

ARTIKEL RANI.docx

by

Submission date: 08-Sep-2021 08:27AM (UTC+0700)

Submission ID: 1643405572

File name: ARTIKEL RANI.docx (405.46K)

Word count: 3249

Character count: 20150

7

PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT ROMI VOLETA BUDURAN

Safitri, Rani Arianti ⁽¹⁾, Mudji Astutik ⁽²⁾

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia
Email Penulis Korespondensi: raniarantisafitri24@gmail.com

Abstrack : This study aims to determine the effect of work discipline, work environment and communication on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at PT. Romi Violeta Buduran. This research is a type of quantitative research with hypothesis testing. The sample used in this study were 161 employees at PT. Romi Violeta Buduran. The analytical tool used in this research is path analysis using a questionnaire program whose measurement uses a Likert scale that is tested for validity and reliability. The results of this study prove that work discipline has a significant effect on job satisfaction, work environment has a significant effect on job satisfaction, communication has a significant effect on job satisfaction, work discipline has a significant effect on employee performance, work environment has a significant effect on employee performance, and communication has a significant effect on employee performance. Job Satisfaction has a significant effect on employee performance, Work Discipline has a significant effect on Employee Performance, Work Environment has a significant effect on employee performance. There is no indirect effect of Work Discipline on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable, communication on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

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

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. Romi Violeta Buduran. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 161 karyawan pada PT. Romi Violeta Buduran. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (Path Analysis) dengan menggunakan program kuesioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja 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, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak terdapat pengaruh tidak langsung Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening komunikasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Komunikasi, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

How to cite: Safitri, Rani Arianti(2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Romi Violeta Buduran. JJCCD 1 (1)doi: 10.21070/ijcced.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

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. Kinerja karyawan sendiri didefinisikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Robbins, 2008)

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).

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.

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

Tabel 1.1
Target dan Realisasi kinerja karyawan PT Romi Violeta Buduran Sidoarjo

Bulan	Barang		Yang		Produksi			
	Table, Rack Or Dresser	Target	Chair	Target	Bad	Target	Wall Mirror	
							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

Sumber : Arsip PT Romi Violeta, 2019.

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

Tabel 1.2
Persentase Ketercapaian Hasil Produksi PT Romi Violeta Buduran Sidoarjo

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%

Sumber : Arsip PT Romi Violeta,2019

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. 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. 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).

ii. METODE

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 Voleta Buduran yang berjumlah 161 orang.

3. Jenis, sumber data

Jenis data penelitian yang dapat digunakan oleh penulis yaitu data subyek. dimana subyeknya merupakan responden berupa manusia yaitu karyawan PT. Romi Voleta 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 interview / 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

Bobot Skor Jawaban Variabel

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

Sumber : Data yang diolah

5. Teknik Analisis Data

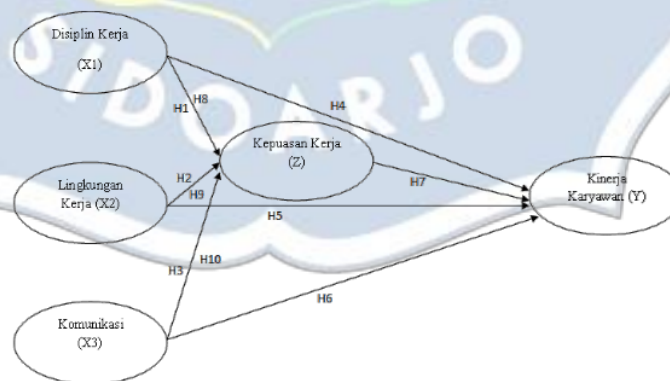
Pengelolaan data pada penelitian ini akan menggunakan Software smart PLS.

6. Pengujian Data

Pengujian data dalam penelitian ini dilakukan dengan uji statistik menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program *software* Eviews 9. Metode yang digunakan berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini adalah data kuantitatif untuk menghitung beberapa faktor secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap variabel-variabel tersebut.

7. Kerangka Konsep

Gambar 1 Kerangka Konsep



8. 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.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Penilaian Responden Terhadap Identitas Responden

Tabel 3.1
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki Laki	82
Perempuan	79

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.

Tabel 3.2
Berdasarkan Usia Responden

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

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.

Tabel 3.3
Berdasarkan Lama Bekerja

Masa Kerja	Jumlah
<5 tahun	28
>5 tahun	133

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

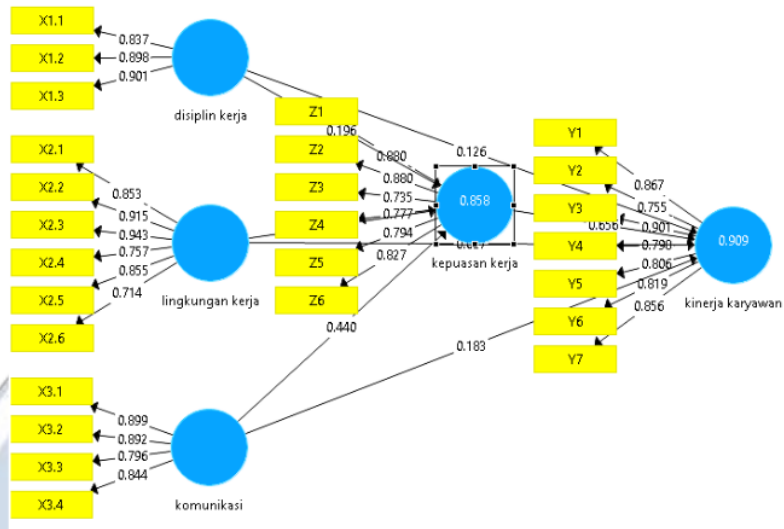
Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor di atas 0,5 terhadap konstruk yang dituju. Output SmartPLS untuk loading factor memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 3.4
Uji Validitas
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				

