

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN SITUBONDO**

Fatimatus Zahro
fatimahsaja849@gmail.com
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Karnadi
karnadi@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

Muhammad Iqbal Anshory
iqbal_anshory@unars.ac.id
Universitas Abdurachman Saleh
Situbondo

ABSTRACT

Work discipline is very important to ensure the maintenance of orderly implementation of each task without work discipline it is very difficult for a company to succeed, in enforcing work discipline is subject to punishment. A good work environment also influences. And work motivation is very important in encouraging employees to achieve a goal. This research analyzes and tests the role of work discipline, work environment, work motivation on the performance of ASN employees through job satisfaction as an intervening variable at the situbondo district education and culture office. The research is explanatory research, the population in this research are employees of the Situbondo education and culture service. The sampling technique was determined by quota sampling. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model – Partial Least Squares (PLS – SEM)

The result of the direct influence hypothesis test using the smart PLS 3.0 application, show that work discipline has a significant effect on performance, work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, work environment has a significant positive effect on job satisfaction, motivation has a significant effect on performance, motivation has a significant positive effect on job satisfaction. The result of the indirect influence hypothesis test show that the work discipline variable on job satisfaction through performance has a significant positive effect, the work environment has a significant positive effect, the work environment on job satisfaction through performance has a significantly positive effect. Motivation on job satisfaction through performance has a significant positive effect.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Motivation, Performance, Satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Pembangunan Sumber Daya Manusia atau SDM di era globalisasi saat ini, tentu mengharuskan setiap orang diminta oleh berbagai organisasi untuk terus berkembang menjadi lebih baik dalam hal prestasi dan pencapaian. Keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari SDM di dalamnya yang berkualitas. Sumber daya manusia sendiri tentu merupakan aspek krusial dalam suatu organisasi atau instansi dimana manusia itu

sendirilah yang menggerakkan jalannya organisasi atau perusahaan. Dalam tujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas tentu dibutuhkan sebuah manajemen atau pengelolaan yang baik guna mencapai hasil yang maksimal. Perusahaan wajib memiliki karyawan yang berkualitas dimana ia mampu bekerja dengan baik dalam organisasi atau perusahaan sesuai dengan jobdesknya dan mampu menjalankan fungsinya sebagai karyawan sehingga

terciptalah kemajuan bagi perusahaan itu sendiri. Hasibuan (2019:10) berpendapat bahwa “Sumber Daya Manusia, atau SDM adalah ilmu dan seni yang mengendalikan hubungan dan emosi karyawan agar karyawan dapat berkinerja pada level tertingginya dan membantu bisnis mencapai tujuannya”.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan salah satu pemerintah daerah bertanggung jawab atas pengelolaan dan operasional pendidikan serta kebudayaan di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Pendidikan merupakan salah satu layanan dasar yang perlu ditangani secara Profesional oleh pemerintah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. ini terletak di Jl. Madura No. 55A, Krajan Mimbaan, Kecamatan. Panji, Kabupaten Situbondo, Jawa Timur 68322. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan didirikan guna untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu daerah. Kunci dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan pemerintahan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Situbondo memberikan pelayanan yang masih belum maksimal, mengingat kedisiplinan pegawai yang ada di Dinas Pendidikan belum memenuhi standart yang ditentukan oleh peraturan yang dibuat. Masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu. Padahal kedisiplinan kerja ini merupakan suatu yang sangat penting untuk mengupayakan kesadaran dan kesediaan pegawai

untuk mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

Lingkungan kerja yang bersih juga mempengaruhi pegawai betah di tempat kerja. Sosialisasi antar pegawai yang baik akan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Akan tetapi, persaingan kerja antar pegawai masih sering terjadi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Situbondo bisa dikatakan relatif tinggi. Hal ini menjadikan Lingkungan kerja yang kurang nyaman. Kantor yang dekat dengan jalan raya membuat suara bising yang dapat mengganggu kinerja pegawai. Ventilasi udara yang ada juga mempengaruhi pencahayaan dan kenyamanan yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

