

**PERAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI UD. TAMAN SARI NUSA
LEMBONGAN KABUPATEN KLUNGKUNG**

¹I Gede Nelza Wijaksana, ²Ni Putu Nina Eka Lestari

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Pendidikan Nasional

¹gdnelzawijaksana@gmail.com, ²putuninaekalestari@undiknas.ac.id

ABSTRACT

The aim of the research is to determine the role of work discipline as a mediating variable in the influence of the physical work environment and leadership on employee performance at UD. Taman Sari Nusa Lembongan, Klungkung Regency. The population in this study was 42 respondents, because the number was less than 100, the entire population of 42 employees was used as a sample, so this research is said to use a sejuh sample. The type of data used is quantitative data and qualitative data sourced from primary data and secondary data collected through questionnaires and documentation with data processing in this research using Smart PLS-SEM. The research results show that leadership has a positive and significant effect on employee performance and work discipline. Leadership has a positive and significant effect on work discipline. Positive and insignificant influence between physical work environment variables on employee performance and work discipline. Positive and significant influence between work discipline variables on employee performance. The positive and significant influence of leadership on employee performance through work discipline. The indirect relationship has a positive and insignificant influence between the influence of the physical work environment on employee performance through work discipline.

Key words: work environment, leadership, discipline and performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian untuk mengetahui peran disiplin kerja sebagai variabel mediasi pengaruh lingkungan kerja fisik dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden, dikarenakan jumlahnya kurang dari 100 maka seluruh populasi sebanyak 42 Karyawan dijadikan sampel, sehingga penelitian ini disebut menggunakan sampel sejuh. Jenis Data yang digunakan data kuantitatif dan data kualitatif yang bersumber dari data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi dengan pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software Smart PLS- SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*). Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja. Pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Hubungan secara tidak langsung memiliki Pengaruh positif dan tidak signifikan antara pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja.

Kata kunci : lingkungan kerja, kepemimpinan, disiplin dan kinerja

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh sumber dayam manusia. Karena, sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang ada dalam suatu organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa di dalam organisasi peranan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh karena itu diperlukan pengembangan mengenai semangat kerja Karyawan secara efektif demi tercapainya kepuasan kerja. Nitisemito (2019) bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Berhasil dalam mencapai tujuan dimaksud sangat tergantung pada keahlian pimpinan dalam melaksanakan fungsi perusahaan, meliputi fungsi personalia, produksi, pemasaran, keuangan dan akuntansi. Menurut Sudarmanto (2020) menyatakan bahwa "banyak faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja unggul, sehingga mampu mendorong keberhasilan organisasi. Faktor yang dapat menentukan kinerja individu dalam berbagai literatur misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, desain pekerjaan, komitmen, kepemimpinan, partisipasi, disiplin kerja, kejelasan arah dan karir, lingkungan kerja, kompetensi dan mungkin masih banyak lagi". Motivasi kerja yang tinggi, maka kinerja akan semakin baik. Tentu untuk meningkatkan kinerja ada pengaruh lain diantaranya disiplin kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Adanya kedisiplinan kerja yang baik, kepemimpinan yang mampu memberikan teladan baik dan lingkungan kerja yang kondusif maka motivasi kerja semakin meningkat dan akan berdampak pula pada kinerja perangkat desa semakin baik. Jika kinerja perangkat desa baik, maka konsumen akan puas terhadap pelayanan perusahaannya.

LANDASAN TEORI

Gaya Kepemimpinan adalah suatu cara yang dipergunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain. Selain gaya kepemimpinan seorang pimpinan mampu membangkitkan motivasi Karyawan sehingga Karyawan mempersembahkan yang terbaik dari dirinya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Menurut Kaswan (2020) menyatakan bahwa "kepemimpinan adalah pengaruh, dengan mempengaruhi orang lain kita memimpin orang tersebut. Kepemimpinan tidak tergantung pada posisi dan peran formal. Kepemimpinan tidak didasarkan pada manipulasi dan preskripsi". Menurut Afandi (2021:65), menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar Karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya". Menurut Nitisemito (2019:108), "Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan semua keadaan disekitar tempat kerja yang berhubungan atau ada dalam lingkungan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjelaskan tugas yang diberikan, baik itu yang berhubungan aspek fisik maupun non fisik dan dapat membuat Karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dengan baik. Sedangkan lingkungan non fisik semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja maupun dengan bawahannya.

