

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI LINGKUNGAN DINAS PERUMAHAN RAKYAT DAN KAWASAN PERMUKIMAN KOTA PASURUAN

Fitri Kurnia Faizah¹, Bambang Raditya Purnomo²

^{1,2}Program Studi Magister Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dr. Soetomo
Jalan Semolowawu no 84 Surabaya, Indonesia
Email : fitrikurniafaizah@gmail.com, Phone: -

English Title: THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT
EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION AS AN
INTERVENING VARIABLE IN ENVIRONMENTAL EMPLOYEES
SERVICE OF PUBLIC HOUSING AND RESIDENTIAL AREA
PASURUAN CITY

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Objek penelitian adalah Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan dengan populasi 35 orang. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik analisa yang digunakan adalah dengan tektik *Partial Least Square* (PLS) dengan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis. Hasil penelitian membuktikan bahwa Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci : Disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai, kepuasan kerja.

Abstract This study aims to analyze the effect of work discipline and work environment on employee performance through job satisfaction as an intervening variable. The object of research is the employees of Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan with a population of 35 people. The method used in this study is a quantitative research method. The analysis technique

used is the Partial Least Square (PLS) technique with validity testing, reliability testing, and hypothesis testing. The results of the study prove that work discipline has a direct significant effect on job satisfaction. The work environment has a direct significant effect on job satisfaction. Work discipline has a direct significant effect on employee performance. The work environment has a direct significant effect on employee performance. Job satisfaction has a direct significant effect on employee performance. Work discipline has a significant effect on employee performance through job satisfaction. The work environment has a significant effect on employee performance through job satisfaction.

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

PENDAHULUAN

Salah satu upaya yang harus dicapai oleh perusahaan adalah dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya diharapkan Pegawai dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja Pegawai adalah hasil dari kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh Pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja Pegawainya. Menurut Sondang P. Siagian (2015:215) Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Teori lain menurut Hasibuan (2016:202) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Pegawai yang selalu bersemangat dalam bekerja, penuh antusias dan menciptakan prestasi didalam organisasi adalah Pegawai yang memiliki keterikatan dengan pekerjaannya. Menurut Handoko (dalam Sutrisno, 2017:75) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para Pegawai.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas kerjanya. Hal tersebut, dikemukakan oleh Nitisemito (2015:184). Dengan lingkungan kerja yang memadai, dapat membuat Pegawai merasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak memadai, maka berpengaruh pada penurunan tingkat kinerja Pegawai.

Salah satu hal yang turut mempengaruhi kinerja Pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Handoko (2015:208) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan aturan, Standar, maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya.

Hasil observasi pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan dalam Lima bulan terakhir menunjukkan tingginya persentase keterlambatan para Pegawai.berikut ini adalah data absensi para Pegawai dari Bulan Januari 2023 s/d Mei 2023 pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.

KARANGKA TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Disiplin Kerja

Malayu S.P Hasibuan (2015:193) menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Indikator Disiplin Kerja menurut Malayu S.P Hasibuan (2015:194) adalah :

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
2. Penggunaan waktu secara efektif.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
4. Tingkat absensi.

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2017:79) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Indikator Lingkungan Kerja menurut Sunyoto (2017:79) adalah :

1. Hubungan Pegawai.
2. Suasana kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja.
4. Keamanan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2011:67), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja menurut Mangkunegara (2011:61) adalah :

1. Kualitas kerja.
2. Kuantitas kerja.
3. Pelaksanaan tugas.
4. Tanggung jawab atas pekerjaan.

Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional yang positif terhadap berbagai aspek pekerjaan.