Pimpinan di Lingkungan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo juga kurang memberikan dorongan-dorongan atau motivasi kepada para pegawai sehingga hal ini menyebabkan para pegawai tidak ingin bekerja dengan tekun dan menghasilkan kinerja yang kurang baik. seperti yang kita ketahui, Motivasi kerja sngat penting dalam mendorong pegawai dan dapat mempengaruhi psikologis yang meningkatkan keinginan para pegawai untuk terlibat dalam aktivitas tertentu untuk mencapai suatu tujuan sehingga menghasilkan kinerja yang memuaskan. Penelitian ini, penulis menfokuskan permasalahan yang dihadapi karyawan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan

Kabupaten Situbondo, apakah dengan disiplin kerja yang baik dan lingkungan yang nyaman bisa meningkatkan kinerja pegawai sehingga bisa memperbaiki kepuasan pelayanan yang diberikan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2015:5) berpendapat bahwa “Manajemen SDM merupakan suatu bantuk usaha dalam memperoleh dan melatih serta memberikan hak kepada karyawan”. Perhatian pada karyawan juga menyangkut aspek kesehatan dan keselamatan kerja bagi karyawan. Mangkunegara (2009:23) berpendapat bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu usaha untuk mengintegrasikan kebutuhan-kebutuhan karyawan dengan tujuan organisasi, sehingga tercipta kondisi yang memungkinkan terjadinya kerasian antara kebutuhan pegawai dengan tujuan organisasi”.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2019:193) berpendapat bahwa “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”. Menurut Soejono (2010:67) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Waktu
2. Menggunakan peralatan kantor yang baik
3. Tanggung jawab
4. Kepatuhan terhadap aturan

Lingkungan Kerja

Berdasarkan pendapat Sedarmayanti (2012:12) “Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, psikologis, dan institusional dimana seseorang bekerja”. Indikator lingkungan berdasarkan pendapat Sutrisno (2013:118) menyatakan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Tempat bekerja
2. Kebersihan
3. Pencahayaan
4. Ketenangan
5. Hubungan kerja

Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:93) menyatakan bahwa “Motivasi kerja dapat dijelaskan sebagai dorongan intern atau ekstern yang mendorong individu untuk mencapai tujuan dan memenuhi kebutuhan di tempat kerja. Mangkunegara (2009:93) memaparkan indikator motivasi kerja sebagai berikut:

1. Tanggung jawab
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Pekerjaan yang menantang

Kepuasan Kerja

Wibowo (2019:132) berpendapat bahwa “kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kesenangan atau kebahagiaan yang dirasakan seseorang karyawan dalam bekerja dan berada di tempat kerja”. Afandi (2018:82)

memaparkan indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Upah
2. Supervisi
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Hubungan dengan rekan kerja
5. Kondisi kerja
6. Kesempatan memperoleh perubahan status
7. Keamanan kerja

Kinerja

Berdasarkan pendapat Afandi (2018:84) mengemukakan bahwa "Kinerja merujuk pada hasil yang di peroleh oleh individu, tim, atau pencapaiannya yang diperoleh oleh individu,tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Ini mencakup seberapa baik atau buruk seseorang atau atau entitas mencapai tujuan atau standar yang ditetapkan". Menurut Mathis dan Jackson (2011:378) "Kinerja pegawai adalah mempengaruhi kontribusi kepada organisasi".

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatn waktu
4. Tingkat kehadiran
5. Kerja sama

Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat dan objek penelitian pada penelitian ini ialah pada Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. Terletak di Jl. Madura No.55A. Sedangkan Waktu penelitiin ialah sekitar kurang leih 3 bulan dimulai pada bulan Maret sampai Mei 2024.

Populasi Dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) "Populasi adalah konteks penelitian adalah kumpulan individu , objek, atau unit yang menjadi fokus dari penelitian tersebut". Ini mencakup berbagai aspek yang memiliki ciri khas atau sifat yang sama dan relevan dengan pertanyaan penelitian yang sedang diteliti. Populasi merupakan keseluruhan dari mana sampel dipilih untuk mewakili dalam penelitian. Penelitian ini mengambil populasi dari seluruh ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 72 ASN yang merupakan pegawai ASN tidak termasuk pimpinan.

