
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL SITUBONDO

Inge Tusence Rony^{1*}, Lusiana Tulhusnah²⁾, Hendra Syahputra³⁾

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

*Email Korespondensi : 201813163@unars.ac.id

Abstrak

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pemanfaatannya dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu aparatur. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN melalui kepuasan kerja pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Situbondo. Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Situbondo. Metode pengambilan sampel ditentukan dengan *non-probability sampling*. Analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan Model Persamaan Struktural - *Partial Least Square* (PLS-SEM). Hasil uji hipotesis pengaruh langsung menggunakan aplikasi Smart PLS 3.0, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan, disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

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

Abstract

Human resource management is a management and utilization of resources that exist in individuals. The management and utilization are maximally developed in the world of work to achieve organizational goals and individual development of the apparatus. The purpose of this study was to analyze and examine the effect of work environment and work discipline on ASN performance through job satisfaction at the Situbondo Population and Civil Registration Service. The population in this study is the ASN of the Situbondo Population and Civil Registration Service. The sampling method was determined by non-probability sampling. Data analysis and hypothesis testing in this study 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, indicate that the work environment has a significant positive effect on job satisfaction, work discipline has a significant positive effect on job satisfaction, work environment has a negative but not significant effect on performance, work discipline has a significant positive effect on performance, job satisfaction work has a significant positive effect on performance. The results of the indirect effect hypothesis test show that the work environment variable on performance through job satisfaction has a significant positive effect, work discipline on performance through job satisfaction has a significant positive effect.

Keywords: Work environment, work discipline, job satisfaction, performance

PENDAHULUAN

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo Kabupaten Situbondo merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang dipimpin oleh seorang kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah kabupaten. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh bupati berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Menurut Peraturan Bupati Situbondo Nomor 39 Tahun 2016 tentang uraian tugas dan fungsi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo mempunyai tugas dan fungsi dalam pengkoordinasian, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kebijakan teknis dan pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai fungsi yaitu: Pertama melaksanakan pendaftaran dan pencatatan. Kedua memeriksa dan meneliti berkas pencatatan. Ketiga mengelola data serta penerbitan akta kelahiran, akta kematian, akta perkawinan, akta perceraian, akta pengakuan anak.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo diatas menunjukkan bahwa hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti yaitu tingkat kerja yang belum optimal dengan ditunjukkan banyaknya indikator-indikator kinerja yang belum terealisasi. Sehingga peneliti mendapatkan fenomena penelitian ialah kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Sehingga peneliti mencoba memberikan solusi guna meminimalisirkan permasalahan dan meningkatkan kinerja pegawai. Adapun solusi tersebut terkait pada faktor penting guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Situbondo.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Variabel bebas dari penelitian ini adalah: Lingkungan kerja dan Disiplin kerja dan variabel mediasinya yaitu Kepuasan kerja sedangkan variabel terikat dari penelitian ini adalah Kinerja ASN di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo.

Waktu dan Tempat

Waktu dan tempat ini dilaksanakan selama 3 bulan yaitu pada bulan Februari sampai dengan April 2022. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini sampel yang dipilih Aparatur Sipil Negara di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Situbondo dengan jumlah ASN yang aktif pada tahun 2022 adalah sebanyak 33 orang ASN.

Metode Analisa Data

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berupa pertanyaan-pertanyaan yang dijawab secara tertulis oleh responden dengan menggunakan skala *likert*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Responden yang menjadi subjek pada penelitian ini adalah aparatur sipil negara dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Situbondo yang berjumlah 33 orang.

Uji Validitas Konvergen

Tabel 1. Uji Validitas Konvergen (*outer loading*)

Indikator	X1. Lingkungan Kerja	X2. Disiplin Kerja	Y1. Kepuasan Kerja	Y2. Kinerja	Keterangan
X1.1	0.885				Valid
X1.2	0.868				Valid
X1.3	0.860				Valid
X1.4	0.884				Valid
X1.5	0.712				Valid
X2.1		0.892			Valid
X2.2		0.853			Valid
X2.3		0.942			Valid
X2.4		0.925			Valid
Y1.1			0.738		Valid
Y1.2			0.747		Valid
Y1.3			0.796		Valid
Y1.4			0.756		Valid
Y1.5			0.778		Valid
Y2.1				0.878	Valid
Y2.2				0.890	Valid
Y2.3				0.895	Valid
Y2.4				0.828	Valid
Y2.5				0.841	Valid