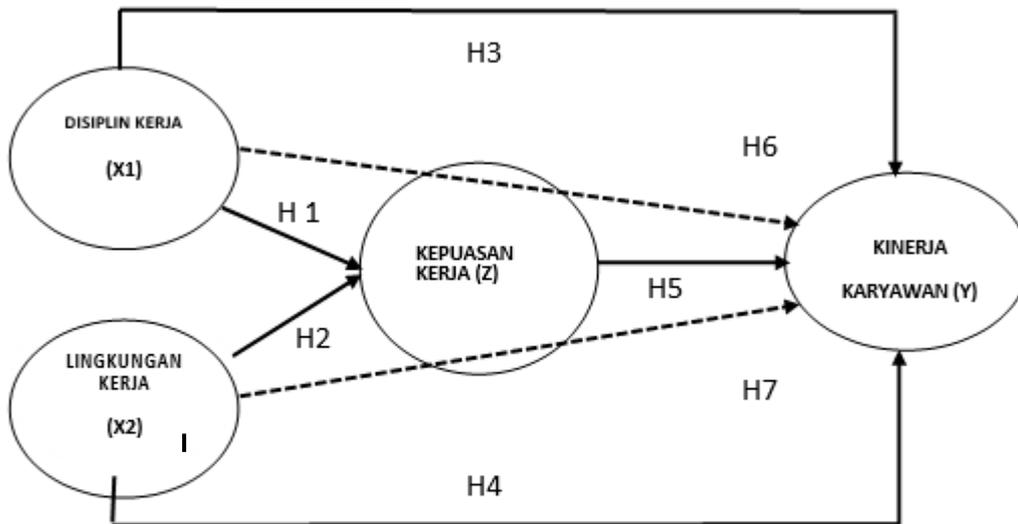
Indikator Kepuasan Kerja menurut Afandi (2018:73) adalah:

1. Pekerjaan Itu Sendiri.
2. Upah.
3. Promosi.
4. Pengawas.
5. Rekan kerja.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bermanfaat untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (X), dependen (Y) dan intervening (Z). Variable independen (X) penelitian ialah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan variable dependen (Y) ialah kinerja karyawan dan variable intervening (Z) ialah kepuasan kerja.

Kerangka Konseptual



Keterangan:

—————> = Pengaruh Langsung

- - - - -> = Pengaruh Mediasi

Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian ialah :

- H1 : Diduga Disiplin berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H3 : Diduga Disiplinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H4 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H5 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H6 : Diduga Disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
- H7 : Diduga Lingkungan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.

MOTODE PENELITIAN

Identifikasi Variabel dan Pengukurannya

Variable penelitian memakai 4 variabel, antara lain variable independen, dependen dan intervening. Menurut Azwar (2007:62), Variable Bebas (independent) yaitu suatu variable yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Menurut Sugiyoyo (2018:39) mengemukakan bahwa variabel terikat (Dependent) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (*Independent*). Menurut Sugiyono (2018:39) variable intervening merupakan variabel penyela/antara yang terletak diantara variabel bebas dan

variabel terikat, sehingga variabel bebas tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel terikat. Variable pada penelitian ini yaitu:

- a. Variable independen meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja.
- b. Variable dependen meliputi kinerja pegawai .
- c. Variable intervening meliputi kepuasan kerja.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN yang ada di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus. Sampling jenuh atau sensus merupakan teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Untuk itu jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 35 Pegawai ASN Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini memakai data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data atau informasi yang di dapatkan dalam bentuk angka. Dalam bentuk angka ini maka data kuantitatif dapat diproses menggunakan rumus matematika atau dapat juga di analisis dengan system statistic. Sumber data penelitian ialah data primer. Data primer didapatkan dari penyebaran kuesioner ke responden yakni Pegawai ASN Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan data melalui interview dan kuesioner. Penelitian ini memakai skala likert pada pengukuran hasil jawaban kuesioner.

