

## RESEARCH ARTICLE

# Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei Pada PT LEN Industri (Persero) Kota Bandung)

Neng Syifa Sari Fatimah<sup>1\*</sup>, Ridlwan Muttaqin<sup>2</sup>, Palupi Permata Rahmi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Ekonomi, Universitas Indonesia Membangun, Jalan Soekarno Hatta No. 448, Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

Email: syifasari1004@inaba.ac.id<sup>1\*</sup>, ridlwan.muttaqin@inaba.ac.id<sup>2</sup>, palupi.permata@inaba.ac.id<sup>3</sup>

## Histori Artikel:

Dikirim 6 Desember 2025; Diterima dalam bentuk revisi 20 Desember 2025; Diterima 20 Januari 2026; Diterbitkan 1 Februari 2026. Semua hak dilindungi oleh Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET) – Lembaga KITA.

## Suggested citation:

Fatimah, N. S. S., Muttaqin, R., & Rahmi, P. P. (2026). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Survei Pada PT LEN Industri (Persero) Kota Bandung). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 12(1), 790-800. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.6052>.

## Abstrak

Studi ini dimaksudkan untuk meneliti dampak kondisi kerja dan kenaikan jabatan terhadap kedisiplinan pegawai, dengan kepuasan kerja sebagai faktor penghubung, di PT LEN Industri (Persero) di Bandung. Pendekatan risetnya bersifat kuantitatif, menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Informasi dikumpulkan dari sumber utama melalui survei kuesioner yang disebarluaskan ke 80 peserta, plus data tambahan dari sumber sekunder. Data tersebut lalu diproses menggunakan analisis deskriptif, verifikatif, serta analisis jalur dengan bantuan software SPSS versi 26. Temuan riset mengungkap bahwa kondisi kerja memiliki pengaruh penting pada kepuasan kerja, sementara kenaikan jabatan tidak menunjukkan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kondisi kerja dan kepuasan kerja bersama-sama memengaruhi kedisiplinan pegawai secara bermakna, tetapi kenaikan jabatan sendiri tidak berpengaruh pada kedisiplinan. Terakhir, kondisi kerja dan kenaikan jabatan melalui kepuasan kerja ternyata memberikan efek signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Promosi Jabatan; Kepuasan Kerja; Disiplin Kerja.

## Abstract

This study aims to examine the impact of working conditions and promotions on employee discipline, with job satisfaction as an intervening factor, at PT LEN Industri (Persero) in Bandung. The research approach is quantitative, using descriptive and verificative methods. Information was collected from primary sources through a questionnaire survey distributed to 80 participants, along with additional data from secondary sources. The data were then analyzed using descriptive and verificative analysis, as well as path analysis with the assistance of SPSS version 26 software. Research findings reveal that working conditions have a significant impact on job satisfaction, whereas promotions do not show a significant effect on job satisfaction. Additionally, working conditions and job satisfaction together significantly influence employee discipline, but promotions alone do not affect discipline. Finally, working conditions and promotions through job satisfaction are found to have a significant effect on employee discipline.

Keyword: Work Environment; Job Promotion; Job Satisfaction; Work Discipline.

