

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN INSENTIF  
TERHADAP KINERJA PADA KARYAWAN ASN UPTD PUSKESMAS  
CERMEE BONDOWOSO DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING**

Hilyatul Hurriyah  
[hilyatulhurriyah804@gmail.com](mailto:hilyatulhurriyah804@gmail.com)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Lusiana Tulhusnah  
[lusiana@unars.ac.id](mailto:lusiana@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

Riska Ayu Pramesthi  
[riska\\_ayu\\_pramesthi@unars.ac.id](mailto:riska_ayu_pramesthi@unars.ac.id)  
Universitas Abdurachman Saleh  
Situbondo

**ABSTRACT**

*The position and function of the State Civil Apparatus as part of the State apparatus which is responsible as a public servant must provide equitable services to the community, with the principles of loyalty and compliance with Pancasila and the 1945 Constitution. The aim of this research is to analyze and test the influence of Work Discipline, Work Environment and Incentives on the Performance of ASN Employees at the Cermee Bondowoso Health Center UPTD with Job Satisfaction as an intervening variable. This research is explanatory research. The population in this study were ASN UPTD employees of the Cermee Bondowoso Community Health Center. The sampling technique uses a saturated sample technique. Data analysis and hypothesis testing in this research used the Structural Equation Model - Partial Least Square (PLS-SEM).*

*The results of the direct influence hypothesis test using the Smart PLS 3.0 application, show that Work Discipline has a significant positive effect on Job Satisfaction, Work Environment has a positive but not significant effect on Job Satisfaction, Incentives have a significant positive effect on Job Satisfaction, Work Discipline has a negative but not significant effect on Performance, Work Environment has a significant negative effect on Performance, Incentives have a significant positive effect on Performance. The results of the indirect influence hypothesis test show that the variables that work discipline has a significant positive effect on performance through job satisfaction, the work environment has a negative but not significant effect on performance through job satisfaction, and incentives have a significant positive effect on performance through job satisfaction.*

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

**I. PENDAHULUAN**

Organisasi yang baik sangat penting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Dalam lingkungan tersebut, tugas dan tanggung jawab di berikan sesuai kualifikasi dan pengalaman SDM. Selain itu, pelatihan, pendidikan, dan fasilitas harus di sediakan untuk mendukung peningkatan kinerja mereka. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat di tentukan oleh kinerja anggota organisasi dalam melaksanakan masing-masing tugas dan fungsinya. Dengan itu di butuhnya pengelolaan

(management) yang baik dan berkelanjutan. Mangkunegara (2016:7) mengatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, pengaturan, koordinasi, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap berbagai aspek seperti perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi."

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi, Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Sutrisno (2019:87) mendefinisikan bahwa

“Disiplin kerja merupakan sikap penghormatan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan yang tercermin dalam sikap karyawan memungkinkan karyawan untuk secara sukarela menyesuaikan diri dan patuh terhadap peraturan serta kebijakan perusahaan”.

Selain disiplin kerja, Lingkungan kerja merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi, dan menjadi faktor pendukung dalam menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. Sedarmayanti (2017:25) mengemukakan bahwa “Lingkungan kerja mencakup semua peralatan, materi, kondisi sekitar, metode, dan pengaturan kerja, baik dalam konteks individu maupun kelompok, yang memengaruhi cara seseorang bekerja”.

Menurut Kasmir (2016:242) “Insentif merupakan motivasi yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka, sehingga dengan adanya insentif, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan”. Insentif berperan penting dalam mempengaruhi kinerja para karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas. Karyawan yang diberi insentif akan memicu kepuasan kerja mereka, yang juga mencerminkan sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat kerja.

