

PAPER NAME

**ARTIKEL JURNAL LIANA 2.pdf**

AUTHOR

**Liana Yulianingtiyas**

WORD COUNT

**6214 Words**

CHARACTER COUNT

**40116 Characters**

PAGE COUNT

**19 Pages**

FILE SIZE

**491.0KB**

SUBMISSION DATE

**Aug 11, 2023 4:10 PM GMT+7**

REPORT DATE

**Aug 11, 2023 4:11 PM GMT+7****● 24% Overall Similarity**

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- Crossref database

**● Excluded from Similarity Report**

- Internet database
- Crossref Posted Content database
- Publications database

50  
**DAMPAK LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PNS DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA KANTOR BAPENDA  
KABUPATEN BANYUWANGI**

Liana Yulianingtiyas  
[lianayulianingtiyas@gmail.com](mailto:lianayulianingtiyas@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Ediyanto  
[ediyanto@unars.ac.id](mailto:ediyanto@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Minullah  
[minullah@unars.ac.id](mailto:minullah@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

### ABSTRACT

Humans Regional Revenue Office of Banyuwangi is an organization of government apparatus with a good reputation as implementing element in government, community and development sectors led by the head of department who is responsible to Regent through Regional Secretary. The purpose of this study is to analyze the effect of work environment and work discipline on performance with Job Satisfaction as an intervening variable at Regional Revenue Office of Banyuwangi by using Partial Least Square – Structural Equation Modeling (PLS-SEM).

The results of direct effect hypothesis testing using Smart PLS 3.0 application show that work environment has a significant positive effect on job satisfaction (H1 is accepted), work discipline has a significant positive effect on job satisfaction (H2 is accepted), work environment has a significant positive effect on performance (H3 is accepted), work discipline has a negative and not significant effect on performance (H4 is rejected), job satisfaction has a significant positive effect on performance (H5 is accepted), work environment has a significant positive effect on performance through job satisfaction (H6 is accepted), work discipline has a positive but not significant effect on performance through satisfaction Work (H7 is rejected).

13  
**Keywords:** Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance.

### I. PENDAHULUAN

Organisasi tidak dapat berjalan serta bersaing dalam persaingan global yang sedang berkembang dengan sendirinya. Maka cara berinovasi merupakan langkah untuk mencari peluang memenangkan persaingan yang sedang terjadi maupun yang akan terjadi. Diketahui Sumber Daya Manusia menjadi sumber utama yang dibutuhkan,

tidak dapat dihilangkan karena memiliki faktor yang terpenting bagi suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia merupakan individu yang termotivasi dari keinginannya sendiri untuk berperilaku demi kepuasan, melalui kemampuan yang ada secara daya fisik maupun daya pikir. Dapat diartikan keberadaan Sumber Daya Manusia melekat dalam bentuk fisik

dan non fisik untuk menggerakkan jalannya organisasi. Pengetahuan, perasaan, akal, kreatifitas serta keterampilan hanya dimiliki oleh Sumber Daya Manusia. Elemen organisasi yang dibutuhkan dan diutamakan adalah Sumber Daya Manusia contohnya elemen sumber daya lain contoh pengembangan modal dan teknologi. Sumber Daya Manusia berperan penting melalui pengetahuan dan keterampilannya untuk mempengaruhi organisasi atau perusahaan. Mengolah perencanaan seperti hal perkembangan informasi serta adanya modal dapat menyesuaikan teknologi yang ada, sehingga ada dukungan yang dapat mengatasi permasalahan dalam melaksanakan rencana yang sudah dipersiapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Menurut Hamali (2016:2) menguraikan bahwa “Sumber daya manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Sumber daya yang terdapat dalam suatu organisasi bisa dikelompokkan atas dua macam yakni sumber daya manusia dan sumber daya non manusia”.

Meningkatnya Kinerja seorang pegawai yang optimal dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang aman dan baik. Menurut Thamrin (2013:49) bahwa Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan yang nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektifitas dan efisiensi kerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan terjadinya kecelakaan kerja di unit-

unit produksi yang pada akhirnya pada keseluruhan akan menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

Adanya aturan disiplin kerja di tempat kerja mampu mempengaruhi kemampuan kinerja pegawai menjadi lebih baik, hal tersebut mempengaruhi kepuasan kerja pegawai karena merasa dapat memenuhi target kemampuan yang direncanakan. Menurut Suwatno dalam Sinambela (2017:169) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep multifaceted (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Menurut Wexley dan Yukl dalam Sinambela (2019:484), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Kepuasan kerja yang cenderung menurun berakibat terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Pegawai atau

karyawan tidak akan merasa antusias dalam mengerjakan pekerjaannya dan juga mudah untuk putus asa jika terjadi kegagalan dalam kinerja pasti berdampak pada pengembangan organisasi.

Seharusnya lingkungan kerja yang baik serta disiplin kerja baik bisa meningkatkan kepuasan kerja pegawai atau karyawan yang sehingga berdampak pada peningkatan kinerja untuk menunjang keberhasilan organisasi mencapai tujuan. Setiap organisasi mengharapkan sumber daya yang berkualitas, tak terkecuali pada organisasi pemerintah BAPENDA (Badan pendapatan daerah) Kabupaten Banyuwangi yang memiliki fokus untuk menunjang pendapatan asli daerah dalam pengelolaan pajak daerah seperti pajak hiburan, pajak reklame dan PBB, (Pajak bumi dan bangunan) serta retribusi daerah.

Hasil pengamatan pada lingkungan kerja di kantor BAPENDA Kabupaten Banyuwangi dirasa kurang mendukung, karena letak beberapa ruangan yang sempit menyebabkan suasana dalam bekerja kurang nyaman. BAPENDA Kabupaten Banyuwangi rutin melaksanakan apel pagi sebagai bentuk meningkatkan disiplin kerja pegawai, dengan pelaksanaan apel pagi tersebut dapat membangun rasa kebersamaan dan saling mendukung mengenai kesiapan mendapatkan target PAD (Pendapatan Asli Daerah). Akan tetapi masih ada pegawai yang tidak ikut serta dalam pelaksanaan apel pagi karena telat datang tepat waktu maupun masih adanya senioritas. Gaji yang didapatkan dirasa kurang sesuai

dengan beban kerja yang ada, sehingga dibutuhkan komunikasi yang lebih baik karena masih adanya laporan tugas yang terlimpahkan pada pegawai lain dan harus selesai tepat waktu.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen Sumber Daya

#### Manusia

Organisasi sosial maupun organisasi pemerintah dan organisasi lainnya demi memperoleh tujuan melalui sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting di samping sumber daya lainnya (sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya ilmu pengetahuan serta teknologi).