## RESEARCH ARTICLE

## 1. Pendahuluan

Dalam era integrasi ekonomi dan sosial yang semakin kompleks, organisasi memerlukan tenaga kerja yang kompeten dan mampu mendukung pencapaian tujuan strategis. Salah satu elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM) adalah penerapan kedisiplinan kerja yang optimal. Disiplin kerja mencerminkan tingkat kepatuhan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan. Tingkat kedisiplinan yang tinggi berperan signifikan dalam peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja (Hasibuan, 2018). Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, baik dari segi kondisi fisik, kenyamanan psikologis, maupun hubungan kerja antar rekan sejawat, serta adanya kesempatan promosi jabatan yang adil dan transparan, menjadi pendorong utama dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi, serta menciptakan rasa aman dan nyaman yang mendukung kinerja (Mangkunegara, 2017). Lebih lanjut, dampak lingkungan kerja dan kebijakan promosi jabatan terhadap kedisiplinan kerja tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga dapat dimediasi melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja menggambarkan perasaan positif yang timbul ketika karyawan merasa kebutuhan dan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan telah dipenuhi. Karyawan yang merasa puas cenderung memiliki motivasi, loyalitas, dan komitmen yang lebih tinggi untuk mematuhi aturan perusahaan serta menjalankan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab (Yonanda, 2023). PT LEN Industri (Persero) Kota Bandung, sebagai perusahaan BUMN di sektor industri elektronika strategis, memerlukan SDM yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi untuk menjaga kualitas kinerja dan output perusahaan. Oleh karena itu, studi ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja, promosi jabatan, dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kedisiplinan kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan SDM di masa depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 80 karyawan sebagai responden. Metode ini digunakan untuk menguji secara empiris pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap disiplin kerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai mekanisme hubungan antar variabel dan menjadi dasar pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif di PT LEN Industri (Persero) Kota Bandung.

## 2. Tinjauan Pustaka

### 2.1 Disiplin Kerja

Menurut (Siti Maisarah Hasibuan, 2018), dalam buku "Manajemen Sumber Daya Manusia", disiplin kerja diartikan sebagai sikap sadar dan kemauan seorang pegawai untuk mengikuti seluruh ketentuan yang berlaku perusahaan serta aturan sosial yang diterapkan. Hasibuan menekankan bahwa kesadaran mencerminkan kepatuhan yang dilakukan secara sukarela, sementara kesediaan menunjukkan adanya niat dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan aturan. Dengan demikian, disiplin bukan hanya kepatuhan terhadap regulasi, tetapi juga merupakan wujud komitmen dan tanggung jawab moral individu terhadap pekerjaannya.

### 2.2 Lingkungan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2017), kondisi tempat kerja merupakan seluruh unsur dengan berada di area kerja pegawai dan memiliki pengaruh terhadap mereka. Dalam melaksanakan tugas yang sudah ditetapkan, Dampak yang muncul baik dengan cara langsung maupun tidak langsung. Tempat kerja meliputi berbagai kondisi baik fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar karyawan dan berpengaruh pada kenyamanan serta produktivitas ketika bekerja. Situasi kerja yang mendukung dapat menghasilkan rasa aman bagi karyawan, nyaman, dan mendukung, sehingga karyawan dapat menjalankan

## RESEARCH ARTICLE

pekerjaannya sebaik mungkin. Sebaliknya, kondisi tempat kerja yang kurang kondusif mampu mengurangi motivasi, menimbulkan kelelahan, dan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan secara menyeluruh.

### **2.3 Promosi Jabatan**

Menurut (Siti Maisarah Hasibuan, 2018), promosi jabatan merupakan perpindahan karyawan ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, yang diikuti dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, status, dan umumnya disertai kenaikan gaji.

### **2.4 Kepuasan Kerja**

Menurut (Yonanda, 2023), kepuasan kerja bisa diartikan sebagai keadaan perasaan atau emosi positif yang dialami pegawai saat melaksanakan tugasnya, yang terbentuk dari kondisi pekerjaan, interaksi dengan kolega, pemberian penghargaan, serta aspek fisik dan mental di lingkungan kerja.