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) mendefinisikan “Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, kerjasama tim, imbalan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis lainnya”. Karyawan menikmati kepuasan kerja

dengan mendapatkan pujian dari hasil kerjanya, perlakuan, penempatan, insentif dan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Afandi (2018:182) mengemukakan bahwa “Kinerja adalah pencapaian seseorang dinilai sesuai dengan standar yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”. Untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan diperlukannya evaluasi kinerja (*Percormance Apprasial*). Evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tidak dikelola dengan baik oleh perusahaan maka perusahaan akan mendapatkan dampak negatif di kemudian hari

Dalam penelitian ini peneliti menjadikan permasalahan yang terdapat pada objek sebagai bahan evaluasi penelitian, dan fenomena yang timbul adalah “Kurangya fasilitas tempat bermain anak bagi pasien anak dan balita dan juga fasilitas poli ramah lansia”. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti akan melakukan penelitian dengan mengangkat judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pada Karyawan ASN UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”

## II. LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

“Manajemen sumber daya manusia merupakan proses perencanaan, perekrutan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja untuk

mencapai tujuan, baik pada tingkat individu maupun organisasi”. Sutrisno (2016:6)

### **Disiplin Kerja**

Desi dan Lestari (2019:108) “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dimanfaatkan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan dengan harapan dapat mengubah suatu perilaku sekaligus menjadi langkah untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan individu dalam mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Menurut Edy Sutrisno (2016:94) terdapat 4 indikator disiplin kerja yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Taat terhadap aturan waktu  
Yang meliputi ketepatan waktu dalam hal jam masuk, pulang, dan istirahat sesuai dengan ketentuan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan  
Peraturan dasar mengenai cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan  
Ditunjukkan dengan cara menjalankan tugas-tugas yang sesuai dengan jabatan dan tanggung jawab serta interaksi dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan  
Ketentuan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Kasmir (2018:192) mengatakan bahwa “Lingkungan

kerja adalah suasana atau kondisi sekitar tempat kerja berupa ruangan, layout, fasilitas dan infrastruktur yang ada di lingkungan organisasi tersebut”. Menurut Budiasa (2021:43) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Suasana kerja  
Kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.
- 2) Hubungan dengan rekan kerja  
Kondisi keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain, dengan begitu akan karyawan akan betah di dalam perusahaan dan tentunya akan berpengaruh pada kinerja para karyawan.
- 3) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja  
Seluruh peralatan yang mendukung kelancaran pekerjaan para karyawan. Tersedianya fasilitas yang lengkap akan menjadi penunjang pelaksanaan pekerjaan sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

### **Insentif**

Menurut Kasmir (2016:242) “Insentif merupakan motivasi yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja mereka, sehingga dengan adanya insentif, kinerja karyawan dapat meningkat secara signifikan”.

Siagian (2015:265) menyebutkan beberapa indikator insentif antara lain sebagai berikut:

- 1) *Piecework*  
Merupakan suatu teknik yang biasa digunakan sebagai pendorong para karyawan dalam

meningkatkan produktivitas kerja dengan memberikan insentif finansial berdasarkan kinerja karyawan yang dievaluasi dari hasil produksi unit.

2) Bonus

Insentif dalam bentuk bonus yang diberikan kepada para karyawan yang mampu melebihi tingkat produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

3) Komisi

Teknik lain yang biasa digunakan adalah pemberian komisi. Dalam komisi terdapat dua bentuk perolehan. Yang pertama yaitu karyawan mendapatkan gaji pokok tetapi penghasilan bisa bertambah dengan bonus yang diterimanya karena berhasilnya suatu tugas, dan yang kedua karyawan meendapatkan penghasilan semata-mata berupa komisi.

4) Kematangan

Dalam perusahaan yang memperkerjakan tenaga etnikal dan profesional ilmiah, banyak terjadi pada karywan terutama bagi karyawan yang merupakan "Pekerja otak" tidak tertarik untuk menempati jabatan administratif atau manerial dan lebih senang menekuni bidang profesinya.

### **Kepuasan Kerja**

Sutrisno (2017:74) mengatakan bahwa "Kepuasan kerja adalah pandangan karyawan terhadap pekerjaan yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, kerjasama tim, imbalan yang diterima, serta aspek fisik dan psikologis lainnya" beberapa indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018:82) sebagai berikut:

1) Pekerjaan

Apakah pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki elemen-elemen yang memuaskan.

2) Upah

Apakah pembayaran yang diterima oleh karyawan dari hasil pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan dan dianggap adil.

3) Promosi

Kesempatan karyawan untuk meningkatkan kinerja dan kemampuannya dengan kenaikan jabatan.