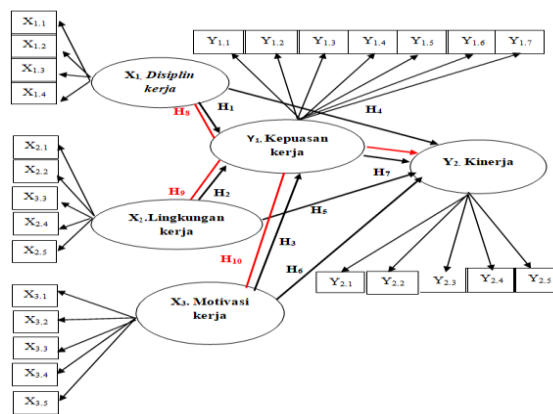
Menurut Sugiyono (2019:27) mengatakan bahwa "Sampel adalah bagian kecil dari populasi yang dipilih untuk di uji atau diamati dalam suatu penelitian". Sampel dipilih dari populasi akibat kerap tidak mungkin atau tidak praktis untuk menguji atau mengamati seluruh populasi secara keseluruhan. Menurut Arikunto (2019:109) "Sebagian dari populasi yang diteliti menggunakan strategi pengambilan sampel yang akan diselidiki melalui penggunaansampel jenuh atau total dalam tekhnik pengambilan sampel *non probability*". Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo yang berjumlah 72 pegawai ASN tidak termasuk pimpinan.

Kerangka Konseptual

Dilihat dari tinjauan pustaka peneliti menguji "Pengaruh Disiplin

kerja, Lingkungan kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai ASN melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo”. Melalui judul yang akan dikembangkan oleh peneliti dapat diketahui bahwa variabel bebas yang digunakan adalah Disiplin kerja

(X1), Lingkungan kerja (X2) dan Motivasi kerja (X3), variabel terikat Kinerja pegawai (Y2) dan variabel intervening Kepuasan kerja (Y1). Berikut merupakan gambar kerangka pemikiran penelitian ini bisa diproyeksikan seperti pada gambar 1 yang disajikan berikut ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Teknik Analisis Data

Observasi

Sugiyono (2019:23) mengemukakan bahwa “Observasi adalah pengumpulan data dengan mengamati perilaku, kejadian, atau fenomena yang terjadi di lapangan”.

Wawancara

Sugiyono (2019:231) mengemukakan bahwa “wawancara dilakukan sebagai teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pihak lain yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti”. Data diperoleh dengan melakukan wawancara dengan pegawai ASN Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Situbondo untuk mendapat informasi yang peneliti butuhkan.

Studi Pustaka

Sugiyono (2019:291) mengemukakan bahwa: “Studi kepustakaan atau review literatur merupakan salah satu langkah penting dalam proses penelitian yang digunakan untuk memahami pengetahuan yang sudah ada tentang topik yang diteliti”.

Kuesioner

Sugiyono (2019:199) mengemukakan bahwa “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Peneliti memperoleh data dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai atau karyawan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu bukti yang dapat dipercaya dan didukung dengan adanya bukti yang terbentuk gambar seperti foto dan lainnya sebagainya. Menurut Sugiyono (2019:314) “Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang telah berlalu dan disajikan dalam bentuk tulisan, gambar, ataupun karya monumental seseorang”.

Metode Dan Analisis Data

Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Structural Equation Model – Partial Least Square (PLS-SEM). Hubungan yang valid, indikator yang dapat mewakili dan mendasari variabel laten yaitu validitas konvergen, yang dapat ditunjukkan melalui unidimensionalitas yang diekspresikan menggunakan nilai rata-rata ang di ekstraksi atau AVE (Average Variance Extracted). Pengukuran nilai AVE dan nilai outer loading pada penelitian ini menggunakan program Smart PLS 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Convergent validity mengukur apakah seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan mendasari variabel laten tersebut secara umum

untuk mengukur data yang teliti dapat di percaya sesuai dengan yang ada dilapangan. Validitas konvergen dalam penelitian ini di analisis melalui program *Smart PLS 3.0* untuk mengukur nilai AVE (*average variance extracted*) dan mengukur nilai *outer loading*.

Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's Alpha*. Instrument penelitian dikatakan reliable apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70 dan mencapai composite reliability di atas 0,70. Pada *output Construct Reliability and Validity*,

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel terdistribusi normal atau tidak, dalam arti distribusi data tidak menjauhi nilai tengah (median) yang berakibat pada penyimpangan (*standart deviation*) yang tinggi. Dikatakan tidak melanggar asumsi normalitas apabila nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang $-2,58 < CR < 2,58$.

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada “*Inner VIF Values*” pada hasil analisis aplikasi partial least square

Smart PLS 3.0. Pada aplikasi smart PLS 3.0 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik “Multikolinieritas” apabila nilai VIF (*varians inflation factor*) $\leq 5,00$, namun apabila nilai VIF $> 5,00$ maka melanggar asumsi Multikolinieritas atau variabel bebas saling mempengaruhi (angka berwarna merah). Berdasarkan tabel diatas maka bisa diketahui bahwa keempat variabel tersebut tidak melanggar asumsi multikolinieritas karena nilai VIF (*varians inflation factor*) $> 5,00$. Dalam model struktural (PLS), terjadi pelanggaran asumsi multikolinieritas sering terjadi dan masih bisa di toleransi serta tidak mengganggu proses analisis data.

Uji Goodness of Fit

Uji *goodness of fit* (GOF) pada prinsipnya bertujuan untuk mengetahui apakah sebuah distribusi data dari sampel mengikuti sebuah distribusi

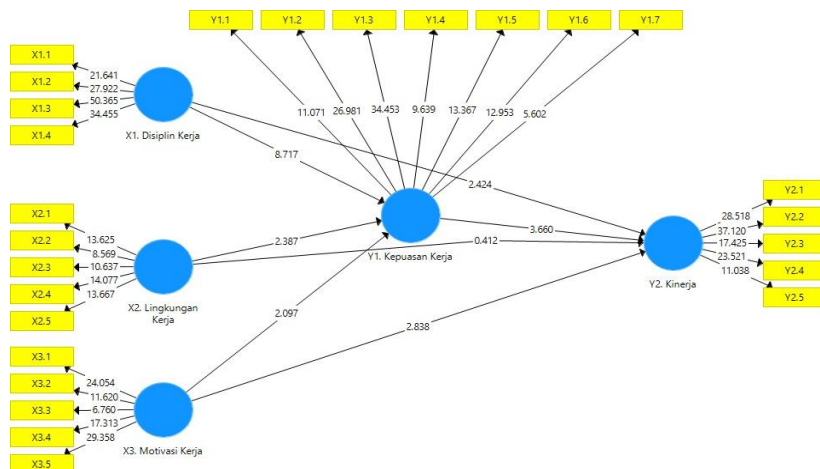
teoritis tertentu ataukah tidak. Pada Smart PLS 3.0, uji ini menggunakan tiga ukuran *fit model* yaitu SRMR (*Standardized Root Mean Square Residual*), **Chi Square** dan NFI (*Normed Fit Index*). Model penelitian dikatakan *fit* artinya konsep model struktural yang dibangun di dalam penelitian telah sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan, sehingga hasil penelitian bisa diterima baik dari segi teoritis maupun praktis.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji ini dapat diketahuimelalui nilai *R-Square*.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil analisis penelitian dengan Smart PLS 3.0. selanjutnya dibuat persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Model Struktur Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi Smart PLS disajikan pada

Tabel Uji Hipotesis Penelitian berikut ini:

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
X₁. Disiplin Kerja → Y₁. Kepuasan Kerja	0,716	0,714	0,082	8,717	0,000
X₁. Disiplin Kerja → Y₂. Kinerja	-0,541	-0,563	0,223	2,424	0,016
X₂. Lingkungan Kerja → Y₁. Kepuasan Kerja	0,106	0,106	0,044	2,387	0,017
X₂. Lingkungan Kerja → Y₂. Kinerja	-0,034	-0,038	0,082	0,412	0,681
X₃. Motivasi Kerja → Y₁. Kepuasan Kerja	0,188	0,190	0,090	2,097	0,036
X₃. Motivasi Kerja → Y₂. Kinerja	0,376	0,396	0,132	2,838	0,005
Y₁. Kepuasan Kerja → Y₂. Kinerja	0,927	0,932	0,253	3,660	0,000