## **3. Metode Penelitian**

Uji validitas berfungsi untuk menguji tingkat keandalan suatu instrumen dalam menjalankan fungsinya dengan akurat dan cermat. Salah satu metode yang digunakan untuk mengukur validitas adalah dengan melihat hubungan antara skor butir dan skor total, di mana skor setiap butir dalam kuesioner dikaitkan dengan skor akumulasi seluruh item. Sebuah item dianggap valid jika nilai koefisien korelasinya ( $r$ ) tinggi (Azuar Juliandi, Irfan, & Saprina Manurung, 2016). Sementara itu, uji reliabilitas mengacu pada pengujian yang bertujuan memastikan tingkat keakuratan data yang diperoleh peneliti benar-benar mencerminkan kondisi atau fakta yang ada di lapangan. Koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan memiliki konsistensi yang baik dan dapat dipercaya (Sugiyono, 2017; Azuar Juliandi, Irfan, & Saprina Manurung, 2016). Analisis uji asumsi klasik, yang terdiri dari beberapa tahapan pemeriksaan, bertujuan untuk memverifikasi apakah model regresi linear memenuhi kriteria dasar agar estimasi Ordinary Least Squares (OLS) tidak bias dan efisien. Hal ini penting agar model regresi dapat diandalkan dalam prediksi maupun analisis pengaruh antar variabel (Ghozali, 2018; Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini, pengujian asumsi klasik dilakukan dengan menggunakan analisis normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas menggunakan software SPSS versi 26.0 dengan tingkat signifikansi 0,05. Uji normalitas memastikan bahwa data pada variabel independen memiliki distribusi yang normal, yang dapat dilihat melalui plot probabilitas normal (Paramita, Ratna Wijayanti Dianiar, & Noviansyah Rizal, 2021). Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mendeteksi perbedaan variabilitas residu antara pengamatan dalam model regresi. Jika varians residu tetap konstan di seluruh pengamatan, maka kondisi ini disebut homoskedastisitas, sementara jika variansnya berbeda, kondisi tersebut menunjukkan heteroskedastisitas (Ghozali, 2018; Darmawan & Muttaqin, 2023). Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi korelasi yang sangat tinggi antar variabel bebas, di mana nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10 menunjukkan tidak adanya multikolinearitas (Paramita, Ratna Wijayanti Dianiar, & Noviansyah Rizal, 2021). Analisis jalur (path analysis) adalah model struktural yang menguji hubungan antar variabel yang tampak, menggunakan perangkat analisis seperti AMOS (Paramita, Ratna Wijayanti Dianiar, & Noviansyah Rizal, 2021). Diagram jalur adalah gambaran visual yang menunjukkan hubungan antar variabel berdasarkan teori yang ada, dan memudahkan untuk mengukur efek langsung variabel independen terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018; Darmawan & Muttaqin, 2023). Analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat, sementara nilai yang lebih rendah mengindikasikan pengaruh yang lemah (Ghozali, 2018). Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t (parsial) untuk melihat kontribusi setiap variabel bebas terhadap variabel terikat, di mana nilai signifikansi (Sig) yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan pengaruh signifikan (Ghozali, 2018). Pengujian F (simultan) digunakan untuk mengukur apakah terdapat perubahan signifikan pada hubungan antara variabel bebas dan terikat, di mana F-hitung yang lebih besar dari F-tabel menunjukkan pengaruh yang signifikan (Ghozali, 2018).

## RESEARCH ARTICLE

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 Hasil

#### 4.1.1 Uji Validitas

Pengamatan yang dilaksanakan di PT LEN (Persero) Kota Bandung Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan populasi berjumlah 80 karyawan. Teknik analisis yang diterapkan dengan menerapkan metode path analysis (analisis jalur). Data diperoleh melalui proses distribusi angket serta dukungan data berasal dokumentasi. Adapun output uji validitas untuk variabel Disiplin Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (Z) ditampilkan pada output 1 berikut ini.

Tabel 1. Uji Validitas

Pernyataan Disiplin Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Y.1	0.842	0.219	Valid
Y.2	0.796	0.219	Valid
Y.3	0.835	0.219	Valid
Y.4	0.835	0.219	Valid
Y.5	0.766	0.219	Valid
Y.6	0.698	0.219	Valid
Y.7	0.225	0.219	Valid
Y.8	0.635	0.219	Valid
Y.9	0.221	0.219	Valid
Y.10	0.551	0.219	Valid
Y.11	0.226	0.219	Valid
Pernyataan Lingkungan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X1.1	0.651	0.219	Valid
X1.2	0.637	0.219	Valid
X1.3	0.231	0.219	Valid
X1.4	0.401	0.219	Valid
X1.5	0.321	0.219	Valid
X1.6	0.220	0.219	Valid
X1.7	0.566	0.219	Valid
X1.8	0.482	0.219	Valid
X1.9	0.582	0.219	Valid
X1.10	0.451	0.219	Valid
X1.11	0.551	0.219	Valid
X1.12	0.505	0.219	Valid
X1.13	0.511	0.219	Valid
X1.14	0.534	0.219	Valid
Pernyataan Promosi Jabatan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
X2.1	0.400	0.219	Valid
X2.2	0.536	0.219	Valid
X2.3	0.616	0.219	Valid
X2.4	0.392	0.219	Valid
X2.5	0.459	0.219	Valid
X2.6	0.624	0.219	Valid
X2.7	0.449	0.219	Valid
X2.8	0.471	0.219	Valid
X2.9	0.512	0.219	Valid
X2.10	0.338	0.219	Valid