Menurut Siagian (2013:6) Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok organisasi atau organisasi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Ada beberapa fungsi manajemen sumber daya manusia, menurut Handoko (2014:79) mengemukakan sebagai berikut:

- 1) Fungsi Manajerial  
yaitu terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian.
- 2) Fungsi Operational  
yaitu terdiri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi (ganti rugi), integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan.

#### Lingkungan Kerja

Peran Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung pada

para pekerja yang melakukan pekerjaan, meskipun lingkungan kerja di dalam organisasi tidak melaksanakan proses produksi. Rasa aman yang bersumber dari lingkungan kerja yang nyaman berujung pada hasil kerja yang optimal bagi pegawai atau karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Minullah 2020). Pada indikator, Sedarmayanti (2009:46) menguraikan indikator dari lingkungan kerja sebagai berikut:

- 1) Suhu udara  
Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individu yang besar. Untuk memaksimalkan kinerja, sangat penting bagi pegawai untuk bekerja di lingkungan terkondisi yang menjaga suhu di dalam ruang kerja yang dapat diterima setiap individu.
- 2) Kebisingan, suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh yang negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.
- 3) Penerangan, bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat, dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang baik dari intensitas

cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian kinerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi, merupakan lebih baik untuk pegawai yang lebih tua dibandingkan yang lebih muda.

- 4) Keamanan kerja, untuk tempat tempat kerja dan lingkungan kerja tetap aman, maka perlu memperhatikan adanya keberadaan. Salah satu pendekatan untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah penggunaan unit tenaga satuan petugas keamanan (satpam).
- 5) Hubungan antar pegawai, cenderung dinilai berdasarkan hubungan antara individu dengan individu lainnya dalam suatu organisasi atau dapat dikatakan perilaku individu dalam kelompok. Dalam hubungan ini terdapat suatu arah hubungan dari atas ke bawah dan dari bawah ke atas atau komunikasi dua arah, disamping itu terdapat komunikasi dari samping kiri kesamping kanan dan sebaliknya.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja memiliki bahasa latin “disciplin” memiliki arti pendidikan etiket dan spiritual serta pembentukan karakter yang ada dalam pelatihan. Hal tersebut dapat menekankan kinerja pegawai atau karyawan dalam pekerjaannya sehingga berkembang dengan sikap yang layak. Dengan penyesuan diri karyawan atau pegawai yang sesuai terhadap aturan, keputusan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaannya serta perilaku yang ada dalam tubuh pegawai atau karyawan berkembang disebut dengan disiplin kerja. Sastrohadiwiryo (2012:291)

mengemukakan bahwa Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh serta taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya dan tidak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Soejono (2014:67) indikator Disiplin kerja pegawai suatu organisasi, sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu. Pegawai datang ke kantor sesuai waktu dengan cara yang rapi dan teratur sehingga dapat dikatakan disiplin kerja yang baik atau kokoh.
- 2) Tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang selalu melaksanakan tugas yang diberikan dengan cara yang sesuai melalui proses serta tanggung jawab untuk hasil kerja juga dapat dikatakan mempunyai disiplin kerja yang tinggi.
- 3) Ketaatan terhadap peraturan di kantor. Setiap pegawai mengenakan seragam kantor, lencana, mengenakan kartu nama sebagai tanda pengenal atau identitas pegawai, mengajukan ijin bila pegawai berhalangan masuk kantor.
- 4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik. Kehati-hatian atas penggunaan peralatan kantor merupakan wujud dari disiplin kerja yang lebih baik dan dapat melindungi peralatan kantor dari kerusakan.

### Kinerja

Kinerja merupakan prestasi ataupun pencapaian seseorang berkenaan dengan tugas yang

diberikan padanya. Keberhasilan organisasi dengan menyesuaikan etika yang berlaku serta tidak melanggar hukum untuk pencapaian tujuannya, hal tersebut merupakan hasil dari seseorang maupun kelompok orang yang berada di dalam organisasi dengan menyesuaikan wewenang serta tanggung jawab pribadi dapat diartikan sebagai kinerja. Sedarmayanti (2013:174) menyatakan bahwa Kinerja merupakan memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar, hasil para pekerja, proses organisasi, terbukti secara konkrit, menyempurnakan tanggung jawab, dapat diukur, dapat dibandingkan dengan standar yang sudah ditentukan”.

Indikator Kinerja berdasarkan Bangun (2012:234) yaitu sebagai berikut beserta penjelasan:

- 1) Jumlah pekerjaan.  
Pada jumlah pekerjaan yang dikerjakan secara individu maupun tim dengan syarat yang sudah ada. Semua pekerjaan mempunyai syarat yang beda dapat menuntut pegawai wajib melakukan syarat itu dengan baik sesuai pengetahuan, skill, dan kemampuan yang bagus. Dari syarat pekerjaan itu sendiri akan diketahui total pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri, atau setiap pegawai dapat mengerjakan dengan tim kerja sendiri.
- 2) Kualitas pekerjaan.  
Setiap pegawai pada organisasi diharapkan memenuhi syarat agar dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Semua



kegiatan mempunyai ketentuan kualitas yang ada sesuai dengan pegawai agar dalam pekerjaannya sesuai standart. Pegawai mempunyai kinerja yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai syarat-syarat kualitas yang sudah ada.

3) Ketepatan waktu.

Masing-masing tanggung jawab mempunyai karakteristik yang tidak sama, untuk berbagai macam pekerjaan tentu wajib selesai sesuai target waktu yang ditentukan. Pelaksanaan sebuah pekerjaan tertunda tidak sesuai waktu yang sudah ditentukan akan berdampak terhadap kualitas pekerjaan itu sendiri. Pegawai diwajibkan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Selain penyelesaian kerja dengan tepat waktu, pegawai juga diharuskan untuk datang tepat waktu pada waktunya, karena salah satu faktor pekerjaan yang dilakukan cepat selesai ini dengan waktu yang ditentukan. Apabila pegawai mengalami keterlambatan akan berdampak waktu pekerjaannya akan berkurang dan pekerjaannya tidak akan selesai sesuai dengan waktunya

4) Kehadiran.