Hasil uji Hipotesis Penelitian (Pengaruh tidak langsung) disajikan dalam Tabel sebagai berikut:

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik ((O/STDEV))	P Values
X₁. Disiplin Kerja → Y₁. Kepuasan kerja → Y₂. Kinerja	0,663	0,670	0,211	3,137	0,002
X₂. Lingkungan kerja → Y₁. Kepuasan kerja → Y₂. Kinerja	0,098	0,100	0,052	1,881	0,061
X₃. Motivasi kerja → Y₁. Kepuasan kerja → Y₂. Kinerja	0,174	0,172	0,088	1,992	0,047

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu positif (0,716), Nilai T-Statistic

yaitu 0,827 (> 1,964) dan nilai p value yaitu sebesar **0,000** (<0,05) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X₁) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y₁), dengan demikian

H₁ diterima. Maka jika Disiplin kerja (X_1) meningkat maka Kepuasan kerja (Y_1) akan meningkat bagitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga menurun. Peneleitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja memainkan peran penting dalam memperluas pemenuhan jabatan. Untuk memaksimalkan Kepuasan kerja, diharapkan setiap Pegawai ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Situbondo mampu memahami peraturan dan prosedur kerja tertulis dan tidak tertulis. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Akbar *et.al* (2024)

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,106), Nilai T-Statistic yaitu 2,387 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar **0,016** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 2 diterima.** Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Lingkungan kerja (X_2) meningkat maka Kepuasan kerja (Y_1) akan meningkat, begitupun jika Lingkungan kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Situbondo menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Instansi harus memahami dan mempertimbangkan di Lingkungan kerja dan Kepuasan kerja. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi Kepuasan kerja agar untuk mencapai tujuan bersama. Faktor utama yang memberikan Kontribusi terhadap Kepuasan kerja karyawan adalah

Lingkungan kerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Febriyanto *et.al* (2023) dimana Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,188), Nilai T-Statistic yaitu 2,097 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar **0,036** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y_1), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima.** Maka jika Motivasi kerja (X_3) meningkat maka Kepuasan kerja (Y_1) akan meningkat begitupun sebaliknya jika Motivasi kerja menurun maka Kepuasan kerja juga menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nofiantri *et.al* (2023).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (- 0,541), Nilai T-Statistic yaitu 2,424 ($> 1,964$) dan nilai p value yaitu sebesar **0,016** ($<0,05$) maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja (Y_2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima.** Peran Disiplin kerja sangat penting untuk bisa mencapai tujuan perusahaan, oleh sebab itu melalui Disiplin kerja yang baik sehingga tujuan yang diinginkan dan Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Situbondo dapat dicapai bersama

sesuai dengan apa yang direncanakan. Disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Situbondo yang optimal dapat mendukung Kepuasan kerja yang meningkat. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong peningkatan Kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kamalisa *et.al* (2022).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja.

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (-0,034), Nilai T-Statistic yaitu 0,412 (< 1,964) dan nilai p value yaitu sebesar **0,681** (>0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X₂) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 5 ditolak**. Hal ini sesuai dengan pendapat Asriel (2016:52) menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan”. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang bersama-sama menciptakan kondisi yang mendukung atau menghambat kinerja dan kesejahteraan pegawai ASN. Peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja begitu penting perannya dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari aspek fisik maupun non fisik di sekitar tempat kerja dapat menimbulkan rasa nyaman pada karyawan atau pegawai serta dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kamalisa *et.al* (2022).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,376), Nilai T-Statistic yaitu 2,838 (> 1,964) dan nilai p value yaitu sebesar **0,005** (<0,05) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X₃) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Peneliti menyimpulkan bahwa Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan secara khusus yaitu dengan motivasi akan mendorong karyawan kearah pencapaian tujuannya yaitu memenuhi kepentingan dan kebutuhan pribadi pegawai, adanya jangkauan dedikasi yang tinggi guna pencapaian prestasi, percepatan kepangkatan penghasilan yang layak sebagai bentuk tanggung jawab. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dermawan *et.al* (2022).

