

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

TESIS

Ditulis untuk memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh
Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : REKA SORAYA

NPM : 245241035

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS TRIDINANTI
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis ini Telah Disetujui Untuk Diujikan

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PENUKALABAB LEMATANG ILIR MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Nama : REKA SORAYA
NPM : 245241035
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN
PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PENUKAL ABAB
LEMATANG ILIR MELALUI KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING

Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal.....Pembimbing I

.....
(Dr. Ir. Hj. Manisah, MP)
NIDN: 0211066401

Tanggal.....Pembimbing II

.....
(Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si)
NIDN: 0110117204

Mengetahui :

Dekan FEB

.....
Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak, CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal.....

Ketua Program Studi MM-UTP

.....
Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501

Tanggal 09 / 08 / 2025

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN
DAERAH KABUPATEN PENUKALABAB LEMATANG ILIR MELALUI
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

**Dipertahankan di depan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridinanti**

**Nama : REKA SORAYA
NPM : 245241035
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menyetujui :

Ketua Penguji

Tanggal

Tanda Tangan

**Dr. Ir. Hj. Manisah, MP
NIDN: 0211066401**

.....

.....

Anggota Penguji

**Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.Si
NIDN: 0110117204**

.....

.....

**Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501**

09 / 08 / 25
.....

.....

Mengetahui :

**Palembang,
Dekan FEB**

2025

Ketua Program Studi MM-UTP

**Dr. Hj. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak, CA., CSRS
NIDN : 0205026401**

**Dr. Sari Sakarina, S.E., M.M., CHRM
NIDN : 0214038501**

Tanggal.....

09 / 08 / 25
Tanggal.....

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Reka Soraya
NPM : 245241035
Program studi : Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa :

1. Tesis yang saya susun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) dari Fakultas Ekonomi Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang seluruhnya adalah hasil karya sendiri.
2. Apabila ada bagian-bagian tertentu dalam penulisan tesis yang saya kutip dari hasil karya orang lain, akan saya tulis sumbernya dengan jelas, sesuai norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.
3. Jika dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian hasil tesis yang saya susun ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima pencabutan gelar Akademik Magister Manajemen (MM) yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dalam keadaan sadar dengan rasa tanggung jawab tanpa paksaan dari pihak manapun.

Palembang, Juli 2025
Yang menyatakan,

Reka Soraya

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yang merupakan pegawai ASN dan Non ASN Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan bantuan *software SmartPLS*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerja dan lingkungan kerja melalui kepuasan kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work discipline and work environment on employee performance, both directly and indirectly through job satisfaction as a mediating variable at the Regional Development Planning Agency (BAPPEDA) of Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The approach used is quantitative with a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to respondents consisting of both civil servants (ASN) and non-civil servants (Non-ASN) at Badan Perencanaan Pembangunan Daerah of Penukal Abab Lematang Ilir Regency. The data analysis technique employed is Structural Equation Modeling (SEM) with the assistance of SmartPLS software.

The results show that work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Similarly, the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction and employee performance. Furthermore, job satisfaction is proven to be a significant mediating variable in the relationship between work discipline and work environment on employee performance. These findings indicate that efforts to improve employee performance can be achieved by enhancing work discipline and work environment through increased job satisfaction.

Keywords: *Emotional Competence, Organizational Culture, Moral Intelligence, Work Discipline, High Court*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat, karunia, dan kemudahan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen. Penulisan tesis ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, serta bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Nasional Tridinanti Palembang, Bapak Prof. H. Machmud Hasjim, M.ME;
2. Rektor Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, M.P; sekaligus Dosen Pembimbing utama yang senantiasa memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis serta memberikan saran dan komentar yang membangun untuk penulis selama proses penyusunan tesis ini.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang, Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS;
4. Direktur Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang, Bapak Dr. Djatmiko Noviantoro, S.E., M.SI; sekaligus Dosen Pembimbing kedua yang juga senantiasa membimbing, mengarahkan, mengoreksi dan juga meluangkan waktunya untuk berdiskusi dengan penulis.
5. Keluarga tercinta, terutama: mama, papa, suami dan kedua anakku yang selalu memberikan doa, semangat dan dukungan moril maupun materiil tanpa henti.
6. Pimpinan dan seluruh pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, yang telah memberikan

izin dan kesempatan untuk melakukan penelitian, serta membantu dalam pengumpulan data.