Kehadiran pegawai sangat dituntut disiplin dalam melaksanakan pekerjaan harus tepat waktu. Terdapat beberapa jenis pekerjaan yang mana diharuskan mengutamakan kedisiplinan kehadiran pegawai selama 8 jam dalam sehari selama 5 hari kerja di dalam satu minggu. Kinerja pegawai

ditentukan oleh tingkatan kehadiran pegawai dalam mengerjakan pekerjaan.

5) Kemampuan kerja sama.

Semua kegiatan pekerjaan yang dilakukan tidak harus dengan satu orang pegawai saja. Pekerjaan tertentu bisa dikerjakan oleh 2 orang atau lebih dalam hal ini diperlukannya kerjasama sesama pegawai dan dapat dilihat seberapa tinggi dari kerjasama tersebut antar pegawai dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan dalam tim.

### Kepuasan Kerja

Beberapa pegawai atau anggota dalam organisasi ada saja yang mengeluh ataupun tidak puas selama berada di dalam organisasi tersebut. Hal ini mengakibatkan terjadinya dampak negatif pada kinerja suatu organisasi, organisasi tentu tidak menghendaki hal tersebut terjadi. Menurut Umam (2010:192) mengemukakan bahwa <sup>22</sup> Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya”. menurut Rivai (2011:859), indikator Kepuasan kerja yaitu:

1) Tingkat gaji.

Kepuasan terhadap pemberian gaji ini tidak hanya mencakup nominal gaji yang didapatkan, Akan tetapi lebih kepada kepuasan seseorang pegawai pada kebijakan administrasi penggajian, adanya berbagai macam tunjangan, serta kepuasan terhadap tingkat kenaikan gaji.

2) Kepemimpinan.

Kepuasan terhadap gaya kepemimpinan atasan ini ternyata memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat berbagai macam tipe gaya kepemimpinan atasan yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya atasan yang berorientasi terhadap kinerja pegawai dan atasan yang mengutamakan partisipasi pegawai.

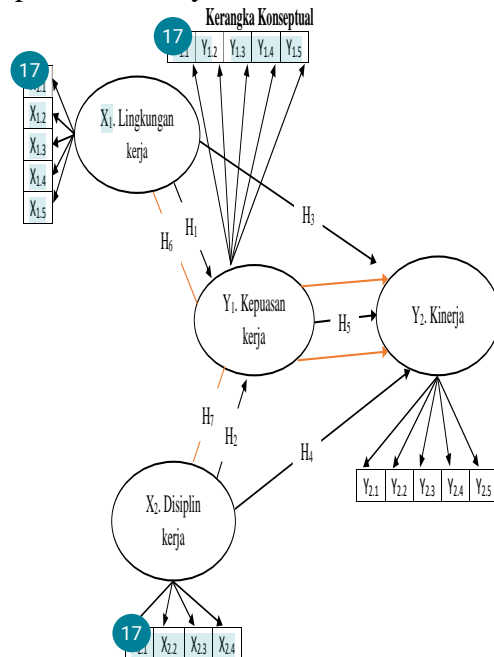
- 3) Rekan kerja yang mendukung. Rekan kerja merupakan salah satu dari faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai atau karyawan. Komunikasi yang berjalan dengan baik antar sesama pegawai mampu meningkatkan kepuasan kerja dalam diri seorang pegawai, apalagi rekan kerjanya tersebut memiliki kesamaan dalam bersikap sehingga akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan membentuk tali persahabatan antar pegawai. Perasaan senang dan rasa persahabatan yang timbul tersebut sangat berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai.
- 4) Kondisi yang mendukung. Pegawai merasa nyaman di Lingkungan kerja dan merasa dapat bekerja dengan nyaman. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa pegawai lebih menyukai lingkungan fisik yang nyaman atau bebas dari bahaya. Selain itu, sebagian besar pegawai lebih menyukai Lingkungan kerja yang relatif dekat dengan fasilitas yang relatif modern, bersih, dan peralatan yang memadai.

- 5) Fasilitas kerja.

Dalam suatu pencapaian tujuan organisasi, diperlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari di organisasi tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

### Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2016:60) “Mengemukakan bahwa kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti”. Penggunaan kerangka konseptual tersebut untuk menghubungkan atau menjelaskan tentang suatu topik yang akan dibahas secara panjang lebar. Pada kerangka konseptual dalam penelitian ini yaitu:



### Hipotesis

- H<sub>1</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan



- kerja.
- H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H<sub>3</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>4</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>5</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
- H<sub>6</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.
- H<sub>7</sub>: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

### III. METODE PENELITIAN

#### Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian adalah pendekatan sistematis yang dimanfaatkan atau dibutuhkan oleh peneliti untuk melakukan penelitian, di mana semua komponen dan jenis data penelitian yang diidentifikasi selanjutnya disinkronkan untuk menghasilkan peningkatan hasil penelitian yang masuk akal. Pada rancangan penelitian, Arikunto (2013:106) mengemukakan “Rancangan penelitian merupakan rancangan keseluruhan perencanaan keseluruhan perencanaan dari suatu penelitian yang akan dilaksanakan dan akan dijadikan pedoman dalam melakukan penelitian”.

#### Tempat dan Waktu Penelitian

Pada penelitian ini dilangsungkan selama 3 bulan, pada awal bulan Maret sampai dengan berakhir di bulan Mei 2023. Penelitian ini dilakukan di kantor BAPENDA (Badan pendapatan Daerah) Kabupaten Banyuwangi yang beralamatkan Jl. Jaksa Agung

Suprpto No.37, Kabupaten Banyuwangi, Jawa Timur.

#### Populasi dan Sampel

Pada populasi, Sugiyono (2016:80) mengemukakan “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Pada populasi di dalam penelitian ini yaitu berjumlah 50 Pegawai Negeri Sipil (PNS) kantor BAPENDA Kabupaten Banyuwangi. Sebagian dari populasi yang disebut sampel, diperiksa dan diambil sebagai gambaran populasi. Pengambilan sampel harus benar-benar representatif. Arikunto (2013:131) mengemukakan “Apabila dalam menentukan jumlah sampel yang diteliti subjeknya kurang dari 100 orang maka sampel tersebut lebih baik diambil semua”. Dan sampel pada penelitian ini diambil dari keseluruhan yang berjumlah 49 Pegawai Negeri Sipil (PNS) selain kepala BAPENDA.