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,927), Nilai T-Statistic yaitu 3,660 (> 1,964) dan nilai p value yaitu sebesar **0,000** (<0,05) maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y₂), dengan demikian **Hipotesis 7 diterima**. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2019:132) berpendapat bahwa kepuasan kerja merujuk pada tingkat kepuasan, kesenangan atau kebahagiaan yang dirasakan seorang karyawan dalam

bekerja dan berada di tempat kerja. Peneliti menyimpulkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan adanya rasa kepuasan dalam bekerja maka karyawan akan menampilkan pribadi yang baik dalam perusahaan, kinerja positif yang memuaskan perusahaan dan timbul kesediaan untuk mengusahakan tingkat produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan perusahaan, serta memperlancar pencapaian tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Andayani *et.al* (2020).

Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,663), Nilai *T-Statistic* yaitu 3,137 (>1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,002** (<0,05), maka dapat disimpulkan Disiplin kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 8 diterima**. Hal ini sesuai dengan pendapat Sinambela (2021) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor. Peneliti menyimpulkan bahwa Disiplin Pegawai ASN adalah kesanggupan

Pegawai ASN untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dewi *et.al* (2022).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,098), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,881 (<1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,061** (>0,05) maka dapat disimpulkan Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh tidak signifikan, dengan demikian **Hipotesis 9 ditolak**. Peneliti menyimpulkan bahwa lingkungan kerja begitu penting perannya dalam melaksanakan pekerjaan, baik dari aspek fisik maupun non fisik di sekitar tempat kerja dapat menimbulkan rasa nyaman pada karyawan atau pegawai serta dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan kerja menjadi faktor penting terkait nyaman atau tidaknya pegawai bekerja dalam organisasi. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Pranata *et.al* (2022).

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai sampel asli yaitu (0,174), Nilai *T-Statistic* yaitu 1,992 (>1,964) dan nilai *p value* yaitu sebesar **0,047** (<0,05) maka dapat disimpulkan Motivasi kerja (X_3)

terhadap Kinerja (Y_2) melalui Kepuasan kerja (Y_1) berpengaruh signifikan, dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2016:55) mengemukakan bahwa “Motivasi adalah Keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu”. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha, tetapi intensitas yang tinggi tidak menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama orang bisa mempertahankan usahanya. Peneliti menyimpulkan bahwa motivasi memiliki kaitan yang cukup erat dalam diri seorang pegawai ASN dimana pegawai ASN memiliki motivasi yang tinggi dan kepuasan yang tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan, atas kontribusi yang tinggi, maka perusahaan akan memiliki *outcomes* yang tinggi, dan dengan *outcomes* yang baik dan reputasi yang tinggi. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri *et.al* (2022).

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Sosial Kabupaten Situbondo, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_1 diterima)

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_2 diterima)
3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (H_3 diterima)
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (H_4 diterima)
5. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (H_5 ditolak)
6. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (H_6 diterima)
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (H_5 diterima)
8. Disiplin kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan (H_8 diterima)
9. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan (H_9 ditolak)
10. Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan (H_{10} diterima)

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah diuraikan, maka dapat diberikan beberapa saran yang dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran akan dituliskan sebagai berikut:

Bagi Pegawai ASN Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo

- a. Dari segi Disiplin kerja kurangnya Ketepatan waktu dalam mengerjakan tugas, yang sering terjadi mengingat hal tersebut masih memiliki hasil penelitian yang rendah pada ketepatan waktu. Ketepatan waktu adalah batas waktu dalam melakukan suatu pekerjaan, dimana waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan. Dengan demikian ketepatan waktu diharapkan bisa diterapkan ke diri sendiri sehingga meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja pegawai.
- b. Dari segi Lingkungan kerja diharapkan lebih menekankan terhadap kebersihan, dimana dari hasil penelitian masih memiliki hasil yang rendah daripada indikator yang lain. dari hal tersebut menjelaskan bahwa kebersihan ruang kerja bersih bisa memberikan kenyamanan saat bekerja. kenyamanan saat bekerja sangatlah penting untuk para karyawan agar bisa bekerja secara optimal.
- c. Dari motivasi kerja hendaknya lebih ditekankan kembali pada bagian peluang untuk maju dari hasil penelitian tersebut memiliki hasil dibawah dibandingkan dengan indikator lainnya yang ada pada Motivasi kerja. dengan ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan lebih menekankan kembali kepada semua pegawai untuk dapat meningkatkan karir dimasa yang akan datang agar bisa mendapatkan peluang untuk maju.