## RESEARCH ARTICLE

X2.11	0.571	0.219	Valid
X2.12	0.222	0.219	Valid
Pernyataan Kepuasan Kerja	R-hitung	R-tabel	Keterangan
Z.1	0.486	0.219	Valid
Z.2	0.518	0.219	Valid
Z.3	0.589	0.219	Valid
Z.4	0.222	0.219	Valid
Z.5	0.233	0.219	Valid
Z.6	0.363	0.219	Valid
Z.7	0.295	0.219	Valid
Z.8	0.367	0.219	Valid
Z.9	0.472	0.219	Valid
Z.10	0.510	0.219	Valid
Z.11	0.223	0.219	Valid
Z.12	0.223	0.219	Valid

Sebagaimana ditunjukkan oleh tabel di atas, seluruh item pernyataan Disiplin Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (Z) dinyatakan valid.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Di bawah ini disajikan hasil pengujian reliabilitas untuk variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan, serta Disiplin Kerja:

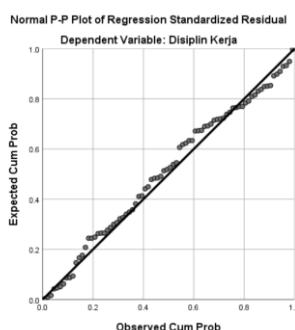
Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	N	Keterangan
Disiplin Kerja (Y)	0.830	0.60	11	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>1</sub> )	0.850	0.60	14	Reliabel
Promosi Jabatan (X <sub>2</sub> )	0.660	0.60	12	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0.786	0.60	12	Reliabel

Sebagaimana ditunjukkan oleh tabel, nilai reliabilitas yang dihitung menggunakan Cronbach's Alpha untuk variabel Disiplin Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (Z) secara individual adalah 0,830; 0,850; 0,660; dan 0,786. Karena semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, maka seluruh variabel dalam penelitian ini dianggap andal (reliable).

#### 4.1.3 Uji Normalitas

Output pengujian normalitas untuk variabel Disiplin Kerja (Y), Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>), Promosi Jabatan (X<sub>2</sub>), dan Kepuasan Kerja (Z) dapat dilihat pada ilustrasi berikut ini.



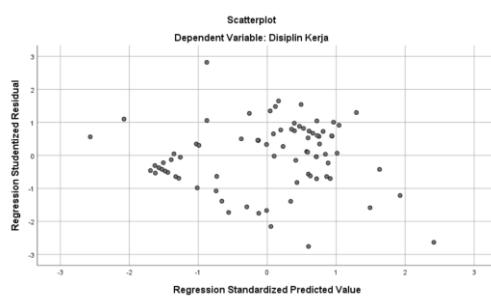
Gambar 1. Uji Normalitas

## RESEARCH ARTICLE

Dari hasil pengujian normalitas pada tampilan gambar, distribusi posisi titik-titik yang Menyesuaikan dengan pola garis miring mengindikasikan normalitas data

#### 4.1.4 Uji Heteroskedastisitas

Gambar di bawah ini menunjukkan output pengujian uji heteroskedastisitas pada variabel Disiplin Kerja (Y) dan “Lingkungan Kerja ( $X_1$ )”, “Promosi Jabatan ( $X_2$ )”, dan “Kepuasan Kerja (Z)”.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik tersebut, titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik-titik pada data terdistribusi secara menyebar. Meskipun ada beberapa titik yang agak jauh dari pusat, secara keseluruhan tidak terlihat keteraturan pola. Oleh karena itu, Hasil ini mengindikasikan bahwa model regresi tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

#### 4.1.5 Uji Multikolinearitas

Hal ini merupakan tabel tersebut menampilkan hasil uji multikolinearitas pada variabel “Lingkungan Kerja ( $X_1$ )”, “Promosi Jabatan ( $X_2$ )”, serta “Kepuasan Kerja (Z)”.