Motode Analisis

Metode analisis data yang dipakai ialah Partial Least Squares (PLS). PLS ialah teknik analisis metode baru yang dipelopori Herman World, PLS biasa disebut sebagai soft modeling. Dengan PLS, persamaan struktural dengan ukuran sampel relatif kecil dapat dimodelkan serta asumsi normal multivariate tidak diperlukan. Model pengukuran dipakai dalam pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur, dan model struktural dipakai dalam pengujian hubungan kausalitas. Pemodelan jalur PLS di kembangkan sebagai alternatif dari Structural Equation Modeling (SEM) dengan landasan teori yang lemah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi Outer Model

Evaluasi Outer Model memakai indikator reflektif ditinjau dari *convergent validity*, *discriminant validity* indikator dan *composite reliability* pada blok indikator. Perancangan model pengukuran pada PLS berbasis pada teori dan hasil penelitian empiris yang sebelumnya sudah peneliti jelaskan. Semua model bersifat reflektif dan di buat sebagai diagram jalur.

Hasil Perhitungan *Outer Loadings*

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1.1	0.900			
X1.2	0.855			
X1.3	0.761			
X1.4	0.666			
X2.1		0.838		
X2.2		0.788		
X2.3		0.850		
X2.4		0.822		
Z1.1			0.884	
Z1.2			0.871	
Z1.3			0.879	
Z1.4			0.890	
Z1.5			0.810	
Y1.1				0.794
Y1.2				0.737
Y1.3				0.815
Y1.4				0.814

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan seluruh *outer loading indicator* konstruk memiliki nilai *loading* > 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

Discriminant Validity

Discriminant validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. *Discriminant validity* didasarkan pada nilai *cross loading* pengukuran konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi ukuran blok mereka lebih baik daripada ukuran pada blok lainnya (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil perhitungan dengan menggunakan *cross loading* :

Hasil Perhitungan *Cross Loadings*

	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Keterangan
X1.1	0.900	0.873	0.871	0.887	Valid
X1.2	0.855	0.753	0.816	0.847	Valid
X1.3	0.761	0.737	0.649	0.711	Valid
X1.4	0.666	0.508	0.618	0.569	Valid
X2.1	0.695	0.838	0.686	0.729	Valid
X2.2	0.691	0.788	0.751	0.766	Valid
X2.3	0.836	0.850	0.802	0.841	Valid
X2.4	0.769	0.822	0.726	0.730	Valid
Z1.1	0.833	0.810	0.884	0.842	Valid
Z1.2	0.834	0.791	0.871	0.861	Valid
Z1.3	0.832	0.715	0.879	0.841	Valid
Z1.4	0.854	0.862	0.890	0.865	Valid
Z1.5	0.679	0.723	0.810	0.753	Valid
Y1.1	0.749	0.777	0.745	0.794	Valid
Y1.2	0.726	0.693	0.728	0.737	Valid
Y1.3	0.741	0.737	0.777	0.815	Valid
Y1.4	0.803	0.740	0.789	0.814	Valid

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Hasil pengujian pada tabel di atas menunjukkan seluruh *outer loading indicator* konstruk memiliki nilai *loading* > 0.5, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran ini memenuhi validitas konvergen.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Composite Reliability

Composite reliability blok indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan nilai *composite reliability* (ρ_c). Dimensi dianggap reliabel jika memiliki nilai *composite reliability* (ρ_c) diatas 0.7 (Ghozali, 2016). Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk.

Nilai *Composite Reliability* (ρ_c)

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Nilai Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,876	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,895		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,938		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,870		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Menurut Ghozali (2016) konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* diatas 0,7. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel penelitian dinyatakan memenuhi reliabel atau valid.

Cronbach's Alpha

Uji *reabilitas* dapat diperkuat dengan melihat nilai Hasil *cronbach's alpha*. Dengan melihat data nilai *cronbach's alpha* maka dapat diketahui sejauh mana tingkat keandalan suatu konstruk variabel.

Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kriteria	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,809	> 0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,843		Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,917		Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,800		Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan hasil output *cronbach's alpha*, menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* yang dihasilkan semua konstruk yaitu 0,70. Disimpulkan bahwa masing-masing konstruk dalam model yang diestimasi memiliki reliabilitas yang baik sehingga dapat melanjutkan eksekusi model selanjutnya.