#### Teknik Pengumpulan Data

Suatu faktor yang penting adalah metode untuk pengumpulan data, penghitungan data dari data penelitian. Metode yang digunakan atau dibutuhkan pada penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

#### Observasi

Menurut Sugiyono (2016:145) menyatakan bahwa “Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis”. Dua proses yang

paling penting merupakan proses pengamatan (observasi) serta ingatan (memori). Proses observasi ini dikerjakan oleh peneliti pada saat pengamatan (observasi) pertama di lapangan, dan pada kantor BAPENDA (Badan pendapatan daerah daerah) Kabupaten Banyuwangi ditemukan adanya permasalahan. Oleh karena hal tersebut, kantor BAPENDA (Badan pendapatan daerah) Kabupaten Banyuwangi diminta untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini.

#### Metode Wawancara

Menurut Sugiyono (2016:137) mengatakan bahwa “Wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin dilakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti”. Data diperoleh melalui wawancara dengan pegawai negeri sipil (PNS) yang bertugas di kantor BAPENDA (Badan pendapatan daerah) Kabupaten Banyuwangi untuk mendapatkan suatu informasi yang diminta atau yang diinginkan.

#### Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2016:142) mengemukakan “Metode kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab”. Pada data yang diperoleh dari peneliti dengan menggunakan cara menyerahkan angket kepada pegawai negeri sipil (PNS) kantor BAPENDA (Badan pendapatan) Kabupaten Banyuwangi, untuk

memungkinkan data yang dikumpulkan dinilai atau dievaluasi dalam bentuk tanggapan kuantitatif.

#### Studi Pustaka

Nazir (2013:93) mengemukakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan”. Teknik ini dimanfaatkan untuk mendapatkan bukti dan pendapat secara tertulis dengan cara meneliti berbagai literatur tentang masalah yang diteliti. Hal tersebut dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang menjadi dasar atau dasar pembenaran yang sebenarnya. Data sekunder untuk metode ini diperoleh dari sumber-sumber yang relevan seperti *browsing* di internet, mempelajari beragam literatur, dari hasil penelitian peneliti sebelumnya, dan catatan kuliah.

#### Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui pengumpulan dan analisis dokumen, dengan mengumpulkan dan menganalisis dokumen, baik tertulis maupun tidak, bergambar, maupun perangkat elektronik. Dokumentasi yang dipakai dalam penelitian ini yaitu berbentuk foto, gambar dan data-data dari BAPENDA (Badan Pendapatan Daerah) Kabupaten Banyuwangi selama proses penelitian.

**Metode Analisis Data**

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Smart PLS 3.0, Structural Equation Model - Partial Least Square* (PLS-SEM).

**IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**  
**Analisis Deskriptif**

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah para PNS BAPENDA Kabupaten Banyuwangi sebanyak 49 pegawai yang diteliti selain kepala BAPENDA. Adapun karakteristik responden dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin. Pada jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 orang responden dengan persentasi sebesar 57,1%, sedangkan responden jenis kelamin perempuan sebanyak 21 orang responden dengan persentasi 42,9%.

**Uji Validitas Konvergen**

Pada nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator yaitu lebih dari 0,7 dengan demikian dapat

dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Uji validitas konvergen dapat dilihat pada output *Construct Reliability and Validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *Average Varian Extracted* (AVE). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *outer loading* untuk masing-masing indikator yaitu lebih dari 0,7 maka dengan demikian dapat dinyatakan valid dan nilai *Average Varian Extracted* (AVE) diatas 0,5 maka dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan di dalam penelitian yaitu “Valid”.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Cronbach’s alpha. Instrumen penelitian dikatakan reliabel jika memiliki nilai dengan Cronbach’s alpha yang lebih besar dari 0,70 dan nilai composite reliability diatas angka 0,70. Pada hasil uji reliabilitas pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 1**  
**Uji Reliabilitas**

Kategori	Cronc alpha	Keterangan
X <sub>1</sub> . Lingkungan kerja	0,900	Reliabel
X <sub>2</sub> . Disiplin kerja	0,883	Reliabel
Y <sub>1</sub> . Kepuasan kerja	0,864	Reliabel
Y <sub>2</sub> . Kinerja	0,882	Reliabel

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan jika nilai Cronbach’s alpha lebih besar dari angka 0,70 dengan demikian instrumen yang digunakan yaitu dapat dikatakan reliabel.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Multikolinieritas**

Uji multikolinieritas bermaksud untuk menguji apakah model regresi menemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dikerjakan dengan melihat nilai *Collinearity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*”. Berdasarkan aplikasi *Smart PLS* dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik

“Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*Varians inflation factor*)  $\leq 5,00$ .

Hasil uji multikol pada penelitian ini yaitu:

**Tabel 2**  
**Tabel Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas**

Variabel penelitian	X1. Lingkungan kerja	X2. Disiplin kerja	Y1. Kepuasan kerja	Y2. Kinerja
X1. Lingkungan kerja			4,096	4,824
X2. Disiplin kerja			4,096	<b>5,725</b>
Y1. Kepuasan kerja				<b>5,253</b>
Y2. Kinerja				

Hasil uji pada penelitian, menunjukkan bahwa ditemukan adanya pelanggaran asumsi klasik multikol yaitu pada variabel Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta variabel Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58. Hasil pengujian penelitian ini menunjukkan bahwa sebaran data semua indikator berdistribusi normal.

**49 Uji Normalitas**

Pada uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah semua data penelitian untuk setiap variabel berdistribusi secara normal atau secara tidak normal, dalam arti tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*)

**70 Uji Goodness of Fit (GOF)**

Pada uji Goodness of Fit (GOF) dalam prinsipnya yaitu bertujuan untuk melihat atau memahami apakah sebuah distribusi data dari sampel berdasarkan sebuah distribusi teoritis tertentu ataukah tidak. Dibawah ini dari uji goodness of fit yaitu sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Goodness Of Fit (GOF)**

Kriteria	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
<b>SRMR</b>	0,095	0,095	$\leq 0,09$	Baik
<b>Chi-Square</b>	462,419	462,419	<b>Diharapkan kecil</b>	Baik
<b>NFI</b>	0,592	0,592	<b>&gt; 0,5 (mendekati angka 1)</b>	Baik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada nilai SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

menunjukkan nilai sama dengan 0.09 dapat dikatakan baik, serta Chi Square diharapkan kecil dikatakan

baik, dan nilai NFI (Normed Fit Index) yang didapatkan >0,5 atau mendekati angka 1 dikatakan baik.