4) Pengawas

Seseorang yang mempunyai tugas memberikan intruksi atau arahan dalam melaksanakan pekerjaan.

5) Rekan kerja

Interaksi antar sesama pekerja, yang menunjukkan baik tidaknya rekan kerja.

### **Kinerja**

Menurut Dessler (2012:41) "Kinerja adalah pencapaian dalam bekerja, yaitu pembandingan antara hasil kerja karyawan dan standar yang ditentukan".

Menurut Mangkunegara (2017:75) mengatkan bahwa indikator kinerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1) Kualitas pekerjaan

Seberapa efektif karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Durasi karyawan bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerja diukur dari seberapa cepat karyawan menyelesaikan pekerjaannya.

3) Pelaksanaan tugas

Seberapa tepat dan minim kesalahan yang dilakukan

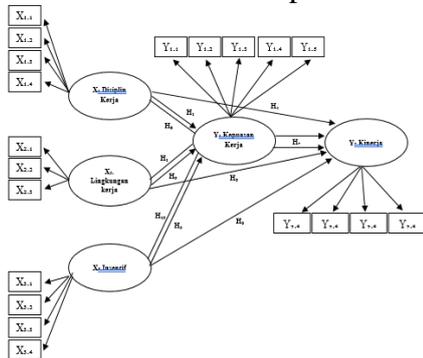
karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Tanggung jawab

Kesadaran dan tanggung jawab seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya.

**Kerangka Konseptual**

Kerangka konseptual bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel dan indikator masing-masing variabel. Kerangka didapat dari suatu konsep ilmiah yang dipakai sebagai dasar penelitian. Kerangka konseptual adalah sebuah struktur pemikiran yang mengarahkan hubungan antar konsep dan membantu memahami juga mengarahkan asumsi terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

**Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2019:99) menyatakan bahwa “Hipotesis merupakan jawaban sementara mengenai rumusan masalah penelitian berdasarkan pada data empiris yang terkumpul dengan proses pengumpulan data”. Berdasarkan kerangka konseptual dari penelitian di atas, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H<sub>2</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H<sub>3</sub> : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja;
- H<sub>4</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>5</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>6</sub> : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>7</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja;
- H<sub>8</sub> : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H<sub>9</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;
- H<sub>10</sub> : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja;

**III. METODE PENELITIAN**

**Rancangan Penelitian**

Menurut Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa “Metode penelitian adalah pendekatan ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan tujuan dan penggunaan tertentu.” Rancangan penelitian adalah gambaran menyeluruh dari rencana penelitian yang akan dilaksanakan kemudian akan menjadi panduan pada pelaksanaan penelitian.

**Tempat dan Waktu Penelitian**

UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso tepatnya di Jl. Raya

Cermee Desa Suling Kulon, Kecamatan Cermee, Kabupaten Bondowoso, Provinsi Jawa Timur merupakan tempat penelitian ini dilakukan. Penelitian ini berlangsung dari Maret hingga Juli 2024.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini yaitu semua karyawan ASN UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso yang berjumlah 45 ASN selain pimpinan.

Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 45 ASN yang bekerja di UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso

### **Teknik Pengumpulan Data**

“Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling strategis dalam penelitian karena pengumpulan data merupakan tujuan utama dari penelitian” (Sugiyono,2016:193). Teknik pengumpulan data berikut digunakan dalam penelitian ini: Observasi, Wawancara, Studi Pustaka, Kuesioner dan Dokumentasi.

### **Metode Analisis Data**

Setelah data yang dibutuhkan terkumpul, kemudian data dimiliki di analisis dengan menggunakan teknik pengelolaan data. Analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini memiliki tujuan untuk menjawab pertanyaan yang tertera dalam identifikasi masalah. Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *partial Least Square* (PLS).

### **Uji Validitas Konvergen**

Uji validitas konvergen memiliki fungsi membuktikan bahwa konstruk-konstruk penelitian

berkorelasi atau tidak dengan prinsip bahwa umumnya suatu konstruk mempunyai korelasi yang tinggi. AVE (*Average Variance Extracted*) standar nilai minimal AVE yaitu sebesar 0,5 atau bisa lebih nilainya, poinnya keseluruhan indikator dapat menjelaskan 50% atau  $\frac{1}{2}$  konstuknya.