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2020) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang

diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, Karyawan dan konsumen. Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik maka organisasi dapat dengan mudah mewujudkan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Moeheriono (2019:95), kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut para ahli, Kinerja merupakan hasil kerja seseorang Karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebihdahulu dan disepakati bersama (Muis et al., 2020). Lalu menurut Mangkunegara (2020) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja didalam perusahaan merupakan sebuah prestasi kerja yang dihasilkan oleh Karyawan untuk kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dengan hasil prestasi kerja yang baik makaharapan perusahaan akan terpenuhi dengan baik.

METODOLOGI

Penelitian ini berlokasi Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan KabupatenKlungkung, dengan obyek pada Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 responden, dikarenakan jumlahnya kurang dari 100 maka seluruh populasi sebanyak 42 Karyawan dijadikan sempel, sehingga penelitian ini disebut menggunakan sempel sejuh. Jenis Data yang digunakan Data Kuantitatif dan Data Kualitatif yang bersumber Sumber Data Primer dan Data Sekunder yang dikumpulkan melalui Kuesioner dan Dokumentasi dengan Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan Software Smart PLS-SEM (*Partial Least Square – Structural Equation Modeling*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi model pengukuran atau *outer model*. Dimulai dari tahapan uji validitas konstruk yang terdiri dari validitas konvergen, yaitu dengan memperhatikan nilai *loading factor* dan nilai AVE. Validitas diskriminan ditunjukkan dengan nilai *cross loading*. Kemudian, tahap yang kedua, yaitu pengujian reliabilitas ditunjukkan dengan nilai *composite reliability*.

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:

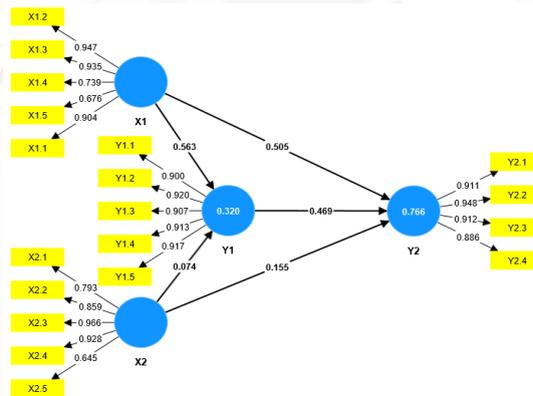
Tabel 1. Result For Outer Loading

	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0,904			
X1.2	0,947			
X1.3	0,935			
X1.4	0,739			
X1.5	0,676			
X2.1		0,793		
X2.2		0,859		
X2.3		0,966		
X2.4		0,928		
X2.5		0,645		
Y1.1			0,900	
Y1.2			0,920	

Y1.3	0,907	
Y1.4	0,913	
Y1.5	0,917	
Y2.1		0,911
Y2.2		0,948
Y2.3		0,912
Y2.4		0,886
Y2.5		0,911

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,645 untuk indikator X2.5. 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 :



Gambar 1. Nilai Loading Factor

Lebih lanjut, indikator reflektif juga perlu diuji *discriminant validity* dengan *cross loading* sebagai berikut:

Tabel 2. Result For Cross Loading

	X1	X2	Y1	Y2
X1.1	0,904	0,062	0,515	0,727
X1.2	0,947	-0,040	0,540	0,735
X1.3	0,935	-0,089	0,510	0,700
X1.4	0,739	0,165	0,390	0,507
X1.5	0,676	-0,264	0,396	0,516
X2.1	0,026	0,793	-0,127	0,057
X2.2	-0,003	0,859	-0,003	0,150
X2.3	-0,017	0,966	0,078	0,162
X2.4	-0,021	0,928	0,075	0,144
X2.5	-0,125	0,645	0,040	0,094
Y1.1	0,410	-0,023	0,900	0,658
Y1.2	0,486	0,091	0,920	0,686
Y1.3	0,561	0,167	0,907	0,668
Y1.4	0,587	-0,011	0,913	0,717
Y1.5	0,493	0,014	0,917	0,732
Y2.1	0,771	0,157	0,711	0,911
Y2.2	0,702	0,161	0,755	0,948
Y2.3	0,670	0,107	0,628	0,912
Y2.4	0,635	0,161	0,680	0,886

Sumber: Data Primer, 2023

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan *loading factor* kepada konstruk lain. Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* untuk indikator X1 (X1.1 sampai dengan X1.5) mempunyai *loading factor* kepada konstruk X1 lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga tampak pada indikator-indikator yang lain, dengan demikian kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain.

Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *square root of average variance extracted (AVE)*. Nilai yang disarankan adalah di atas 0,5. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 3. Average Variance Extracted (Ave)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
X1	0,897	0,921	0,928	0,718
X2	0,901	0,938	0,925	0,718
Y1	0,949	0,851	0,961	0,831
Y2	0,935	0,838	0,953	0,838

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel di atas memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,716 pada konstruk (X2).

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 0,7. Dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,921 pada konstruk (X1). Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha*. Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Sedangkan nilai terendah adalah sebesar 0,897 pada (X1).

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria *Outer Model*, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (*Inner model*). Berikut adalah nilai *R-Square* pada konstruk:

Tabel 4. R-Square

	R-square	R-square adjusted
Y1	0,320	0,285
Y2	0,766	0,748

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel di atas memberikan Nilai R yang terdapat pada Kepuasan pelanggan (Y2) yang dipengaruhi oleh (X1), (X2) dan (Y1) yaitu sebesar 0,285 atau 28,50 % dan Nilai R yang terdapat pada (Y2) yang dipengaruhi oleh (X1) dan (X2) yaitu sebesar 0,748 atau 74,80 %.

Selanjutnya berdasarkan uraian di atas, maka untuk pengujian hipotesis direk maupun indirek diperoleh sebagai berikut :

Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik diperoleh nilai P Values masing-masing adalah :

Tabel 5. Uji Hipotesis Direct

	Original samplw (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (OSTDEV)	P values
X1 → Y1	0,583	0,559	0,121	4,884	0,000
X1 → Y2	0,505	0,482	0,134	3,770	0,000
X2 → Y1	0,074	0,044	0,195	0,381	0,703

X2 → Y2	0,155	0,143	0,091	1,701	0,089
Y1 → Y2	0,469	0,488	0,132	3,545	0,000

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas dapat diuraikan hubungan langsung dari masing-masing variabel yaitu, Bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) diperoleh nilai t-statistic sebesar 3,770 dengan nilai P Values sebesar 0,000, Ini berarti Hubungan secara langsung memiliki Pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H1: Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Bahwa hubungan Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y1) diperoleh nilai t-statistic sebesar 4,664 dengan nilai P Values sebesar 0,000, Ini berarti hubungan secara langsung memiliki Pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian H2 : Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dapat diterima.

Bahwa hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) diperoleh nilai t-statistic sebesar 1,701 dengan nilai P Values sebesar 0,089, Ini berarti hubungan secara langsung memiliki Pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima tetapi tidak signifikan.

Bahwa hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y1) diperoleh nilai t-statistic sebesar 0,381 dengan nilai P Values sebesar 0,703, Ini berarti hubungan secara langsung memiliki Pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian H4 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dapat diterima tetapi dengan tidak signifikan.

Bahwa hubungan Disiplin Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) diperoleh nilai t-statistic sebesar 3,545 dengan nilai P Values sebesar 0,000, Ini berarti hubungan secara langsung memiliki Pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan demikian H5 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan secara statistik diperoleh nilai P Values masing-masing adalah :

Tabel 6. Uji Hipotesis Uji Hipotesis Indirect

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (OSTDEV)	P values
X1 → Y1 → Y2	0,284	0,275	0,110	2,397	0,017
X2 → Y1 → Y2	0,035	0,028	0,108	0,329	0,742

Sumber: Data Primer, 2023

Dari tabel di atas dapat diuraikan tidak hubungan langsung dari masing-masing variabel yaitu, Bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Disiplin Kerja (Y1) diperoleh nilai t-statistic sebesar 2,397 dengan nilai P Values sebesar 0,017, Ini berarti hubungan secara tidak langsung memiliki Pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. Dengan demikian H6 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja dapat diterima.