**Uji Koefisien Determinasi**

Uji *inner model* dikerjakan untuk menguji hubungan hipotesis diantaranya konstruk eksogen dan endogen. Uji ini dapat diketahui melalui nilai *R-Square* untuk

variabel dependen. Perubahan pada nilai *R-Square* dapat dimanfaatkan untuk menilai pengaruh dari variabel laten independen terpilih terhadap variabel laten dependen. Hasil dari uji koefisien determinasi dengan menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Tabel Uji Koefisien Determinasi**

Variabel terikat	R-Square	R-Square Adjusted
Y1. Kepuasan kerja	<b>0,81</b>	<b>0,80</b>
Y2. Kinerja	<b>0,844</b>	<b>0,83</b>

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa:

- a. Pada variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,81 (81%) dengan demikian berpengaruh tinggi atau kuat, sementara sisanya 19% dipengaruhi dengan variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.
- b. Pada variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2) mempengaruhi Kinerja (Y2) sebesar 0,844 (84,4%) dengan demikian berpengaruh tinggi sekali, sementara sisanya 15,6% yaitu dipengaruhi dengan variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian.

**a. Persamaan structural (Inner Model):**

$$Y_1 = b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 0,516X_1 + 0,389X_2 + e$$

$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + e$$

$$= 0,441X_1 - 0,044X_2 + e$$

$$Y_2 = b_5Y_1 + e$$

$$= 0,413Y_1$$

**b. Persamaan struktural (Inner Model) dengan variabel intervening:**

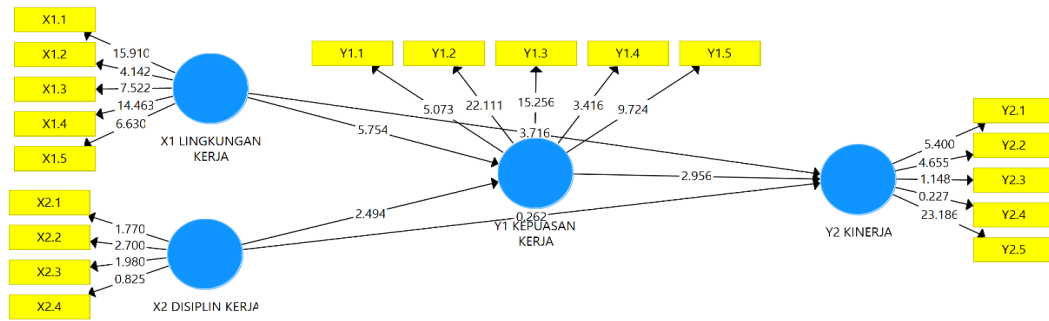
$$Y_2 = b_3X_1 + b_4X_2 + b_5Y_1 + e$$

$$= 0,441X_1 - 0,044X_2 + 0,413Y_1$$

Hasil analisis pada penelitian ini menggunakan analisis Smart PLS (partial least square) tersebut selanjutnya dibuat model struktural sebagaimana gambar dibawah ini:

**Analisis Persamaan Struktural (inner model) dan Uji Hipotesis Penelitian**

**Gambar 2.**  
**Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi Smart PLS**



**Tabel 5**  
**Uji Hipotesis Penelitian**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1. Lingkungan kerja -> Y1. Kepuasan kerja	0,516	0,529	0,090	5,754	0,000
X1. Lingkungan kerja -> Y2. Kinerja	0,441	0,464	0,119	3,716	0,000
X2. Disiplin kerja -> Y1. Kepuasan kerja	0,389	0,377	0,156	2,494	0,013
X2. Disiplin kerja -> Y2. Kinerja	-0,044	-0,035	0,167	0,262	0,793
Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja	0,413	0,401	0,140	2,956	0,003

**Tabel 6**  
**Uji Hipotesis Penelitian**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
X1. Lingkungan kerja -> Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja	0,213	0,211	0,081	2,646	0,008
X2. Disiplin kerja -> Y1. Kepuasan kerja -> Y2. Kinerja	0,160	0,147	0,083	1,929	0,054



## Pembahasan

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,516) dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05). Berdasarkan pengujian dapat ditarik kesimpulannya yaitu **H<sub>1</sub> diterima**, Lingkungan kerja yang baik meningkatkan Kepuasan kerja, di sisi lain yaitu kondisi kerja yang buruk menyebabkan Kepuasan kerja yang lebih rendah. Lingkungan kerja yang ada di kantor akan menjadi keberhasilan dalam Kepuasan kerja, apakah lingkungan yang ada menjadi pendukung atau tidaknya dalam sikap pegawai dalam melakukan tanggung jawab dan tugas di kantor. Lingkungan kerja yang menciptakan rasa aman pada pegawai dari gangguan atau ancaman, yang dapat mengganggu di saat bekerja memberikan Kepuasan kerja. Pada hasil penelitian ini yaitu mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Sahira (2018) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja pegawai.

### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,389), dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,013 (<0,05). Berdasarkan pengujian dapat ditarik kesimpulannya yaitu **H<sub>2</sub> diterima**, maka jika Disiplin kerja yang

memiliki nilai tinggi dan baik akan meningkatkan nilai Kepuasan kerja dan sebaliknya jika Disiplin kerja kurang baik maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Kedisiplinan yang telah terbentuk dalam diri pegawai tanpa adanya paksaan, akan menimbulkan hal yang baik dengan mengikuti semua aturan yang berlaku di dalam organisasi sehingga menimbulkan perasaan puas dalam diri seseorang. Melalui kedisiplinan mencerminkan kekuatan serta keberhasilan dalam pekerjaan. Disiplin kerja yang dapat dipatuhi dengan tingkat absensi dalam ketepatan waktu semakin baik, memberikan dampak pada hasil kerja sesuai target dan menciptakan rasa tanggung jawab pada pegawai yang dapat memberikan Kepuasan kerja. Pada hasil penelitian ini yaitu mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Setyawasih (2019) yang menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu positif (0,441), dan nilai *P Value* yaitu sebesar 0,000 (<0,05). Berdasarkan pengujian dapat ditarik kesimpulannya yaitu **H<sub>3</sub> diterima**, maka jika Lingkungan kerja yang tercipta baik serta sesuai dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dalam bekerja di kantor. Begitu sebaliknya jika pada Lingkungan kerja terlihat kurang baik, dan akan berdampak terhadap