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas umumnya digunakan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden yaitu apakah hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh responden sesuai kenyataan atau tidak. Data bisa dikatakan reliabel jika jawaban dari responden terhadap kuesioner tetap konsisten atau tidak berubah dari waktu ke waktu.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **Uji Normalitas**

Ghozali (2018:161) mengemukakan “Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah setiap variabel memiliki distribusi yang normal atau tidak”. Uji normalitas dianalisis menggunakan *Smart PLS* yang dirancang untuk menguji *Kurtosis* atau *Skowness*. Suatu variabel dianggap memenuhi asumsi normalitas jika nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* berada dalam rentang -2,58 hingga 2,58.

### **Uji Multikolinieritas**

Menurut Ghozali (2013:77) mengatakan“Uji multikolinieritas memiliki tujuan Untuk memeriksa apakah terdapat korelasi antara variabel independen dalam model regresi”. Cara untuk mengetahui adanya multikolinieritas dengan

melihat nilai VIF (*Varians Inflation Faktor*). Dikatakan asumsi klasik tidak dilanggar atau tidak multikolinieritas apabila VIF memiliki nilai <5,00 namun jika VIF nilainya >5,00 maka dikatakan adanya suatu pelanggaran multikolinieritas atau variabel independen saling mempengaruhi.

### Uji Goodness of Fit (GOF)

“Jika *Goodness of Fit* menghasilkan hasil yang baik, maka model tersebut dapat diterimadan juga sebaliknya apabila hasil *Goodness of Fit* buruk, maka model tersebut akan ditolak atau perlu dimodifikasi”, (Latan, 2013:49). Pada program PLS 3.0, uji *Goodness of Fit* menggunakan tiga ukuran fit model yaitu:

- a. Jika SRMR kurang dari 0,09, maka model dianggap sesuai.
- b. Jika nilai Chi-Square kecil, maka model dianggap sesuai.
- c. Jika NFI lebih dari 0,5 atau mendekati 1, maka model dianggap sesuai.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengevaluasi seberapa baik model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara  $0 < R < 1$ , ketika nilai  $R^2$  rendah maka menunjukkan bahwa variabel independen memiliki keterbatasan dalam menjelaskan variabel dependen sementara jika nilai  $R^2$  mendekati satu maka menunjukkan bahwa variabel independen memberikan sebagian besar

informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen.

### Analisis Persamaan Struktural

“*Inner Model* mencerminkan hubungan atau kekuatan perkiraan antar variabel laten atau konstruk yang dibangun berdasarkan inti teori”, (Ghozali dan Latan, (2020:73). Rumus persamaan struktural tersebut antara lain:

- a. Persamaan Struktural (*Inner Model*)

Kepuasan kerja ( $Y_1$ )

$$Y_1 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Kinerja ( $Y_2$ )

$$Y_2 = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3 + e$$

Kinerja ( $Y_2$ )

$$Y_2 = \alpha + \beta_7 Y_1 + e$$

- b. Persamaan Struktural (*Inner Model*) dengan menggunakan variabel *intervening*

$$Y_2 = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_7 Y_1 + e$$

Keterangan :

$\alpha$  : Nilai konstanta

$X_1$  : Disiplin kerja

$X_2$  : Lingkungan kerja

$X_3$  : Insentif

$Y_1$  : Kepuasan kerja

$Y_2$  : Kinerja

$\beta_1, \beta_4, \beta_8$  : Nilai koefisien regresi Disiplin kerja

$\beta_2, \beta_5, \beta_9$  : Nilai koefisien regresi Lingkungan kerja

$\beta_3, \beta_6, \beta_{10}$  : Nilai koefisien regresi Insentif

$\beta_7$  : Nilai koefisien regresi Kepuasan kerja

### Uji Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2014:253) mengungkapkan bahwa “Uji hipotesis merupakan sebuah pernyataan terkait keadaan yang akan diuji kevalidannya atas dasar data yang didapat dari sampel penelitian

statistik". Kriteria pengukuran uji hipotesis penelitian ini mengikuti aturan sebagai berikut :

- a. Nilai *Original Sampel* : mengindikasikan pengaruh positif atau negatif,
- b. Nilai *P-value* : berfungsi sebagai pengukuran signifikansi pengaruh,
  - 1) Jika *P-value*  $>0,05$  ( $>5\%$ ) maka tidak memiliki pengaruh signifikan.
  - 2) Jika *P-value*  $<0,05$  ( $<5\%$ ) maka memiliki pengaruh signifikan.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Analisis Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan ASN UPTD Puskesmas Cerme Bondowoso yang berjumlah 45 orang selain pimpinan.