7. Teman-teman seperjuangan, yang selalu menjadi tempat berbagi cerita, berdiskusi, dan saling mendukung dalam perjalanan akademik ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi perbaikan ke depan. Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat baik bagi dunia akademik maupun praktisi, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

Palembang, Juli 2025

Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PENGUJI TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah.....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian.....	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	12
2.1 Kajian Pustaka.....	12
2.1.1 Kinerja.....	12
2.1.2 Disiplin Kerja.....	18
2.1.3 Lingkungan Kerja.....	23
2.1.4 Kepuasan Kerja.....	30
2.2 Hasil Penelitian yang Relevan.....	36
2.3 Kerangka Berpikir.....	39
2.4 Hipotesis Penelitian.....	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	45
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.2 Populasi dan Sampel.....	46
3.3 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	47
3.4 Variabel dan Definisi Operasional.....	48
3.4.1 Variabel Kinerja.....	49
3.4.2 Variabel Disiplin Kerja.....	50
3.4.3 Variabel Lingkungan Kerja.....	51
3.4.4 Variabel Kepuasan Kerja.....	53
3.5 Teknik Analisis Data.....	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Hasil Penelitian.....	69
4.1.1 Analisis Deskriptif.....	69
4.1.2 Analisis Inferensial.....	79
4.1.3 Pengujian Hipotesis.....	91
4.1.4 Model Persamaan Jalur.....	96
4.2 Pembahasan Hasil Penelitian.....	97
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.....	108
5.1 Kesimpulan.....	108
5.2 Implikasi.....	109
5.3 Saran.....	110
DAFTAR PUSTAKA.....	116
LAMPIRAN.....	119

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Tahun 2020 - 2024.....	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	37
Tabel 3.1 Jadwal Peneliti.....	45
Tabel 3.2 Instrumen Skala <i>Likert</i>	48
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kinerja.....	50
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	51
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	52
Tabel 3.6 Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	54
Tabel 3.7 Pengambilan Keputusan Dalam Uji t-statistic.....	67
Tabel 4.1 Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2 Responden berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.3 Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	73
Tabel 4.4 Kategori Jawaban.....	75
Tabel 4.5 Rata-rata Nilai Variabel Disiplin Kerja.....	76
Tabel 4.6 Rata-rata Nilai Variabel Lingkungan Kerja.....	77
Tabel 4.7 Rata-rata Nilai Variabel Kepuasan Kerja.....	77
Tabel 4.8 Rata-rata Nilai Variabel Kinerja.....	78
Tabel 4.9 Kategori Jawaban Responden.....	79
Tabel 4.10 Nilai <i>Loading Factor</i>	83
Tabel 4.11 Total <i>Average Variance Extracted</i> (AVE).....	84
Tabel 4.12 Hasil Uji Reabilitas.....	85
Tabel 4.13 Cross Loading (Discriminant Validity).....	87
Tabel 4.14 R-Square.....	89
Tabel 4.15 F-Square.....	90
Tabel 4.16 T-Statistic dan P-Value, Pengaruh Langsung.....	93
Tabel 4.17 Hasil Spesific indirect effects.....	95
Tabel 4.18 Hasil Spesific direct effects untuk pengaruh langsung.....	96

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Peneliti.....	43
Gambar 3.1 Hubungan Struktural antara Variabel X,Y dan Z.....	57
Gambar 4.1 <i>Output Outer Loading</i>	82
Gambar 4.2 Hasil Uji t-statistic Antar Variabel.....	92

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi era globalisasi dan reformasi birokrasi yang semakin dinamis, tuntutan terhadap peningkatan kinerja aparatur pemerintah menjadi semakin kompleks dan mendesak. Pemerintah dituntut untuk mampu memberikan pelayanan publik yang berkualitas, transparan, dan akuntabel. Dalam konteks ini, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi publik, khususnya aparatur sipil negara (ASN), memainkan peran yang sangat penting. ASN merupakan motor penggerak utama dalam pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sangat dibutuhkan agar setiap pegawai mampu bekerja secara optimal sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Salah satu organisasi pemerintah yang memiliki peran strategis dalam merancang arah pembangunan daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir mempunyai tugas pokok salah satunya adalah menyusun Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), melakukan koordinasi lintas sektor, serta mengevaluasi pelaksanaan pembangunan daerah. Keberhasilan perencanaan pembangunan sangat bergantung pada kinerja pegawai di dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, kinerja pegawai bukan hanya menjadi indikator keberhasilan individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Kinerja Pegawai adalah merupakan istilah yang berasal dari *Job Performance*. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai / karyawan persatuan periode tertentu waktu (lazimnya per jam) dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawabnya oleh Mangkunegara dalam (Khaeruman, Marnisah, Idrus, Irawati, & Farradia 2021). Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif & efisien, menunjukkan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Adapun didapat penilaian kinerja pegawai Tahun 2020 - 2024, sebagai berikut :

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Tahun 2020 - 2024

Sasaran	Indikator Sasaran	Realisasi (%)				
		2020	2021	2022	2023	2024
Persentase dan Evaluasi pembangunan daerah yang berkualitas	Indikator program Pembangunan Daerah dengan tingkat capaian hasil (<i>outcome</i>) 5%	85,50	94	85	100	84
	Kesesuaian rencana Program Pembangunan dengan RPJMD	78	93	88,5	77,45	77
Peningkatan kualitas dokumen Perencanaan yang terintegrasi, efektif dan efisien	Usulan OPD yang terakomodir di dalam dokumen perencanaan	86,75	97,5	82	100	81
	Usulan dan partisipasi masyarakat dalam musrenbang yang diakomodir	38,5	50,5	30	26,32	32