Evaluasi Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan *R-Square* dari model penelitian. Model *structural* dievaluasi dengan menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen dan *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance*. Bilai nilai *R-Square* lebih besar dari 0.2 maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor laten memiliki pengaruh besar pada *level structural*. Menurut Chin (1998) nilai *R-Square* lebih dari 0,67 mengidentifikasi bahwa model baik, nilai *R-Square* lebih dari 0,33 mengindikasi bahwa model moderat, nilai *R-Square* lebih dari 0,19 mengindikasi bahwa model lemah. Berikut hasil perhitungan *R-Square*:

Nilai R-Square

Variabel	R-Square	Keterangan
Kepuasan Kerja (Z)	0,886	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,958	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Berdasarkan nilai R Square Adjusted, maka Variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) serta Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0.958 atau sebesar 95,8 % (kuat). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh lain tidak diteliti lebih lanjut. Dan variabel Kepuasan Kerja (Z) dipengaruhi oleh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.886 atau 88.6% (kuat). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh lain tidak diteliti lebih lanjut.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan dengan cara melihat *P-value* dan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel, jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan memiliki nilai *P-value* di bawah 0,05 maka hubungan antara variabel signifikan dan dapat

dianalisa lebih lanjut. Dengan jumlah data 35, nilai t tabel ($\alpha = 5\%$) sebesar 2.030. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut :

Hasil Pengujian Hipotesis

	Pengaruh Langsung	t tabel	t statistics	P-value	Keterangan
H1	Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	2.030	5.070	0.000	Signifikan
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	2.030	2.335	0.020	Signifikan
H3	Disiplin Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	2.030	2.721	0.007	Signifikan
	Pengaruh Langsung	t tabel	t statistics	P-value	Keterangan
H4	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	2.030	2.427	0.015	Signifikan
H5	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	2.030	3.774	0.000	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS).

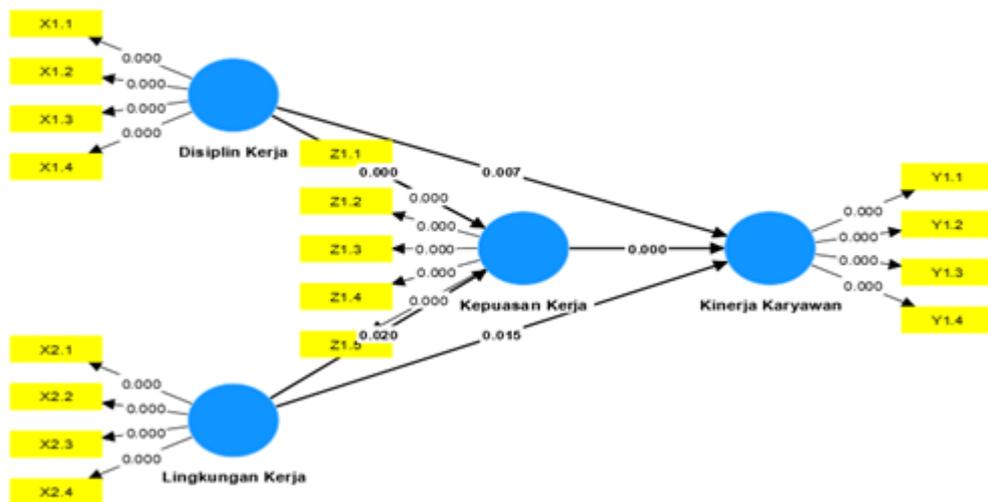
Hasil Pengujian Hipotesis

	Pengaruh Tidak Langsung	t tabel	t statistics	P-value	Keterangan
H6	Disiplin Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	2.030	2.847	0.004	Signifikan
H7	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	2.030	2.039	0.042	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS).

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa dari 7 jalur, terdapat 7 jalur yang menunjukkan pengaruh yang signifikan.