##### Uji Validitas Konvergen

Uji validitas konvergen digunakan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan sesuai dengan kondisi organisasi atau tidak. Validitas konvergen diperoleh dari nilai *Outer Loadings* dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap instrumen.

##### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's alpha* untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner. Keandalan suatu instrumen ditentukan oleh sejauh mana jawaban responden terhadap pernyataan yang diulang-ulang tetap stabil atau konsisten. Suatu indikator dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's alpha*  $\geq 0,70$ .

##### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Multikolinieritas

Dari hasil analisis data , terlihat bahwa variabel independen Lingkungan kerja dan Insentif memiliki nilai VIF lebih kecil dari 5,00 hal ini memiliki arti bahwa tidak terjadi pelanggaran sedangkan pada variabel independen Disiplin kerja terjadi pelanggaran dikarenakan nilai VIF lebih besar dari 5,00.

##### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk Untuk menentukan apakah variabel dependen dan independennya memiliki distribusi data normal atau tidak. Distribusi data penelitian normal, karena nilai *Excess Kurtosis* atau *Skewness* antara -2,58 hingga 2,58.

##### Uji Goodness Of Fit (GOF)

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk menguji kelayakan model. Uji GOF menggunakan tiga ukuran *fit* model yakni SRMR, *Chi-Square* dan NFI. Model penelitian sesuai dengan fenomena yang diamati di lapangan dan menunjukkan tingkat kesesuaian model yang baik (fit).

##### Uji Koefisien Determinasi

Tingkat di mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen dinyatakan dalam hal koefisien determinasi. Dalam penelitian ini, karena terdapat lebih dari dua variabel independen, maka dapat dilihat nilai *R Square Adjusted*. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat diartikan bahwa :

- a. Variabel Disiplin kerja ( $X_1$ ), Lingkungan kerja ( $X_2$ ), dan Insentif ( $X_3$ ) secara bersama-sama

memberikan pengaruh sebesar 0,85 (85%) terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>) yang memiliki arti tingkat pengaruhnya sangat tinggi, sementara 15% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

- b. Variabel Disiplin kerja (X<sub>1</sub>), Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>), dan Insentif (X<sub>3</sub>) memengaruhi sebesar 0,79 (79%) terhadap Kinerja (Y<sub>2</sub>) yang memiliki arti tingkat pengaruhnya tinggi, sedangkan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### Analisis Persamaan Struktural (inner model)

Persamaan Struktural (*Inner model*) sebagai berikut:

Persamaan Struktural (Inner model)

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

$$= 0,649X_1 + 0,113X_2 + 0,302X_3$$

$$Y_2 = \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + \beta_6 X_3$$

$$= -0,248X_1 - 0,184X_2 + 0,643X_3$$

$$Y_2 = \beta_7 X_1$$

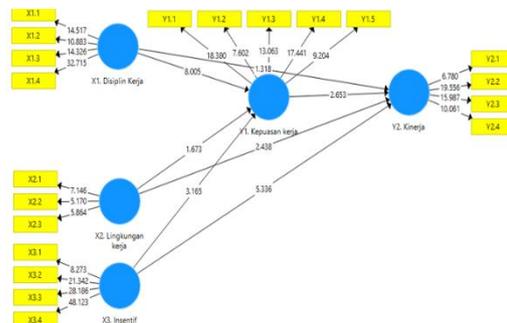
$$= 0,558Y_1$$

Persamaan Struktural dengan variabel *intervening*

$$Y_2 = (\beta_8 X_1 + Y_1) + (\beta_9 X_1 + Y_1) + (\beta_{10} X_1 + Y_1)$$

$$= (0,362X_1 + Y_1) + (0,063X_2 + Y_1) + (0,169X_3 + Y_1)$$

### Uji Hipotesis Penelitian Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural PLS

### Pembahasan

#### a. Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis pertama mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,649), Nilai *T Statistic* yaitu 8,005 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar **0,000** (<0,05) sehingga disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y<sub>1</sub>), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. Jika Disiplin kerja ditingkatkan, maka Kepuasan kerja juga akan meningkat. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung lebih teratur, tepat waktu, dan konsisten dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan teratur. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Kamalisa *et.al* (2022).