Kinerja yang akan menurun dari pegawai. Lingkungan kerja yang memiliki suasana tenang dan penerangan yang cukup dalam ruangan dapat membantu pegawai beraktivitas, serta pegawai dapat lebih konsentrasi saat bekerja sehingga pada kinerja yang dihasilkan tersebut akan meningkat. Pada hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Hideyo (2019) menunjukkan Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, serta pada penelitian terdahulu oleh Alfandi (2021) menunjukkan bahwa pada Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja dengan nilai *original sample* yaitu negatif (-0,044), dan nilai *P Value* sebesar 0,793 ( $> 0,05$ ). Berdasarkan pengujian dapat ditarik kesimpulannya yaitu **H<sub>4</sub> ditolak**, hal tersebut menjelaskan bahwa jika Disiplin Kerja menurun tidak berdampak signifikan terhadap Kinerja. Hal tersebut berarti bahwa Disiplin kerja bukanlah variabel utama dalam menentukan Kinerja. Variabel Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator ketepatan waktu, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap peraturan kantor dan menggunakan peralatan kantor dengan baik. Meskipun Disiplin kerja pada penggunaan peralatan kantor yang diterapkan oleh BAPENDA

Kabupaten Banyuwangi telah menyesuaikan dengan kemampuan para PNS, tetapi masih belum mampu menghasilkan dampak yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Hal tersebut karena pegawai belum memaksimalkan kemampuan untuk tetap konsisten dalam pelaksanaannya, sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu yang telah diteliti oleh Hideyo (2019) dan Alfandi (2021) menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, serta hasil penelitian ini menolak penelitian terdahulu oleh Ediyanto (2022) menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

#### Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,413), dan nilai *P Value* sebesar 0,003 ( $< 0,05$ ). Berdasarkan pengujian maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu **H<sub>5</sub> diterima**, Kepuasan kerja yang lebih baik mengarah atau menuju pada Kinerja yang lebih baik. Sebaliknya ketika Kepuasan kerja menurun, Kinerja juga menurun. Kepuasan Kerja dapat diukur dengan tingkat gaji, kepemimpinan, rekan kerja, kondisi kerja dan fasilitas kerja yang menjadi indikator utama tingkat Kepuasan kerja pegawai sebagai penghargaan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan. Secara signifikan berdampak pada Kinerja yang meningkat. Kepuasan kerja yang memiliki kondisi

mendukung dengan ruangan selalu bersih memberikan rasa senang dan nyaman pada pegawai, serta fasilitas kerja sebagai penunjang dalam menyelesaikan tugas yang diterima dapat mendorong semangat pegawai untuk meningkatkan atau memaksimalkan Kinerja. Pada hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Holifatul Mawaddah (2019) <sup>1</sup> Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja serta Akhmad Alfandi (2021) <sup>16</sup> yang menunjukkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

#### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,213), dan nilai *P Value* sebesar 0,008 (<0,05). Berdasarkan pengujian maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu **H<sub>0</sub> diterima**, menandakan bahwa Kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat diantara variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja pada pegawai BAPENDA Kabupaten Banyuwangi. Lingkungan kerja sangat penting untuk memberikan rasa nyaman dalam produktivitas kerja, sehingga Kepuasan kerja menjadi meningkat dan secara langsung akan mendorong peningkatan Kinerja. Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, nyaman, tenang, serta memiliki penerangan yang cukup pada ruangan dapat memberikan kenyamanan dan konsentrasi pada pegawai di saat bekerja. Tugas yang sedang dikerjakan pegawai akan cepat selesai karena konsentrasi yang

tercipta, sehingga menimbulkan Kepuasan pegawai yang dapat memenuhi target tugas yang diberikan organisasi. Hal tersebut mendorong Kinerja pegawai meningkat dan lebih baik dari sebelumnya. Hasil penelitian ini yaitu mendukung penelitian terdahulu oleh Sahira (2018), Holifatul Mawaddah (2019) <sup>75</sup> dan Akhmad Alfandi (2021) <sup>21</sup> yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

#### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja**

Hasil uji hipotesis dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu positif (0,160), dan nilai *P Value* sebesar 0,054 (>0,05). Berdasarkan pengujian dapat ditarik kesimpulannya **H<sub>7</sub> ditolak**, Disiplin kerja dapat ditunjukkan pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada untuk mendapatkan dampak yang diterima sebagai contoh dalam kemampuan bekerja untuk memenuhi target organisasi. Bekerja dengan baik dan fokus dalam pekerjaan sebagai bentuk tanggung jawab pada tugas yang diberikan, sehingga mendorong pegawai BAPENDA Kabupaten Banyuwangi untuk meningkatkan Disiplin kerja. Disamping hal tersebut, Kepuasan kerja memegang peran penting dan menjadi penentu dalam Kinerja pegawai. Pegawai yang mendapatkan Kepuasan kerja selama bekerja, akan memberikan dampak terhadap peningkatan Kinerja. Dengan demikian peran variabel mediasi, Kepuasan kerja tidak signifikan pengaruhnya dalam memediasi

21 pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja. Disiplin kerja yang mengharuskan pegawai mematuhi ketetapan yang ditentukan oleh organisasi diharapkan dapat meningkatkan Kinerja melalui Kepuasan kerja. Organisasi mengatur kehadiran atau absensi sesuai waktu yang telah ditentukan, prosedur kerja, serta penggunaan peralatan kantor sesuai penggunaannya. Organisasi berharap dapat berjalan sesuai tujuan, namun tidak semua pegawai dapat melaksanakan secara konsisten. Hal tersebut menunjukkan pegawai tidak berpengaruh pada Kepuasan Kerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian Kinerja belum terdorong untuk meningkat atau maksimal. Pada 38 hasil penelitian ini menolak hasil penelitian terdahulu oleh Rianti Setyawasih (2019), Holifatul Mawaddah (2019) dan Akhmad Alfandi (2021) yang menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis serta 77 pembahasan yang telah dikemukakan atau diuraikan, berikut dapat ditarik kesimpulannya yang diperoleh dari hasil penelitian secara keseluruhan:

1. Lingkungan kerja 40 berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  diterima).
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  diterima).
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_3$  diterima).

4. Disiplin 1 kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_4$  diterima).
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima).
6. Lingkungan 34 kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja ( $H_6$  diterima).
7. Disiplin 55 kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja ( $H_7$  ditolak).