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa nilai *outer loading* yaitu lebih besar dari 0,7 dengan demikian instrumen penelitian dapat dinyatakan valid (angka berwarna hijau). Uji validitas konvergen juga dapat dilakukan dengan melihat pada *ouput construct reliability and validity* yaitu dengan memperhatikan nilai *average variance extracted* (AVE). Validitas konvergen AVE disajikan sebagai berikut.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
X1. Lingkungan Kerja	0.713	Valid
X2. Disiplin Kerja	0.817	Valid
Y1. Kepuasan Kerja	0.583	Valid
Y2. Kinerja	0.751	Valid

Uji Reliabilitas

Variabel penelitian menunjukkan hasil reliabel dengan nilai $\alpha > 0,70$ maka dapat diartikan tidak reliabel.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1. Lingkungan Kerja	0.897	Reliabel
X2. Disiplin Kerja	0.925	Reliabel
Y1. Kepuasan Kerja	0.823	Reliabel
Y2. Kinerja	0.917	Reliabel

Uji Asumsi Klasik Multikolinieritas

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*, kemudian disajikan tabel asumsi klasik multikolinieritas seperti berikut ini :

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X ₁ . Lingkungan Kerja	X ₂ . Disiplin Kerja	Y ₁ . Kepuasan Kerja	Y ₂ . Kinerja
X ₁ . Lingkungan Kerja			1.678	3.007
X ₂ . Disiplin Kerja			1.678	3.007
Y ₁ . Kepuasan Kerja				5.345
Y ₂ . Kinerja				

Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing data penelitian tiap variabel berdistribusi 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 $-2,58 < CR < 2,58$. Selanjutnya disajikan tabel uji asumsi klasik normalitas seperti berikut ini:

Tabel 5. Uji Asumsi Klasik Normalitas

Indikator	Excess Kurtosis	Skewness	Keterangan
X1.1	-0.943	-0.211	Normal
X1.2	0.554	-0.477	Normal
X1.3	-0.716	-0.695	Normal
X1.4	-1.130	-0.301	Normal
X1.5	-0.636	-0.456	Normal
X2.1	-0.557	-0.298	Normal
X2.2	-0.217	-0.495	Normal
X2.3	-0.799	-0.477	Normal
X2.4	-0.628	-0.272	Normal
Y1.1	-0.189	-0.661	Normal
Y1.2	0.421	-0.949	Normal
Y1.3	-0.872	-0.581	Normal
Y1.4	-0.010	-0.870	Normal
Y1.5	-0.459	-0.498	Normal
Y2.1	-0.532	-0.548	Normal
Y2.2	-0.334	-0.611	Normal
Y2.3	-0.332	-0.646	Normal
Y2.4	0.005	-0.748	Normal
Y2.5	-0.773	-0.481	Normal

Uji Goodness Of Fit (GOF)

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*).

Tabel 6. Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

	<i>Saturated Model</i>	<i>Estimated Model</i>	<i>Cut Off</i>	Keterangan Model
SRMR	0.117	0.117		
Chi-Square	348.488	348.488		
NFI	0.573	0.573		

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi untuk mengetahui suatu nilai seberapa besar *R Square* pada variabel terikat, apabila nilai *R-Square* mengalami perubahan maka dapat diketahui seberapa dalam pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut angka interpretasi persamaan koefisien determinasi yang dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0* Pada *output R-Square*, selanjutnya disajikan dalam tabel uji koefisien determinasi seperti berikut :

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Variabel Terikat	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Y1. Kepuasan Kerja	0.813	0.800
Y2. Kinerja	0.851	0.836

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diartikan bahwa :

- Variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y_1) sebesar 0,813 (81%), sedangkan sisanya 19% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.
- Variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) mempengaruhi Kinerja (Y_2) sebesar 0,851 (85%), sedangkan sisanya 15% dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

Analisis persamaan struktural adalah nilai koefisien regresi dengan tujuan guna menguji korelasi antar variabel terikat dengan data variabel yang dikumpulkan. Penyajian tabel analisis persamaan struktural (*inner model*) dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 8. Analisis Persamaan Struktural (*inner model*)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X_1 . Lingkungan Kerja -> Y_1 . Kepuasan Kerja	0.498	0.486	0.111	4.509	0.000
X_1 . Lingkungan Kerja -> Y_2 . Kinerja	-0.102	-0.105	0.160	0.636	0.525
X_2 . Disiplin Kerja -> Y_1 . Kepuasan Kerja	0.499	0.506	0.111	4.484	0.000
X_2 . Disiplin Kerja -> Y_2 . Kinerja	0.442	0.399	0.154	2.876	0.004
Y_1 . Kepuasan Kerja -> Y_2 . Kinerja	0.606	0.650	0.200	3.023	0.003

a. Persamaan Struktural (*inner model*)