#### b. Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis kedua mengacu pada nilai *Original Sample*

yaitu positif (0,113), Nilai T *Statistic* yaitu 1,673 (<1,964) dengan nilai P *Values* sebesar **0,095** (>0,05) maka disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 2 ditolak**. Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terjadi ketidaksinambungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Seperti lingkungan kerja yang tidak mendukung yaitu ruang kerja yang tidak nyaman, kurangnya fasilitas, atau suasana kerja yang tidak kondusif, dapat mengurangi semangat dan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa tidak nyaman atau stres di tempat kerja, hal ini dapat berdampak negatif pada kepuasan kerja mereka. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu Febriyanto *et.al* (2023).

#### c. Insentif terhadap Kepuasan kerja

Hasil uji hipotesis ketiga mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,302), Nilai T *Statistic* yaitu 3,165 (>1,964) dengan nilai P *Values* sebesar **0,002** (<0,05) dapat disimpulkan bahwa Insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 3 diterima**. Insentif, baik dalam bentuk finansial seperti bonus dan tunjangan, maupun non-finansial seperti penghargaan dan pengakuan, dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan. Ketika karyawan merasa usaha dan kontribusi mereka dihargai melalui insentif, mereka cenderung merasa

lebih puas dan termotivasi untuk bekerja lebih baik. Insentif juga dapat menciptakan rasa keadilan dan pengakuan di tempat kerja, yang sangat penting untuk kepuasan kerja. Selain itu, insentif yang diberikan secara adil dan transparan dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan, mengurangi tingkat turnover, dan mendorong budaya kerja yang positif. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu Kafi *et.al* (2023).

#### d. Disiplin kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keempat mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu negatif (-0,184), Nilai T *Statistic* yaitu 1,318 (<1,964) dengan nilai P *Values* sebesar **0,188** (>0,05) disimpulkan bahwa Disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 4 ditolak**. Ada beberapa alasan yang mungkin dapat mempengaruhi tidak signifikan yang terjadi antara Disiplin kerja terhadap Kinerja Misalnya penerapan aturan yang terlalu ketat dan pengawasan yang berlebihan bisa menyebabkan stres dan tekanan yang tidak perlu bagi karyawan, yang pada akhirnya mengurangi kreativitas dan inisiatif mereka. Ketika karyawan merasa diawasi secara terus-menerus dan tidak diberikan ruang untuk beradaptasi atau mengembangkan cara kerja mereka sendiri, mereka mungkin menjadi kurang termotivasi dan cenderung hanya bekerja sesuai standar minimum yang diharapkan. Hasil penelitian ini tidak mendukung temuan penelitian terdahulu Endayani *et.al* (2022).

#### e. Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis kelima mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu negatif (-0,248), Nilai *T Statistic* yaitu 2,438 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar **0,015** (<0,05) sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Lingkungan kerja yang negatif dalam beberapa kasus, justru mendorong peningkatan kinerja karyawan, meskipun dengan konsekuensi yang serius. Tekanan tinggi, persaingan yang ketat, dan tuntutan yang berlebihan sering kali memaksa karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih cepat untuk memenuhi ekspektasi atau mempertahankan posisi mereka. Rasa takut akan konsekuensi negatif, seperti pemecatan atau penurunan jabatan, dapat menjadi motivator kuat yang mendorong karyawan untuk mencapai target yang ditetapkan. Namun, meskipun kinerja mungkin meningkat dalam jangka pendek, dampak jangka panjang dari lingkungan kerja yang negatif biasanya tidak sehat. Hasil penelitian ini mendukung dan memperkuat temuan penelitian terdahulu Jannah *et.al* (2023).