- d. Dari segi Kepuasan kerja hendaknya lebih ditekankan kembali pada keamanan kerja dalam hal ini masih memiliki hasil yang rendah, dengan begitu Dinas Pendidikan dan Kebudayaan harus mengoptimalkan keamanan dalam lingkungan kerja kepada karyawan.
- e. Dari segi Kinerja hendaknya lebih ditekankan lagi pada kerja sama antar karyawan. Dari hasil penelitian tersebut memiliki hasil dibawah dibandingkan dengan indikator lainnya yang ada pada Kinerja. Dengan ini Dinas Pendidikan dan Kebudayaan lebih menekankan kembali kepada semua pegawai untuk meningkatkan kerja sama agar mencapai tujuan di dalam instansi.

Bagi Universitas Abdurachman saleh Situbondo

Hasil penelitian ini bagi Universitas dapat menjadi dasar pengembangan kurikulum tentang manajemen sumberdaya manusia yang selanjutnya dapat menambah pengetahuan dan informasi maupun studi kepustakaan dan sivitas akademika khususnya yang berkenaan dengan variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Bagi Peneliti Lainnya

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru yang berkaitan dengan variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja, Motivasi

kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja yang dapat dikembangkan lagi serta sesuai dengan kebutuhan ilmu saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*, Yogyakarta :Nusa Media.
- Akbar, A.K.I., Praja, Y., Pramesthi, R.A. 2024 Pengaruh Budaya Organisasi, Fasilitas Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Kantor DPUPP Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (3) : 212-225
<https://doi.org/10.36841/jme.v3i2.4789>
- Andayani, M. 2020 Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Indojaya Mandiri Kabupaten Lahat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Volume 5 (1) : 797-804
<https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- Arikanto,S. 2019 *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta : PT Rineka cipta.
- Dermawan, A., Kusnadi, E., Ediyanto, E. 2022 Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara XI Medika (PERSERO) RS. Elizabeth Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (10) : 1996-2008
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i10.2249>
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 2*.Jakarta :PT Indeks.
- Dewi, E.A., Tulhusnah, L., Soeliha, S. 2022 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aoratul Sipil (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPEDA Kabupaten Sitibondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (5) : 930-944
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>
- Febriyanto, A., Arief, M.Y., Soeliha, S. 2023. Pengaruh Komitmen Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN Pada Kantor Kecamatan Mangaran Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (10) :2291-2307
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3653>
- Hasibuan. 2019. *Manajmen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Jannah, S.K., Arief, M.Y., Tulhusnah, L. 2023 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus di Desa Bayeman, Desa Ketowan dan Desa Kedungdowo Kecamatan Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (3) :580-594
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i3.3330>
- Kamalisa, D., Karnadi, K., Sari, L.P. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (8) : 1604-1617
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Mangkunegara, A. A. AP. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L. Dan Jackson, J.H. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Selemba Empat.
- Nofiantri, E., Karnadi, K., Pramesthi R.A.2023 Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja ASN serta Kinerja ASN di Dinas Peternakan dan Perikanan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (4) :719-738
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i4.3455>
- Pranata, A., Karnadi, K., Pramesthi, R.A. 2022 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Matahari Cipta Sentosa. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (3) : 554-568
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i1.2633>
- Putri, Y., Wahyuni, I., Subaida, I. 2022 Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Kepuasan Kerja Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 1 (1) : 186-200
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i1.1859>
- Sedamaryanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja.Bandung : CV Mandar maju.
- Soejono. 2010. Sistem dan Prosedur kerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabet
- Sutrisno, E. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetak ke enam. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. 2019. Manajemen dari Fungsi, Dasar ke Inovasi. Jakarta : Rajawali pers.