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier inner model sebagai berikut :

$$\begin{aligned} Y1 &= b1X1 + b2X2 + e \\ &= 0,498X1 + 0,499X2 + e \\ Y2 &= b3X1 + b4X2 + e \\ &= -0,102X1 + 0,442X2 + e \\ Y2 &= b5Y1 + e \\ &= 0,606Y1 \end{aligned}$$

b. Persamaan struktural (*inner model*) dengan variabel intervening

$$\begin{aligned} Y2 &= b3X1 + b4X2 + b5Y1 + e \\ &= -0,102X1 + 0,442X2 + 0,606Y1 + e \end{aligned}$$

Hasil uji statistik selanjutnya dapat dijabarkan ke dalam persamaan linier inner model sebagai berikut :

Persamaan linier tersebut menunjukkan arti dan dapat dijelaskan sebagai berikut :

- b1 (0,498) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X1) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y1), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,498 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan.
- b2 (0,499) : Koefisien regresi Disiplin kerja (X2) untuk uji pengaruh terhadap Kepuasan kerja (Y1), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kepuasan kerja meningkat sebesar 0,499 dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) nilainya konstan.
- b3 (-0,102) : Koefisien regresi Lingkungan kerja (X1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y2), artinya kenaikan variabel Lingkungan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja menurun sebesar -0,102 dengan asumsi variabel lain (Disiplin kerja) nilainya konstan.
- b4 (0,442) : Koefisien regresi Disiplin kerja (X2) untuk uji pengaruh terhadap kinerja (Y2), artinya kenaikan variabel Disiplin kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,442 dengan asumsi variabel lain (Lingkungan kerja) nilainya konstan.
- b5 (0,606) : Koefisien regresi Kepuasan kerja (Y1) untuk uji pengaruh terhadap Kinerja (Y2), artinya kenaikan variabel Kepuasan kerja sebesar 1 (satu) satuan, maka Kinerja meningkat sebesar 0,606.

Uji Hipotesis Penelitian

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Langsung

Uji hipotesis pada dasarnya guna mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak. Uji hipotesis dilakukan guna menunjukkan seberapa dalam variabel yang dipengaruhi atau mempengaruhi". Uji hipotesis penelitian persamaan struktural dianalisis melalui program *Smart PLS 3.0*.

Hasil uji hipotesis menggunakan aplikasi *Smart PLS* disajikan dalam tabel seperti berikut ini:

Tabel 9. Uji Hipotesis Penelitian

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ , Lingkungan Kerja -> Y ₁ , Kepuasan Kerja	0.498	0.486	0.111	4.509	0.000
X ₁ , Lingkungan Kerja -> Y ₂ , Kinerja	-0.102	-0.105	0.160	0.636	0.525
X ₂ , Disiplin Kerja -> Y ₁ , Kepuasan Kerja	0.499	0.506	0.111	4.484	0.000
X ₂ , Disiplin Kerja -> Y ₂ , Kinerja	0.442	0.399	0.154	2.876	0.004
Y ₁ , Kepuasan Kerja -> Y ₂ , Kinerja	0.606	0.650	0.200	3.023	0.003

Berdasarkan tabel diatas, selanjutnya hasil uji hipotesis disajikan sebagai berikut:

- 1) **Hipotesis 1.** Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y1)
Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.498) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis ke 1 diterima**. jika Lingkungan kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Lingkungan kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Pada penelitian ini Lingkungan kerja memiliki 5 indikator yaitu lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup tidak menyilaukan, pertukaran udara yang baik, jaminan, dan kebisingan. Indikator tersebut menjadi tolak ukur Lingkungan kerja, terutama dalam menjaga kebersihan agar terciptanya bekerja dengan nyaman dan baik.
- 2) **Hipotesis 2.** Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja (Y1)
Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.499) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,000** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja (Y1), dengan demikian **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan pengujian dapat disimpulkan bahwa jika Disiplin kerja meningkat maka Kepuasan kerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Disiplin kerja menurun maka Kepuasan kerja juga akan menurun. Pada penelitian ini Disiplin kerja dilihat dari 4 tingkatan kebutuhan yaitu mematuhi semua peraturan yang ada, penggunaan waktu, tanggung jawab, dan tingkat absensi.
- 3) **Hipotesis 3.** Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y2)
Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu hasilnya negatif (-0.102) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,525** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis 3 ditolak**. Berdasarkan pengujian maka meningkatnya Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kenaikan Kinerja. Pada penelitian ini lingkungan kerja menggambarkan bagaimana lingkungan yang ada nyaman dan bersih Jika terciptanya lingkungan kerja yang baik maka akan terkesan nyaman dalam menjalankan tugasnya. Sehingga hal tersebut