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan tersebut yang telah dikemukakan atau diuraikan, berikut ini dapat dijelaskan saran-saran:

#### 1. Bagi Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kabupaten Banyuwangi.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan evaluasi bagi BAPENDA Kabupaten Banyuwangi. Berdasarkan hasil analisis statistik pada variabel Disiplin kerja terdapat indikator menggunakan peralatan kantor dengan baik yang seharusnya dapat terpenuhi atau tercapai, diketahui hal tersebut masih ada dalam penggunaan peralatan kantor yang belum sesuai dengan peruntukannya sehingga dibutuhkan dan diharapkan adanya dorongan lebih dari semua pegawai terkait kontrol penggunaan serta fungsinya untuk mempertahankan dan meningkatkan Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja. Organisasi dapat memberikan apresiasi pada para pegawai apabila terciptanya Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja yang baik serta

terpenuhi, supaya dapat memberikan dorongan atau semangat pada seluruh pegawai untuk menciptakan Lingkungan kerja juga Kepuasan kerja yang baik serta terpenuhi sehingga dapat memberikan dampak terhadap peningkatan Kinerja.

## 2. Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

- a. Hasil pada penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber untuk menambah pengetahuan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- b. Hasil pada penelitian ini dapat dipergunakan sebagai acuan Dampak Lingkungan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja dengan memediasi Kepuasan kerja.

## 3. Bagi Peneliti Lain

Hasil pada penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru, terkait kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan pada saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfandi, A. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Pada PDAM Kota Batu". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Malang: Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.

Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Ediyanto. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 1 (6) : 1277-1287.

Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.

Handoko, H. T. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara: Jakarta.

Hideyo, A. R. 2019. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Energi Sumber Daya Mineral". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Mawaddah, Holifatul. 2019. "Pengaruh Tingkat Absensi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Panca Mitra Multiperdana Situbondo". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember: Universitas Jember.

Minullah. 2020. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD. Sri Mulya Arjasa Kabupaten Sumenep. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis "Growth"*. Volume 18 (2) : 16-31.



- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sahira. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Sastrohadwiryo, S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Setyawasih, R. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (persero) Kota Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Fakultas Ekonomi Universitas Islam 45 Bekasi. Volume 13 (2) : 1-15.
- Siagian, S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soejono. 2014. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Edisi Kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thamrin. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Umam, K. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.



● **24% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- Crossref database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<b>Abdul Aziz Nugraha Pratama, Aprina Wardani. "Pengaruh Kemampuan ...</b>	1%
	Crossref	
2	<b>Uki Yonda Aseptia, Sekar Harumi Putri Maruno. "ANALISIS PENGARUH ...</b>	<1%
	Crossref	
3	<b>Suhaimi Suhaimi, Nuryadin Efendi. "Hubungan peran kepala sekolah da...</b>	<1%
	Crossref	
4	<b>Nia Trisniati, Budiman Abdulah. "PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUN...</b>	<1%
	Crossref	
5	<b>Adi Setya Pamungkas, Sri Yuni Widowati. "PENGARUH KEPEMIMPINA...</b>	<1%
	Crossref	
6	<b>Novi Retno, Ahsin Daroini. "Pengaruh Tunjangan Kerja, Motivasi Kerja, ...</b>	<1%
	Crossref	
7	<b>Suwarto Suwarto. "Factors Affecting Employee Performance", Jurnal P...</b>	<1%
	Crossref	
8	<b>Imam Lukito, Edward James Sinaga. "Analisa Pembentukan Organisasi...</b>	<1%
	Crossref	
9	<b>Tiurma Arta Uli, Winata Wira, Dodi Dermawan. "Pengaruh Motivasi, Kep...</b>	<1%
	Crossref	

- 10 Mega Selly Ananda, Muhammad Wadud, Susi Handayani. "Pengaruh B... <1%  
Crossref
- 
- 11 Sri Handayani, Ahmad Soleh, Ike Wulandari. "PENGARUH MOTIVASI D... <1%  
Crossref
- 
- 12 M. Zikwan, A. Muhyiddin Khotib. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANU... <1%  
Crossref
- 
- 13 Ayu Evida Restianah. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJ... <1%  
Crossref
- 
- 14 Najra Nurani Nasution, Okta Karneli. "Pengaruh Perceived Organization... <1%  
Crossref
- 
- 15 Shofi Hidayatullah, Sumarni Sumarni, Sry Rosita. "Pengaruh pengelolaa... <1%  
Crossref
- 
- 16 Andana Budi Tami, Sri Yuni Widowati. "ANALISIS PENGARUH KEPEMI... <1%  
Crossref
- 
- 17 Dwi Ariestianah, Zunaidah Zunaidah, Omar Hendro. "Pengaruh Kepemi... <1%  
Crossref
- 
- 18 Keren Anis, Bernhard `Tewal, Yantje `Uhing. "PENGARUH LINGKUNGA... <1%  
Crossref
- 
- 19 Widya Ayu C, Arum, Enggar Diah Puspa, Ratih Kusumastuti. "MOTIVASI... <1%  
Crossref
- 
- 20 Shary Limbong, Solehudin Solehudin, Didit Supriyadi. "The Pengaruh Li... <1%  
Crossref
- 
- 21 Jufrizen Jufrizen. "Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhada... <1%  
Crossref