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant) .970	4.258		.228	.820		
	Lingkungan Kerja .194	.035	.485	5.521	.000	.765	1.307
	Promosi Jabatan .262	.106	.206	2.479	.015	.853	1.172
	Kepuasan Kerja .228	.060	.308	3.775	.000	.889	1.125

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Dilihat dari hasil perhitungan, nilai Tolerance pada “variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )” adalah 0,765, “Promosi Jabatan ( $X_2$ )” 0,853, “dan Kepuasan Kerja” (Z) 0,889, eluruhnya Melebihi batas kritis 0,1, dengan nilai VIF untuk  $X_1$  1,307,  $X_2$  1,172, dan Z 1,125, juga masih di bawah angka 10. Artinya, Pada Penelitian ini menggunakan model regresi yang diterapkan tidak memperlihatkan adanya gejala multikolinieritas.

#### 4.1.6 Uji t (Parsial)

Pengujian ini ditampilkan output nilai pengujian t yang bertujuan guna mengukur dampak setiap variabel bebas pada variabel terikat dengan cara terpisah.

Tabel 4. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant) 27.536	7.407		3.718	.000		
	Lingkungan Kerja .192	.063	.355	3.060	.003	.858	1.165
	Promosi Jabatan -.131	.199	-.076	-.659	.512	.858	1.165

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## RESEARCH ARTICLE

Berdasarkan Tabel Coefficients pada Regresi Model I menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut menunjukkan yaitu Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ), menunjukkan menunjukkan variasi pada tingkat signifikansi (Sig). Adapun nilai Sig untuk Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) yakni sebesar 0,003, yang nilainya berada di bawah ambang 0,05, sedangkan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) Menghasilkan nilai Sig sejumlah 0,512, lebih besar 0,05. Berdampak signifikan pada Kepuasan Kerja (Z) Regresi Model I, Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) mempengaruhi secara nyata terhadap Kepuasan Kerja (Z), sementara Promosi Jabatan ( $X_2$ ) tidak menunjukkan dampak yang berarti pada Kepuasan Kerja (Z).

#### 4.1.7 Uji F (Simultan)

Dalam upaya menilai gabungan seluruh dampak variabe bebas pada variabel terikat, dilakukan pengujian menggunakan Hasil Uji F sebagai berikut:

Tabel 5. Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	737,291	2	368,645	4,822	.011 <sup>b</sup>
Residual	5886,397	77	76,447		
Total	6623,687	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

Merujuk pada data dalam tabel, output F-hitung (4,822) melebihi nilai F-tabel (3,11), maka dapat diartikan bahwa "Lingkungan Kerja ( $X_1$ )", "Promosi Jabatan ( $X_2$ )" sangat berhubungan "Kepuasan Kerja (Y)".

#### 4.1.8 Uji Koefisien Determinasi

Pengujian Koefisien penentu digunakan guna menilai tingkat kontribusi gabungan peran variabel bebas sebagai penjelasan terhadap variabel terikat. Berikut ini disajikan output dari Pengujian Koefisien Determinasi tersebut:

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 <sup>a</sup>	.111	.088	8.743

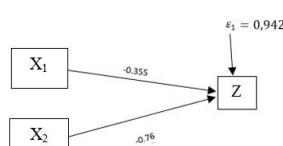
a. Predictors: (Constant), Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel tersebut, R-Square menunjukkan angka 0,111, yang mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Promosi Jabatan ( $X_2$ ) memberikan kontribusi senilai 11,1% terhadap variabel dependen. Sedangkan 88,9% pengaruh lainnya berasal dari variabel-variabel di luar cakupan penelitian ini. Berikutnya, nilai  $\epsilon_1$  guna dihitung dengan memakai rumus berikut:

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,111} = 0,942$$

Dengan kata lain, diagram jalur untuk Struktur I dapat digambarkan seperti:



Gambar 3. Struktur I

## RESEARCH ARTICLE

Formula alur pada Model I ditunjukkan berikut ini:

$$Y = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + \varepsilon_1$$

$$Y = 0.355 + (-0.76) + 0.942$$

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.970	4.258		.228	.820
	Lingkungan Kerja	.194	.035	.485	5.521	.000
	Promosi Jabatan	.262	.106	.206	2.479	.015
	Kepuasan Kerja	.228	.060	.308	3.775	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Mengacu di hasil Regresi Model II yang tersaji mengacu tabel Coefficients, terlihat bahwa "Lingkungan Kerja ( $X_1$ )", "Promosi Jabatan ( $X_2$ )", dan "Kepuasan Kerja (Z)" menunjukkan variasi di nilai signifikansi (Sig). Nilai Sig Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) adalah 0,000, kurang dari dari 0,05, disisi lain nilai Sig Promosi Jabatan ( $X_2$ ) yakni 0,015, lebih tinggi dari 0,05, dan Kepuasan Kerja (Z) mempunyai nilai Sig 0,000, di bawah dari 0,05. Sehingga hal tersebut merujuk pada Regresi Model II, Lingkungan Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja (Z) secara parsial berdampak signifikan pada Disiplin Kerja, sementara Promosi Jabatan ( $X_2$ ) tidak menunjukkan pengaruh signifikan.

Tabel 8. Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2003.374	3	667.791	31.178
	Residual	1627.826	76	21.419	
	Total	3631.200	79		

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

Dapat dilihat berdasarkan tabel ANOVA uraian tersebut di atas, diperoleh output nilai F-hitung sebesar 31,178, melebihi tinggi dari nilai F-tabel yaitu 3,11. sebagai simpulan, dapat dinyatakan bahwa "Lingkungan Kerja ( $X_1$ )", "Promosi Jabatan ( $X_2$ )", dan "Kepuasan Kerja (Z)" dengan cara serentak berpengaruh secara penting dalam Disiplin Kerja (Y). Hasil ini berhubungan kuat antara Lingkungan Kerja, Promosi "Jabatan, dan Kepuasan Kerja" untuk Disiplin Kerja.

Tabel 9. R-square

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 <sup>a</sup>	.552	.534	4.628

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja

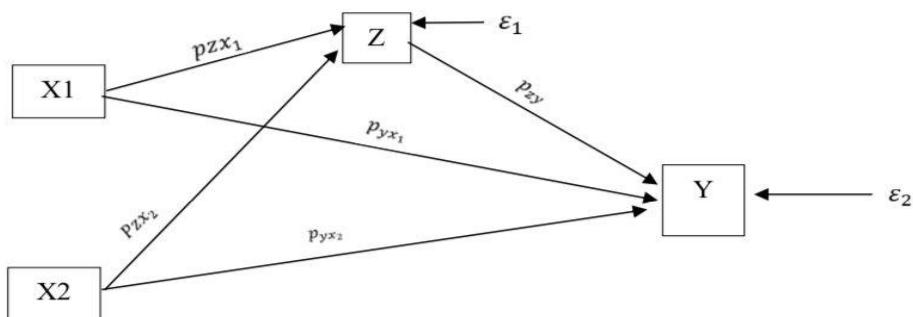
b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel Model Summary sebagaimana terlihat di atas, tingkat R-square tercatat senilai 0,552, yang mengindikasikan bahwa 55,2% tingkat perubahan Disiplin Kerja (Y) ditentukan oleh "Lingkungan Kerja ( $X_1$ )", "Promosi Jabatan ( $X_2$ )", dan "Kepuasan Kerja (Z)". Sementara itu, 44,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar itu yang berada di luar lingkup penelitian ini. Selain itu, nilai  $\varepsilon_2$  bisa dihitung dengan memakai rumus berikut:

$$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - 0,552} = 0,669$$

Sehingga, path diagram dari Model Struktur II dapat ditampilkan berikut ini:

## RESEARCH ARTICLE



Gambar 4. Output Substuktur II

$$Y = \rho_{zx_1} X_1 + \rho_{zx_2} X_2 + \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{zy} + \varepsilon_1 + \varepsilon_2$$

$$Y = 0.355 + (-0.076) + 0.485 + 0.206 + 0.308 + 0.942 + 0.669$$

#### 4.2 Pembahasan

Hasil penelitian kuantitatif mengindikasikan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan di PT LEN Industri (Persero) dipengaruhi oleh tiga faktor kunci, yakni kondisi lingkungan kerja, peluang promosi jabatan, serta kepuasan kerja yang menjadi variabel perantara dalam hubungan tersebut. Berdasarkan analisis regresi linier ganda mengindikasikan bahwa ketiga variabel ini serentak mampu menguraikan 55,2% variasi terhadap tingkat Disiplin Kerja. Yang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan pada aturan perusahaan. Pertama untuk variabel Lingkungan Kerja menunjukkan efek yang menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Disiplin Kerja, dengan tingkat signifikansi  $p = 0,000$  dan koefisien beta sebesar 0.194. fakta ini mengindikasikan bahwa suasana fisik dan sosial dalam lingkungan kerja, seperti kebersihan, pencahayaan, suhu ruang, serta hubungan antar individu dan atasan di tempat kerja, menurut buku "Manajemen Sumber Daya Manusia" mengatakan Lingkungan Kerja bertujuan guna meningkatkan performa dan semangat kerja agar berdampak lebih baik pada kinerja karyawannya. Suksesnya karyawan dalam menyelesaikan tugas dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. (Marnisah et al., 2021). Kedua, Promosi Jabatan tidak mempengaruhi berhubungan erat dengan disiplin kerja karyawan  $p = 0.015$  yang artinya melebihi 0,05 memiliki koefisien beta 0,262, menurut Jurnal "The Influence Of Job Promotion, Competence, Discipline and Motivation On Employee Productivity" mengatakan bahwa secara parsial dan simultan promosi jabatan, kompetensi, disiplin, dan motivasi memiliki dampak signifikan pada produktivitas kerja dengan kesimpulan yang terbukti sebagai berikut promosi jabatan tidak memiliki dampak signifikan pada kinerja karyawan.(Ihsan & Ariyati, 2024). Ketiga, Kepuasan Kerja mempengaruhi signifikan terhadap Disiplin Kerja Karyawan yang memiliki nilai sebesar 0.000 dan koefisien beta 0.228, menurut Sears dalam Jurnal "The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment with Work Discipline in Banshu Electric Indonesia Employees" mengatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi disiplin kerja, pegawai serta merasa merasa puas biasanya menunjukkan tingkat kehadiran yang lebih baik. (Susanti, Y., Purba, N, S, P., & Irviana, P, 2024). Analisis uji F terhadap pengaruh simultan ketiga variabel menghasilkan nilai F yang signifikan ( $p= 0.000$ ) dengan koefisien determinasi 0.743. ini menegaskan bahwa secara kolektif, Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja dan tingkat kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan dalam kaitannya dengan disiplin kerja pagawai. Sebaliknya, promosi jabatan tidak menimbulkan pengaruh yang berarti kepada disiplin kerja. Penelitian ini memberikan wawasan baru dalam konteks industri insulasi, yang selama ini kurang dieksplorasi dalam literatur manajemen sumber daya manusia, sehingga memperkaya khazanah ilmu dan memperkuat validitas teori yang ada.