Bahwa hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Disiplin Kerja (Y1) diperoleh dengan nilai t-statistic sebesar 0,329 dengan nilai P Values sebesar 0,742, Ini berarti hubungan secara tidak langsung memiliki Pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. Dengan demikian H7 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik

Berpengaruh Positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui melalui Disiplin Kerja dapat diterima tetapi tidak signifikan

PEMBAHASAN

Pembahasan masalah adalah memberikan jawaban terhadap masalah dipecahkan kemudian yang akhirnya akan mengarahkan kepada kesimpulan yang akan diambil. Adapun pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari :

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan di atas disebutkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dipeloreh nilai t-statistic sebesar 3,770 dengan nilai P Values sebesar 0,000, Ini berarti secara langsung memiliki Pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H1: Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hubungan kepemimpinan terdapat hubungan antara manusia, yaitu hubungan mempengaruhi (dari pemimpin) dan hubungan kepatuhan-ketaatan para pengikut (bawahan) karena dipengaruhi oleh kewibawaan pemimpin. Selanjutnya para pengikut terkena pengaruh kekuatan dari pimpinannya dan bangkitlah secara spontan rasa ketaatan pada pemimpin. Menurut Kaswan (2020) menyatakan bahwa “kepemimpinan adalah pengaruh dengan mempengaruhi orang lain kita memimpin orang tersebut. Kepemimpinan tidak tergantung pada posisi dan peran formal. Kepemimpinan tidak didasarkan pada manipulasi dan preskripsi”. Sedangkan hasil penelitian Shinta Nur Arifa, Muhsin (2018) menyatakan terdapat pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perangakat Desa Se-Kecamatan Wonosalam Kabupaten Demak.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan di atas disebutkan bahwa hubungan Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y1) dipeloreh nilai t-statistic sebesar 4,664 dengan nilai P Values sebesar 0,000, Ini berarti secara langsung memiliki Pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian H2 : Pengaruh Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja dapat diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kepemimpinan dalam sebuah organisasi juga bertujuan memotivasi orang lain atau anggotanya untuk melakukan hal baik dan memaksimalkan kemampuan dalam diri. Tanpa adanya sosok berjiwa kepemimpinan, suatu organisasi akan kurang termotivasi atau bersemangat dalam mencapai tujuannya. Menurut Fahmi (2020:122), menyebutkan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Sedangkan dari hasil penelitian Nyayu Miftahul Huda,(2022) Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel gaya kepemimpinan ($3,414 \geq 1,967$) dan gaya kepemimpinan ($2,056 \geq 1,967$) terhadap disiplin. Dan Rafita Herdiyanti (2019), Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kedisiplinan yang dibuktikan dengan nilai signifikan dari nilai t-statistik pada hubungan konstruk ini sebesar $2,505 > 1,96$ dan nilai p-value 0,013

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan di atas disebutkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dipeloreh nilai t-statistic sebesar 1,701 dengan nilai P Values sebesar 0,089, Ini berarti secara langsung memiliki Pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H3 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima tetapi tidak signifikan. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada

aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas *output* dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan adalah variabel tetap yang sering dipasangkan dengan berbagai variabel bebas yang mempengaruhinya seperti motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dsb. Menurut Nitisemito (2019:108), "sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan". Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan dari hasil penelitian Purnama Sari (2022) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Tiroang Kabupaten Pinrang dengan nilai hasil pengujian hipotesis t ($1,017 < t$ tabel ($1,697$) dengan taraf signifikan $0,318 > 0,05$ yang berarti variabel X_1 (lingkungan kerja) secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan di atas disebutkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X_2) Terhadap Disiplin Kerja (Y_1) diperoleh nilai t -statistic sebesar $0,381$ dengan nilai P Values sebesar $0,703$, ini berarti secara langsung memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja. Dengan demikian H_4 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Disiplin Kerja dapat diterima tetapi dengan tidak signifikan. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dan perlu diperhatikan terutama bagi sebuah perusahaan ataupun kantor yang memiliki banyak karyawan yang bekerja. lingkungan kerja inilah yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Menurut Hasibuan (2020) "disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi, dan disiplin kerja yang baik tentunya tugas serta wewenang yang diberikan kepadanya. Sedangkan dari hasil penelitian Rafita Herdiyanti (2019), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai t -statistik $6,119$ dan p -value $0,000$, dan Nyayu Miftahul Huda, (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Disiplin ($8,911 \geq 1,967$) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan di atas disebutkan bahwa hubungan Disiplin Kerja (Y_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_2) diperoleh nilai t -statistic sebesar $3,545$ dengan nilai P Values sebesar $0,000$, ini berarti secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian H_5 : Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian Syukur Kasieli Hulu (2021) mengatakan Hasil penelitian menjelaskan bahwa dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana diperoleh persamaan data yakni $Y = 6,406 + 0,780X$. Artinya, disiplin kerja pada Kantor Kelurahan