Model *Bootstrapping*



Sumber : Hasil Olah Data Partial Least Square (PLS)

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($5.070 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2.335 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.020 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017) maupun hasil penelitian dari Tomy Sun Siagian dan Hamzmanan Khair (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2.721 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.007 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Magfira Arifin (2017), Tiya Intan Permatasari (2018), maupun hasil penelitian dari Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2.427 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.015 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Magfira Arifin (2017),

Tiya Intan Permatasari (2018), maupun hasil penelitian dari Eliyanto (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($3.774 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017), Tomy Sun Siagian Dan Hamzmanan Khair (2018), maupun hasil penelitian dari Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina (2019) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2.847 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung $>$ t tabel ($2.039 > 2.030$) serta P -value sebesar 0.042 ($p < 0.05$). Hasil analisis ini menjelaskan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja terbukti diterima/positif. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian dari Hartanti Nugrahaningsih (2017) maupun hasil penelitian dari Tomy Sun Siagian Dan Hamzmanan Khair (2018) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja.

Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian, berdasarkan pengumpulan dan menganalisis terhadap data-data yang telah diperoleh dari responden dengan menggunakan analisis PLS, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
3. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
4. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
5. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
6. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.
7. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan.

Saran

1. Setiap Pegawai di Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan harus selalu mematuhi peraturan/tata tertib yang telah ditetapkan sehingga dapat memberikan hal positif bagi kepuasan kerja rekan kerjanya dan berdampak positif juga terhadap kinerja Pegawai tersebut selama berkerja di perusahaan.
2. Pimpinan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan dapat menyediakan fasilitas kerja yang lengkap guna menunjang pekerjaan setiap Pegawainya, seperti lahan parkir yang luas, ruang kerja yang bersih dan harum, dan ruang pantry untuk istirahat ketika jadwal makan siang.
3. Pimpinan Dinas Perumahan Rakyat dan Kawasan Permukiman Kota Pasuruan juga dapat memberikan gaji Pegawai sesuai dengan standart yang berlaku sebab gaji yang sesuai dapat memberikan hal positif bagi kepuasan kerja rekan kerjanya dan berdampak positif juga terhadap kinerja Pegawai tersebut selama berkerja di perusahaan.

Daftar Pustaka

- Aprilita. 2017. *"Pengaruh Displin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Wates Husada Gresik"*.
- Alma, Buchari. 2010. *Kewirausahaan untuk Mahasiswa dan Umum*. Bandung:Alfabeta.
- Arikunto, Suharsimi. 1980. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2011, *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square (PLS) Edisi 3*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang Harnanto. 2017. *Akuntansi Biaya: Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko. 2015. *Manajemen, BPFE, Yogyakarta*.
- Hasibuan, Malayu S,P, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irwati, Marlia Putri. 2015. *"Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. Novie Agro Industri"*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Bogor: IN MEDIA.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalía*, Edisi Ketiga, Ghalia Indonesia.

- Nugrahaningsih, Hartanti (2017). "*Pengaruh Displin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempura Mas.*" *Journal. Uta45jakarta.*
- Prasetyo, Ery Teguh, and Puspa Marlina. (2019). "*Pengaruh Displin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*" *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen.*
- Raymond A. Noe, dkk. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing.* Jakarta: Selemba Empat.
- Riduwan (2007). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.* Bandung:Alfabeta.
- Riva'i, Veitzal. 2015. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi.* PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Safitri, Dwi Ayu. 2018. "*Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Ardiles Cipta Wijaya Surabaya*".
- Sedarmayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Sipil, Cetakan Keenam.* Bandung, Pt. Refika Aditama.
- Siagian, S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Edisi Satu. Cetakan ke dua puluh tiga, Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Tomy Sun, and Hazmanan Khair. 2018, "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.*" *Jurnal ,Manajemen 1(1):59-70.*
- Stone, M. 1974. Cross-Validatory Choice and Assessment of Statistical Predictions. *Journal of the Royal Statistical Society, Series B (Methodological), 36 (2), 111-147.*
- Sugiyono. (2001). *Metode Penilaian.* Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : ALFABETA.
- Sunyoto, Danang. 2017. *Teori Kuisisioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia,* CAPS (Center For Academic Publishing Service), Yogyakarta.