- berdampak aparatur sipil negara pada peningkatan kinerja.
- 4) **Hipotesis 4.** Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y2)
 Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu positif (0.442) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.004** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 4 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan H4 menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja juga akan meningkatkan kinerja, Begitupun sebaliknya jika disiplin kerja menurun maka kinerja juga akan menurun. Pada penelitian ini disiplin kerja menggambarkan bagaimana ketaatan pada peraturan kerja aparatur sipil negara taat dan patuh pada peraturan kerja yang tidak akan melalaikan prosedur kerja dalam menjalankan visi misinya dan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
 - 5) **Hipotesis 5.** Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y2)
 Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai *original sampel* yaitu (0.606) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,003** ($<0,05$), maka dapat disimpulkan Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja (Y2), dengan demikian **Hipotesis ke 5 diterima**. Berdasarkan pengujian maka dapat disimpulkan bahwa jika Kepuasan kerja meningkat maka Kinerja akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Kepuasan kerja menurun maka Kinerja juga akan menurun. Kepuasan kerja dapat diukur dengan upah, promosi, penghargaan, komunikasi, dan rekan kerja. Hal tersebut dapat menjadi indikator utama tingkat kepuasan kerja seorang aparatur sipil negara, sebagai bentuk apresiasi yang diberikan dalam melakukan tanggung jawab yang diberikan.

Uji Hipotesis Penelitian Pengaruh Tidak Langsung/Uji Melalui Intervening Variabel

Penyajian tabel uji hipotesis penelitian (pengaruh tidak langsung) disajikan dalam sebagai berikut :

Tabel 10 Uji Hipotesis Penelitian Melalui Intervening

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X ₁ . Lingkungan kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja	0.302	0.323	0.143	2.111	0.035
X ₂ . Disiplin kerja -> Y ₁ . Kepuasan kerja -> Y ₂ . Kinerja	0.302	0.324	0.111	2.712	0.007

- 1) **Hipotesis 6.** Lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1) Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai *original sample* yaitu (0,302) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0,035** ($>0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1) berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis ke 6 diterima**. Lingkungan kerja sangat penting untuk bisa mencapai kinerja yang baik. Oleh sebab itu aparatur sipil negara akan berusaha meningkatkan kualitas dan kuantitas terhadap kinerjanya. Sehingga segala kegiatan yang berkaitan dengan lingkungan kerja mampu mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Lingkungan kerja yang baik akan berdampak dan mempengaruhi meningkatnya Kepuasan kerja yang tinggi secara langsung sehingga akan mendorong peningkatan kinerja.
- 2) **Hipotesis 7.** Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1) Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai

original sample yaitu (0,302) dengan nilai *p value* yaitu sebesar **0.007** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2) melalui Kepuasan kerja (Y1), berpengaruh signifikan positif, dengan demikian **Hipotesis ke 7 diterima**. Disiplin kerja dapat ditunjukkan dengan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan yang ada. Dalam membentuk kinerja yang baik suatu instansi perlu memberikan keahlian dan dorongan terhadap aparatur sipil negara yang merupakan salah satu komponen penting untuk meningkatkan Kepuasan kerja. Aparatur sipil negara pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten situbondo yang mendapatkan kepuasan kerja akan berdampak terhadap peningkatan kinerjanya.

KESIMPULAN

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

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H1 diterima);
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kepuasan kerja, (H2 diterima);
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja, (H3 ditolak);
4. Disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H4 diterima);
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja, (H5 diterima);
6. Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif, (H6 diterima);
7. Disiplin kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif, (H7 diterima).

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep Dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Fahmi, I. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Ghozali, I., Dwi Ratmono. 2013. *Analisis Multivariate dan Ekonometrika, Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Eviews*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2018. *Aplikasianalisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*, edisi 9. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T.H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Indah, H.P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Laksana.
- Mangkunegara, A.A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nazir, M. 2013. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.

- Nitisemito, A.S. 2012. *Manajemen Personalia*, Edisi Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, S. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Subroto, N. 2012. *Pelatihan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja*. Edisi 2, Seri Pustaka Kunci 03, Semarang: BP UNDIP.
- Suharyadi,P. 2011. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Edisi 2. Jakarta: Salemba Empat.