## RESEARCH ARTICLE

## 5. Kesimpulan

Di PT LEN Industri (Persero), tiga faktor utama lingkungan kerja, promosi jabatan serta kepuasan kerja secara substansial memengaruhi disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja, promosi posisi dan kepuasan kerja terbukti paling signifikan ketiga kriteria tersebut menyumbang 55.2% dari total kontribusi terhadap disiplin kerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, seperti fasilitas dan hubungan antar rekan kerja serta atasan tidak kondusif mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan serta motivasi semangat kerja karyawan. Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang baik menjadikan karyawan lebih termotivasi, bertanggung jawab, dan konsisten dalam menjaga kedisiplinan kerja. Sementara itu, promosi jabatan tidak memberikan dampak signifikan pada disiplin kerja. Hal ini menunjukkan kedisiplinan karyawan, kemungkinan dipengaruhi oleh persepsi karyawan terhadap proses promosi, keterbatasan peluang karir, maupun orientasi promosi yang tidak secara langsung menuntut peningkatan kedisiplinan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kedisiplinan kerja di perusahaan lebih dipengaruhi oleh suasana serta mendukung dan kondusif, serta pemberian apresiasi yang layak, memperhatikan kesejahteraan dengan memperbaiki komunikasi yang efektif antar atasan dan bawahan agar termotivasi dan kedisiplinan tetap terjaga. Berdasarkan hasil trigulasi sumber dan teknik data di anggap valid dan kondisi nyata di lapangan.

## 6. Ucapan Terima Kasih

Penulis menyampaikan penghargaan yang setulusnya kepada semua yang telah membantu dalam penulisan buku harian ini. Setiap bentuk bantuan, baik berupa arahan, motivasi, maupun masukan selama penyelesaian tulisan ini, memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas isi yang tersaji. Penulis memahami bahwa karya ini masih memiliki keterbatasan dan masih perlu ditingkatkan. Maka dari itu, penulis sungguh menghargai setiap koreksi dan masukan yang bersifat membangkitkan guna menjadi pedoman dalam penyempurnaan pada kesempatan berikutnya. Penulis sangat berharap agar buku harian ini bisa berguna bagi pembaca serta dapat dijadikan acuan yang bermanfaat di masa mendatang.

## 7. Referensi

- Afifah, S. N., Muttaqin, R., & Siddiq, A. M. (2024). Pengaruh employee engagement, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja PT Kimia Jaya Utama Kota Bandung. *ECo-Buss: Economics and Business*, 7(2). <https://doi.org/10.32877/eb.v7i2.1980>.
- Andriani, M., Muttaqin, R., & Mubarok, D. A. A. (2025). Analisis kepuasan kerja karyawan PT Universal Indo Persada. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(4), 2861–2872.
- Azuar Juliandi, Irfan, & Saprina Manurung, B. S. (2016). *Mengolah data penelitian bisnis SPSS*.
- Azzahra, W. K., Wijaya, F., & Mubarok, D. A. A. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (Jebma)*, 04, 270–277.
- Darmawan, R. A., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Survei pada divisi pemasaran PT Fastrata Buana Cabang Cianjur). *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(6), 2795–2807.

## RESEARCH ARTICLE

Ghozali. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi 9.*

Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

Ichsan, M., & Ariyati. (2024). The influence of job promotion, competence, discipline, and motivation on employee productivity. *Journal International Conference on Business & Social Science*, 307–316.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 14). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marnisah, L., Farradia, Y., Erwant, E., Aisyah, N., Natan, N., & Widayanto, M. T. (2021). *Bookchapter*.

Paramita, R. W. D., & Noviansyah Rizal, R. B. S. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*.

Putri, D. M., Muttaqin, R., & Akbar, R. R. (2025). Pengaruh work life balance, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PrimaJaya Putra Sentosa. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 11(1), 39–49.

Saputro, A. H., & Muttaqin, R. (2023). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Niramas Utama pada divisi modern trade di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9(4).

Sugiyono. (2017). *Metode penelitian*.

Susanti, Y., Purba, N. S. P., & Ivania, P. F. (2024). The relationship between job satisfaction and organizational commitment with work discipline in Banshu Electric Indonesia employees. *Journal of Applied Psychology and Social Psychology*, 2(2), 58–70.

Tita, M., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh pengembangan karier, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sumber Daya Manusia*, 5(1).

Yonanda, D. A. (2023). Pengaruh motivasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Sekretariat DPRD Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 1–8.