- 22

**Lidya Hutabarat, Calvin Anggen, Murniati Murniati. "Pengaruh Motivasi ...**

Crossref

<1%
- 23

**Made Yully Martiana Dewi. "EFEK MODERASI DISIPLIN KERJA PADA P...**

Crossref

<1%
- 24

**Wirawan Adhie Pamungkas, Rita Yuni Mulyanti, Tiara Puspa. "PERAN ...**

Crossref

<1%
- 25

**Adhi Yoga Utomo, Dianna Ratnawati. "PENGEMBANGAN VIDEO TUTOR...**

Crossref

<1%
- 26

**Heri Saptomo Yulius, Margareth Sabarofek, Fachira Fachira. "PENGAR...**

Crossref

<1%
- 27

**Susi Susilawati, Junita Lubis, Siti Lam'ah Nasution. "Pengaruh Pengaw...**

Crossref

<1%
- 28

**Dwiki Hisyamul Mubarak, Sulastri Irbayuni. "PENGARUH KEPEMIMPIN...**

Crossref

<1%
- 29

**Elis Tri Wahyuni. "Pengaruh segmentasi pasar terhadap kepuasan pela...**

Crossref

<1%
- 30

**Yudi Agus Setiawan, Dina Prasetyaningrum. "The influence of work env...**

Crossref

<1%
- 31

**Daniel Yusuf, T.Muhammad Adriansyah. "PENGARUH KEPEMIMPINAN ...**

Crossref

<1%
- 32

**Dewi Fitriani, Nurlaela Nurlaela, Dirarini Sudarwadi. "LINGKUNGAN KER...**

Crossref

<1%
- 33

**Mashudi Mashudi, Luluk Fauziah, Tika Kapita Fachrista. "THE INFLUEN...**

Crossref

<1%

- 34 Rafika Rachmaniah. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terha... <1%  
Crossref
- 
- 35 Rosi Imaniah. "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Terhadap Kinerj... <1%  
Crossref
- 
- 36 Dicky Wahyu Pratama, Suryadi Suryadi. "Pengaruh Penempatan Kerja T... <1%  
Crossref
- 
- 37 Yusuf Al Alim, Budi Prabowo. "Pengaruh Kompensasi dan Fleksibilitas ... <1%  
Crossref
- 
- 38 Ahda Safitri, Trusti Wismantari, Vina Hermawati, Innocentius Bernarto. ... <1%  
Crossref
- 
- 39 Felisia Novembriani Prissilia Harut, Prayekti Prayekti, Didik Subiyanto. ... <1%  
Crossref
- 
- 40 Prof. Dr. Yupono Bagyo, MM, MS, CHRP, CPTM, Rifatul Khusnia. "Komit... <1%  
Crossref
- 
- 41 Moh. Naufal Fanani, Mirza Dwinanda Ilmawan, Aditya Narendra Wardh... <1%  
Crossref
- 
- 42 Muh Asdar. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN K... <1%  
Crossref
- 
- 43 Ireine Umboh, Lucky O. H Dotulong, Merinda H. Ch Pandowo. "PENGAR... <1%  
Crossref
- 
- 44 Jon M Maizar, May Yuliza, Endar Wita, Sintia Ramadhani. "Pengaruh Di... <1%  
Crossref
- 
- 45 Kunti Nurul Aini, Teguh Ariefiantoro. "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUN... <1%  
Crossref

- 46

**Pitriani Pitriani, Devi Yasmin. "Pengaruh Faktor Intrinsik dan Faktor Esk...** <1%

Crossref
- 47

**Tri Bodroastuti, Tjandra Tirtono. "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI...** <1%

Crossref
- 48

**Berryansyah Hidayat, Shofia Amin, Sry Rosita. "Pengaruh disiplin kerja ...** <1%

Crossref
- 49

**Hidayah Mustika Canggih, Tono Sugihartono, Defliyanto Defliyanto. "P...** <1%

Crossref
- 50

**Sri Rumiati Junus, Mr. Suwandi. "PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN ...** <1%

Crossref
- 51

**Endang Sri Wahyuni, Rosmida Rosmida. "ANALISIS PENGARUH BUDAY...** <1%

Crossref
- 52

**Mulyadi Mulyadi, Harmita Harmita, Hafidz Maulana, Yelvi Apriandini. "...** <1%

Crossref
- 53

**Elfiani Elfiani, Mursalim Umar Gani, A.M. Hasbi. "Faktor-Faktor yang M...** <1%

Crossref
- 54

**Muhamad Agus Teguh Herlambang. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan d...** <1%

Crossref
- 55

**Rian Falentiyo, Durotun Nasikah. "Pengaruh Work Life Balance, Burnou...** <1%

Crossref
- 56

**Bayu Widhi Respati, Muhammad Ihwanudin, Masmira Kurniawati. "Pen...** <1%

Crossref
- 57

**Ende Ende, Ahmad Asep Firdaus. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhada...** <1%

Crossref

- 58

**Gabriella Ginting, Valentine Siagian. "PENGARUH MOTIVASI DAN LING...**

Crossref

<1%
- 59

**Mardiana Puspasari, Wani Fitriah. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, d...**

Crossref

<1%
- 60

**Liza Amelia Sari, Sry Rosita, Nur Hasanah. "Pengaruh kompensasi terh...**

Crossref

<1%
- 61

**Ribka Exanti Palandeng, Olivia S Nelwan, Yantje Uhing. "PENGARUH PR...**

Crossref

<1%
- 62

**Rizka Dwi Astuti, Jajuk Herawati, Epsilandri Septyarini. "Pengaruh Beba...**

Crossref

<1%
- 63

**Setyanto Putro, Koes Yuliadi. "Pengaruh Pemberdayaan, Hard Skill dan...**

Crossref

<1%
- 64

**Suhartini Suhartini. "PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI EKS...**

Crossref

<1%
- 65

**Syaiful Amri, Nurhidayati Nurhidayati, Rosiya Wardani. "FAKTOR-FAKT...**

Crossref

<1%
- 66

**Erlinda Esti Hairunnisa, Syarif Ali. "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, d...**

Crossref

<1%
- 67

**Irwan Desyantoro, Hardani Widhiastuti. "Motivasi Kerja dan Kepuasan ...**

Crossref

<1%
- 68

**Markus Markus, Titi Hasanah, M Pahlan. "Disiplin Kerja, Motivasi Kerja,...**

Crossref

<1%
- 69

**Maulidia Wulan Anggraini, Tin Agustina Karnawati, Widi Dewi Ruspitas...**

Crossref

<1%



- 70 Novryansyah Novryansyah, Dita Oki Berliyanti, Ida Ariyani. "FAKTOR YA... <1%  
Crossref
- 
- 71 R AYU IDA ARYANI. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intensitas Peri... <1%  
Crossref
- 
- 72 YULFIKA ANINDYA FARHA, Iwan Kresna Setiadi, Jubaedah. "PENGAR... <1%  
Crossref
- 
- 73 Arief Amirudin, Mombang Sihite, Edi Supriadi. "PENGARUH e-SYSTEM ... <1%  
Crossref
- 
- 74 Ida Bagus Agung Andi Bhisma Manuaba, Ni Putu Nina Eka Lestari. "FA... <1%  
Crossref
- 
- 75 Wildayana Wildayana, Machasin Machasin, Yulia Efni. "Pengaruh Peng... <1%  
Crossref
- 
- 76 Achmad Djuraidi, Nur Laily. "PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFOR... <1%  
Crossref
- 
- 77 Dini Dwi Damayanti. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan L... <1%  
Crossref
- 
- 78 Firman Hidayat, Maman Suryaman, Risma Fitriani, Billy Nugraha. "Peng... <1%  
Crossref
- 
- 79 Kartika Sandra Desi, Abid Djazuli, Choiriyah Choiriyah. "Pengaruh Motiv... <1%  
Crossref
- 
- 80 Lolita Saraswati Puguh, Francisca Titing Koerniawaty. "Pengaruh komp... <1%  
Crossref