Sumber : Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, Data Diolah

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



Gambar 3.1
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:

Tabel 3.5
Nilai Cronbach's Alpha

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

Sumber : 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:

Tabel 3.6
Hasil Uji R-Square

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

Sumber : 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

Tabel 3.8
Hasil Uji Hipotesis Direct Effect

	Sampel (O)	Asli 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 Kerja ->kepuasan Kerja	0,440	0,446	0,092	4,762	0,000
Komunikasi Karyawan ->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

Sumber : Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, Data Diolah

- 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.

Tabel 3.9
Hasil Uji Hipotesis Indirect Effect

	6 Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (l O/STDEV l)	P Values
7 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

Sumber : Lampiran SmartPLS Pengujian Instrumen, Data Diolah

- 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.

IV KESIMPULAN

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

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih setulusnya kepada orang tua dan teman teman yang senantiasa mendukung keberhasilan penulis, memberi semangat dan dukungan untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi

REFRENSI

- I. L. Lubis, B. M. Sinaga, and H. Sasongko, "Pengaruh Profitabilitas, Sruktur Modal, Dan Likuiditas Terhadap Nilai Perusahaan," *J. Apl. Bisnis dan Manaj.*, vol. 3, no. 3, pp. 458–465, 2017, doi: 10.17358/jabm.3.3.458.
- Z. Ramdhonah *et al.*, "No Title," vol. 7, no. 1, pp. 14–63, 2018, doi: 10.17509/jrak.v7i1.15117.
- U. Mardiyati, M. Abrar, and G. N. Ahmad, "Pengaruh Keputusan Investasi, Keputusan Pendanaan, Ukuran Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Sektor Manufaktur Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Periode 2010-2013," *JRMSI - J. Ris. Manaj. Sains Indones.*, vol. 6, no. 1,

- pp. 417–439, 2015, doi: 10.21009/jrmsi.006.1.05.
- [4] O. : Ta 'dir *et al.*, "Struktur Modal, Ukuran Perusahaan Dan Risiko Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Otomotif Yang Terdaftar Di Bei," *Ukuran... J. EMBA*, vol. 8792, no. 2, pp. 879–889, 2014.
- [5] I. Iswajumi, S. Soetedjo, and A. Manasikana, "Pengaruh Enterprise Risk Management (Erm) Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek," *J. AKUNTANSI, Ekon. dan M. 6*, vol. 6, no. 1, pp. 67–73, 2018, doi: 10.30871/jaemb.v6i1.812.
- [6] S. Devi, D. N. B. I, and G. A. N. B. I, "Pengaruh Enterprise Risk Management Disclosure dan Intellectual Capital Disclosurure Pada Nilai Perusahaan," *Simp. Nas. Akunt. XIX*, pp. 1–28, 2016.
- [7] N. P. I. Kartika Dewi and N. Abundanti, "Pengaruh Leverage Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Mediasi," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 5, p. 3028, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p16.
- [8] N. K. B. Astuti and I. P. Yadnya, "Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas, Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Melalui Kebijakan Dividen," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 5, p. 3275, 2019, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i05.p25.
- [9] D. Pasaribu and D. N. L. Tobing, "Analisis Pengaruh Struktur Modal, Profitabilitas, Kebijakan Dividen Dan Ukuran Perusahaan Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Farmasi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia," *J. Akunt. Dan Keuang. Methodis*, vol. 1, no. 1, pp. 32–44, 2017.
- [10] A. Alvianto, "Pengaruh Struktur Modal, Pertumbuhan Perusahaan Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Indonesia Tahun 2013-2016," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2018.
- [11] R. R. Hamidy, I. Gusti, B. Wiksuana, L. Gede, and S. Artini, "Pengaruh Struktur Modal Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Profitabilitas Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Properti Dan Real Estate Di Bursa Efek Indonesia," vol. 10, pp. 665–682, 2015.
- [12] N. Ahmad and T. Putro, "PENGARUH CAPITAL EXPENDITURE , PENGUNGKAPAN ENTERPRISE RISK MANAGEMENT DAN LEVERAGE TERHADAP NILAI PERUSAHAAN (Studi Empiris Pada Perusahaan Kontruksi dan Bangunan Yang Listing di BEI 2015-2018) FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA," 2019.
- [13] Z. S. Imadudin, "Pengaruh Struktur Modal Terhadap," *J. Wawasan Manaj.*, vol. 2, pp. 81–96, 2014.
- [14] P. Prasetyani and W. Meiranto, "PERUSAHAAN," vol. 8, pp. 1–9, 2019.



ARTIKEL RANI.docx

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	5%
2	repository.ump.ac.id Internet Source	3%
3	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	2%
5	ejournal.unitomo.ac.id Internet Source	2%
6	acopen.umsida.ac.id Internet Source	2%
7	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%