Pasar Lahewa Kecamatan Lahewa akan meningkat apabila adanya pengawasan terhadap disiplin kerja di Kantor Kelurahan Pasar Lahewa.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan di atas disebutkan bahwa hubungan antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Disiplin Kerja (Y1) diperoleh nilai t-statistic sebesar 2,397 dengan nilai P Values sebesar 0,017, ini berarti secara tidak langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. Dengan demikian H6 : Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja dapat diterima. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Menurut (Sedarmayanti, 2019), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain : Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), Pendidikan, Keterampilan, Manajemen kepemimpinan, Tingkat penghasilan, Gaji dan kesehatan, Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, Sarana dan prasarana, Teknologi, dan Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja Karyawan maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor kemampuan (ability); dan 2) Faktor motivasi. Berdasarkan hasil penelitian Nyayu Miftahul Huda, (2022) menemukan bahwa Variabel disiplin juga terbukti berpengaruh tidak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi antara variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai ($1,996 \geq 1,967$), dan Rafita Herdiyanti (2019), kedisiplinan memberikan kontribusi positif dan signifikan sebagai variabel mediasi dalam menjelaskan hubungan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 2,350 dan p-values 0,016. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Karyawan Di UD. Taman Sari Nusa Lembongan Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan hasil analisis dalam pembahasan di atas disebutkan bahwa hubungan Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Disiplin Kerja (Y1) diperoleh nilai t-statistic sebesar 0,329 dengan nilai P Values sebesar 0,742, ini berarti secara tidak langsung memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja. Dengan demikian H7 : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh Positif dan tidak signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja dapat diterima tetapi tidak signifikan. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja. Bayangkan jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu sangat besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan sehingga karyawan sering tidak masuk atau tidak bersemangat. Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Sedangkan dari hasil penelitian Nyayu Miftahul Huda, (2022) menemukan bahwa Variabel disiplin terbukti berpengaruh tidak langsung atau dalam artian dapat menjadi variabel mediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai ($3,722 \geq 1,967$), dan Rafita Herdiyanti (2019), menyebutkan bahwa Variabel kedisiplinan juga memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-statistik 3,688 dan p-values 0,000.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini yaitu, hubungan secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Bahwa hubungan secara langsung memiliki pengaruh positif dan signifikan antara variabel

Pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Disiplin Kerja (Y1). Bahwa hubungan secara langsung memiliki Pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Bahwa hubungan secara langsung memiliki Pengaruh positif dan tidak signifikan antara variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2) Terhadap Disiplin Kerja (Y1). Bahwa hubungan secara langsung memiliki Pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja (Y1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2). Bahwa hubungan secara tidak langsung memiliki Pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Disiplin Kerja (Y1). Bahwa hubungan secara tidak langsung memiliki Pengaruh positif dan tidak signifikan antara Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (Y2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y2) Melalui Disiplin Kerja (Y1).

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 15
- Nitisemito. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Dharmmesta, Basu Swastha dan Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Pemasaran Analisis Perilaku Konsumen*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ketigabelas. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Kotler, Philip dan Armstrong, Gary. 2019. *Prinsip-Prinsip Pemasaran*. Edisi 12 Jilid I. Erlangga. Jakarta.
- Amstrong, M. 2021. *Imbalan Karyawan: Handbook Manajemen SDM*. Indonesia: Nusamedia
- Gunawan, A. V., Linawati, Pranandito, D., & Kartono, R. (2019). *The Determinant Factors of E-Commerce Purchase Decision in Jakarta and Tangerang*. *Binus Business Review*.
- Kotler, P dan Amstrong. 2018. *Prinsip-prinsip Marketing Edisi Ke Tujuh*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. dan Timothy, A. Judge, (2018). *Perilaku Organisasi*, Edisi Kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnely, J. H. (2017). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. (Terjemahan) Edisi Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Husein Umar. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi*. Bandung: Refika Aditama
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. Akbar,
- F. dan I. Fahmi. 2020. "Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas dan Likuiditas Terhadap Kebijakan Dividen dan Nilai Perusahaan pada Perusahaan Manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, Vol. 5, No. 1, h. 62-81.
- Moehariono. 2019. *Pengukuran Kinerja Berbasis kompetensi*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Kasmir. 2020. *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Prenadamedia Group. Hal 192 – 197.
- Rusdy A. Rivai. (2019). *Manajemen*. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis

- Universitas Muhammadiyah Palembang
- Muis, I., & Isyanto, P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Manajemen Pengetahuan terhadap Kinerja Organisasi: Organisasi Pembelajaran sebagai Mediator. *Owner*, 6(1), 160–175. <https://doi.org/10.33395/owner.v6i1.543>
- Ali, I. Y., & Simamora, R. (2022). Effect Of Work Discipline and Work Motivaton on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol. 6, 124-135.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (M.Dr. Ir. Sutopo, S.Pd (ed); ke2 ed)
- Sudarmanto, Eko, dkk., 2020. Konsep Dasar Pengabdian Kepada Masyarakat: Pembangunan dan Pemberdayaan. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Anasari, Rina Erla. 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kantor terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Limpung Kabupaten Batang. *Jurnal of Economic Education* 4 (1): 1-13.
- Ardilla, NikenDwi; Pramusinto, Hengky. 2018 Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Internal, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BP3AKB Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Dinamika Pendidikan*. 10 (1)
- Arifah, Rupik. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Perangkat Desa di Kecamatan Tulis Kabupaten Batang. *Jurnal of Economic Education* 4 (1): 1-7.
- Dewi dan Frianto. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerjaterhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (4): 1-10.
- Gitosudarmo, Indriyo. 2018. Manajemen Pemasaran, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Handoko, T Hani. 2020. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta:BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta :PT Bumi Aksara.
- Kaswan. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- . 2017. Leadership and Teamworking. Bandung: Alfabeta.
- Khumaedi, Evawati. (2020). Pengaruh Kinerja Karyawan pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT Angkasa Pura II. *Jurnal Ilmu Manajemen* 2 (1): 1-14.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Marsono. 2019. Pengembangan Sumber Daya Manusia Penyelenggaraan Otonomi Daerah. Jakarta: CV. Eko Jaya.
- Mathis, Robert, L. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat.
- Moenir. 2021. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta: PT. Bumi Aksara. Nawawi.
- Hadari. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, A. S. 2019. Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 20018 tentang Pemerintahan Daerah. Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2018 tentang Disiplin Karyawan Negeri Sipil.
- Prijodarminto, Soegeng. 2020. Disiplin Kiat Menuju Sukses. Cetakan keempat. Jakarta:PT Abadi.
- Priansa, Donni Juni dan Garindra Agus. 2019. Manajemen Perkantoran (Efektif Efisiendan Profesional). Bandung: Alfabeta.

- Rahmawati. 2019. Manajemen Perkantoran. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Reksohadiprawira, HAB Munawardi. 2017. Administrasi Perkantoran. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Richard, Denny. 2017. Motivate to Win. Jakarta: Garmedia Pustaka Utama.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins dan Coulter. 2021. Manajemen, Edisi ketujuh. Jakarta: PT. Indeks Group Gramedia.
- Robert dan Jackson. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2021. Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Salhefni dan Nurlela. 2017. Etika Organisasi Pemerintahan. Depok: Pusdiklat Depdiknas Sawangan.
- Sanusi, Anwar. 2019. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2021. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Soeprihanto, John. 2021. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Suci, Masasti & Ismiyati. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Tata Ruang Kantor Terhadap Kinerja Kelurahan Kecamatan Purbalingga Kabupaten Purbalingga. *Economic Education Analysis Journal*, 4(3)
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Susanto dan Aisyah. 2018. Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Kerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pertanahan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Manajemen* 5 (2): 15-17.
- Uha, Nawawi Ismail. 2019. Budaya organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindi Persada.
- Wirawan. 2019. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pres.