#### f. Insentif terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis keenam mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,643), Nilai *T Statistic* yaitu 5,336 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar **0,000** (<0,05) sehingga disimpulkan bahwa Insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**.

Berdasarkan hasil uji hipotesis disimpulkan bawa dengan pemberian Insentif yang baik maka dapat meningkatkan Kinerja karyawan. Memberikan Insentif yang baik kepada karyawan bisa benar-benar meningkatkan Kinerja mereka. Ketika karyawan mendapatkan bonus, tunjangan, atau penghargaan karena kerja keras mereka, mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Jadi, dengan insentif yang tepat, karyawan akan lebih termotivasi, produktif, dan berkontribusi lebih banyak untuk keberhasilan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Agam *et.al* (2023)

#### g. Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis ketujuh mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,558), Nilai *T Statistic* yaitu 2,653 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar **0,008** (<0,05) sehingga disimpulkan bahwa Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Perasaan puas ini dapat muncul dari berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang adil, kesempatan untuk berkembang, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Ketika karyawan merasa dihargai dan mendapatkan dukungan yang memadai dari perusahaan, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih efisien dan efektif. Hasil penelitian mendukung

penelitian terdahulu oleh Dewi *et.al* (2022)

#### **h. Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja**

Hasil uji hipotesis kedelapan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,362), Nilai *T Statistic* yaitu 2,443 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar **0,015** (<0,05) sehingga disimpulkan bahwa Disiplin Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 8 diterima**. Disiplin kerja yang baik memiliki dampak besar terhadap kinerja karyawan dan tingkat kepuasan mereka. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, mereka cenderung lebih teratur dalam menjalankan tugas-tugasnya, mematuhi jadwal kerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini tidak hanya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan efisien. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Kamalisa *et.al* (2022) dan Dewi *et.al* (2022).

#### **i. Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja**

Hasil uji hipotesis kesembilan mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,063), Nilai *T Statistic* yaitu 1,247 (<1,964) dengan nilai *P Values* sebesar **0,213** (>0,05) sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 9 ditolak**.

Dari hasil uji yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya Lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja. Meskipun tekanan atau ketegangan dalam lingkungan kerja dapat memotivasi karyawan untuk mencapai target atau menyelesaikan tugas dengan cepat, hal ini seringkali bersifat sementara dan tidak berkelanjutan. Kepuasan kerja, yang meliputi faktor-faktor seperti dukungan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang, lebih berperan dalam memengaruhi kinerja karyawan secara positif dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang negatif dapat malah mengurangi kepuasan kerja karyawan, menyebabkan stres, dan bahkan mempengaruhi kesehatan mental mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu Febriyanto *et.al* (2023) dan Dewi *et.al* (2022).

#### **h. Insentif terhadap Kepuasan kerja melalui Kinerja**

Hasil uji hipotesis kesepuluh mengacu pada nilai *Original Sample* yaitu positif (0,169), Nilai *T Statistic* yaitu 2,087 (>1,964) dengan nilai *P Values* sebesar **0,037** (<0,05) sehingga disimpulkan bahwa Insentif ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) melalui Kepuasan kerja ( $Y_1$ ), dengan demikian **Hipotesis ke 10 diterima**. Hasil uji hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian dapat disimpulkan bahwa Insentif yang diberikan kepada karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja mereka melalui peningkatan kepuasan kerja. Ketika karyawan

merasa bahwa usaha dan kontribusi mereka diakui dan dihargai dengan baik, mereka cenderung lebih berdedikasi dalam pekerjaan mereka. Insentif tidak hanya memotivasi untuk mencapai target-target yang ditetapkan, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan pribadi. Hasil penelitian mendukung penelitian terdahulu oleh Kafi *et.al* (2023) dan Dewi *et.al* (2022).

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_1$  diterima);
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja ( $H_2$  ditolak);
3. Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja ( $H_3$  diterima);
4. Disiplin kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja ( $H_4$  ditolak);
5. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Kinerja ( $H_5$  diterima);
6. Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_6$  diterima);
7. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja ( $H_7$  diterima);
8. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja ( $H_8$  diterima);
9. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja ( $H_9$  ditolak);
10. Insentif berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja ( $H_{10}$  diterima).

