199 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,028. Maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
- Hipotesis kedua ditolak karena variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 1,700 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,090. Maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - Hipotesis ketiga diterima karena variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 6,350 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
  - Hipotesis keempat diterima karena variabel komunikasi terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 4,762 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
  - Hipotesis kelima diterima karena variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2,062 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,040. Maka dapat diartikan bahwa variabel komunikasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
  - Hipotesis keenam diterima karena variabel lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,227 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,001. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.
  - Hipotesis ketujuh ditolak karena variabel tingkat lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistics* < 1.96 yaitu sebesar 1,276 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,783. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
  - Hipotesis kedelapan diterima karena variabel disiplin kerja terhadap variabel kepuasan kerja melalui variabel kinerja karyawan memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2,280 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,023. Maka dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
  - Hipotesis kesembilan diterima karena variabel komunikasi terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 3,945 dan nilai *P-Values* < 0,05 yaitu sebesar 0,000. Maka dapat diartikan bahwa variabel komunikasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
  - Hipotesis kesepuluh diterima karena variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja memiliki nilai *T-Statistics* > 1.96 yaitu sebesar 2,532 dan nilai *P-Values* > 0,05 yaitu sebesar 0,012. Maka dapat diartikan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan yang dikemukakan dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja
- Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja
- Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui Kepuasan Kerja
- Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

## References

- S. Hidayat, A. R. Lubis, and M. Majid, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KERJASAMA TIM DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. DUNIA BARUSA BANDA ACEH," J. Perspekt. Ekon. DARUSSALAM, vol. 5, no. 1, 2019, doi: 10.24815/jped.v5i1.14088.
- D. Novalia, H. Junaidi, and R. Sumantri, "Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening," Syntax Lit. ; J. Ilm. Indones., vol. 6, no. 1, 2021, doi: 10.36418/syntax-literature.v6i1.2282.
- C. A. Nugraha and F. P. Sari, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT INFOMEDIA SOLUSI HUMANIKA BANDUNG DIVISI INBOUND CALL CENTER)," J. Mitra Manaj., vol. 4, no. 3, 2020, doi: 10.52160/ejmm.v4i3.354.
- N. Rodiyana and S. Virby, "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KANTOR BALAI BESAR BMKG WILAYAH 2 CIPUTAT," J. SeMaRaK, vol. 2, no. 2, 2019, doi: 10.32493/smk.v2i2.2928.
- A. A. Effendy and J. R. Fitria, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA

- KARYAWAN (STUDI KASUS PT. MODERNLAND REALTY, TBK),” JIMF (Jurnal Ilm. Manaj. Forkamma), vol. 2, no. 2, 2019, doi: 10.32493/frkm.v2i2.3406.
6. W. Listiyana and Ngatno, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan PT. Sianyu Perkasa Semarang) ,” J. Ilmu Adm. Bisnis, vol. 8, no. 4, 2019.
  7. “ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN UMUM PERCETAKAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA CABANG MANADO,” J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt., vol. 7, no. 1, 2019, doi: 10.35794/emba.v7i1.22911.
  8. A. Farhah, J. Ahiri, and M. Ilham, “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN,” J. Online Progr. Stud. Pendidik. Ekon., vol. 5, no. 1, 2020, doi: 10.36709/jopspe.v5i1.13326.
  9. Gilbert, Stephanie, U. R. Wijaya, S. Erni, N. Pramita, and H. Nazmi, “Universitas Dharmawangsa 42,” J. War. Ed., vol. 63, no. 1, 2020.
  10. N. M. I. Purnami and I. W. M. Utama, “PENGARUH PEMBERDAYAAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN,” E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana, vol. 8, no. 9, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i09.p13.
  11. N. Arianto and H. Kurniawan, “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,” JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia), vol. 3, no. 3, 2020, doi: 10.32493/jjsdm.v3i3.4869.