## Saran

Dari simpulan yang telah diuraikan, beberapa rekomendasi dapat diajukan sebagai masukan bagi penelitian berikutnya. Berikut adalah saran-saran yang dapat dipertimbangkan:

### Bagi UPTD Puskesmas Cermee Bondowoso

Untuk Puskesmas Cermee agar dapat meningkatkan lingkungan kerja dan kedisiplinan di Puskesmas Cermee, penting untuk memprioritaskan kebersihan dan keteraturan ruang kerja. Pastikan fasilitas dan perlengkapan kesehatan tersedia dengan baik dan dalam kondisi optimal. Selain itu, perlu memberikan pelatihan yang teratur dan mendalam kepada staf untuk memperkuat keterampilan mereka. Dorong komunikasi terbuka antara manajemen dan karyawan untuk menyelesaikan masalah dengan efektif. Dengan demikian, akan tercipta lingkungan kerja yang mendukung, meningkatkan kedisiplinan, dan pada akhirnya, memperbaiki kepuasan dan kinerja keseluruhan.

### Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi dasar bagi universitas dalam mengembangkan kurikulum

manajemen sumber daya manusia (MSDM). Dengan demikian, hal ini akan peningkatan pengetahuan dan pemahaman bagi seluruh sivitas akademika tentang pentingnya pemanfaatan variabel-variabel seperti disiplin kerja, lingkungan kerja, insentif kepuasan kerja dan kinerja dalam upaya meningkatkan kinerja SDM yang unggul dan kompetitif.

#### **Bagi Peneliti Lainnya**

Hasil penelitian ini bagi peneliti lain hendaknya dapat menjadi bahan masukan untuk mengembangkan model-model penelitian terbaru. Disarankan bagi peneliti lainnya untuk melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda berkaitan dengan SDM serta sesuai dengan kebutuhan keilmuan saat ini. Dengan penelitian yang lebih lanjut diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta solusi yang lebih efektif dalam memahami dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia di berbagai konteks organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*, Riau: Zanafa Publishing

Agam, G., Karnadi. K. Dan Fandiyanto, R. 2023. Peran Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Windu Raya dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 2 (5) : 1077-1094

<https://doi.org/10.36841/jme.v2i5.3532>

Dessler, G. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta: Selemba Empat.

Dewi, E. A., Tulhusnah, L. Dan Soeliha, S. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada BAPPEDA Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 1 (5) : 930-944  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i5.2129>

Endayani, N., Tulhusnah, L. Dan Ediyanto, E. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Prosedur Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Pada PT Bumi Subur 4 Panarukan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 1 (6) : 1277-1287  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2180>

Febriyanto. A., Arief, M. Y. Dan 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 Entrepreneur (JME)*. Volume 2 (10) : 2291-2307  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3653>

Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS*

- Regresi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan Latan, H. 2020. *Patrial Least Squares: Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 (2<sup>nd</sup> ed)*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Jannah, S. K., Arief, M.Y. Dan Tulhusnah, L. 2023. Pengaruh Motivasi kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Desan Bayeman, Desa Ketowan Dan Desa Kedungdowo Kecamatn Arjasa Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 2 (3) : 580-594  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i3.3330>
- Kafi, A. A., Arief, M. Y. Dan Soeliha, S. 2023. Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 2 (10) : 2358-2375  
<https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3660>
- Kamalisa, D., Karnadi, K. Dan Sari, L. P. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabl Intervening Pada Polres Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Vol 1 (8) : 1604-1617  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i8.2205>
- Kasmir. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kristanti. D dan Lestari. R. 2019. *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Latan, H. 2013. *Model Persamaan Struktural Teori dan Implementasi*. Bandung: Erlangga
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama Eresco.
- Septian, B. A., Arief, M. Y. Dan Pramesthi, R. A. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja guru melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada SMK Negeri 1 Kendit. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneur (JME)*. Volume 6 (1) : 1264-1276.  
<https://doi.org/10.36841/jme.v1i6.2176>
- Siagian, S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2019. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandng: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak

ke sebelas. Jakarta: Prananda

Media

Group.