Sumber : Olah Data Internal Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir (PALI)

Capaian Kinerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir masih turun naiknya dan belum mencapai 100% diantaranya yaitu karena ketersediaan pegawai yang ada pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yaitu sebanyak 72 orang, 7 orang diantaranya merupakan Pejabat Struktural, 34 orang Fungsional sisanya Tenaga Administrasi, hanya 25 pegawai yang melayani Organisasi Perangkat Daerah (OPD), yang idealnya 1 pegawai melayani 1 atau 2 OPD, sedangkan OPD yang ada sebanyak 39 OPD sehingga kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir belum optimal, selain itu sarana dan prasarana kantor di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir belum sepenuhnya lengkap untuk mendukung pelaksanaan kegiatan dalam rangka pelayanan prima.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal diantaranya kompensasi. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada Perusahaan. Selain itu kompensasi merupakan imbalan yang diberikan Perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian target Perusahaan. Menurut penelitian (Hamdani & Padilah, 2020) para karyawan merasa kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan harapan pegawai. Kebanyakan dari pegawai merasa kompensasi yang berupa gaji dan bonus yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Karyawan menginginkan sistem gaji yang sesuai dengan penghargaanannya. Apabila sistem gaji diberlakukan secara adil

yang didasarkan tuntutan pekerjaannya, Tingkat keterampilan individu dan standar penggajian, maka kemungkinan besar akan membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Wursanto (2005), Motivasi Kerja adalah dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Selain itu motivasi kerja pegawai dalam suatu Perusahaan dapat dianggap sederhana dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena motivasi memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan Perusahaan yang maksimal, dengan memotivasi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

Namun, dua faktor penting yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku, tanggung jawab terhadap tugas, dan komitmen untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan fondasi utama dalam menciptakan budaya kerja yang positif dan berkelanjutan. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, produktif, serta memiliki integritas dalam menjalankan tugasnya.

Selain disiplin kerja, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya terbatas pada kondisi fisik seperti temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap dan lain lain tetapi juga mencakup

aspek psikologis dan sosial seperti hubungan antarpegawai, dukungan atasan, dan budaya kerja yang tercipta di lingkungan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja, menurunkan tingkat stres, serta mendorong terciptanya suasana kerja yang harmonis dan produktif.

Namun demikian, pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tidak selalu bersifat langsung. Terdapat faktor psikologis yang dapat memediasi atau menjembatani hubungan tersebut, yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan pegawai terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job description*, pekerjaan yang menantang secara mental, penghargaan yang sesuai, kondisi kerja yang mendukung, kolega yang suportif, promosi dan kompensasi. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, loyal terhadap organisasi, serta mampu memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi.

Dalam banyak penelitian, kepuasan kerja terbukti dapat menjadi variabel intervening yang menjelaskan bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Artinya, disiplin dan lingkungan kerja yang baik belum tentu secara otomatis menghasilkan kinerja yang tinggi apabila tidak disertai dengan kepuasan kerja yang memadai. Pegawai yang merasa tidak puas, meskipun berada dalam lingkungan kerja yang ideal dan memiliki aturan kerja yang jelas, tetap berpotensi mengalami penurunan kinerja karena tidak adanya motivasi intrinsik untuk berkinerja baik. Oleh karena itu, penting untuk memahami dan mengkaji lebih dalam mengenai peran kepuasan kerja sebagai

variabel yang memediasi pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pengamatan awal di lingkungan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, ditemukan beberapa permasalahan yang menjadi perhatian. Salah satunya adalah tingkat kedisiplinan pegawai yang belum merata, di mana masih terdapat pegawai yang datang terlambat, belum mentaati jam kerja dan istirahat, belum mengikuti aturan berpakaian, acuh terhadap perintah atasan, kurang maksimal dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, kurang menjaga kualitas hasil kerja, sering menyalahgunakan wewenang, kurang konsisten dalam menjalankan tugas, serta kurang responsif terhadap tanggung jawab yang diberikan.

Selain itu, dari sisi lingkungan kerja, meskipun sebagian fasilitas telah memadai masih ditemukan keluhan dari pegawai terkait kurangnya kenyamanan ruang kerja, hubungan antar rekan kerja maupun atasan yang belum harmonis, beban kerja yang tidak merata, adanya dukungan social ditempat kerja di salah satu pihak, iklim organisasi yang belum kondusif, tugas dan tanggung jawab yang belum jelas, serta keadilan dalam pengambilan keputusan yang belum transparan. Kondisi ini berpotensi memengaruhi semangat kerja dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja pegawai secara umum.

Selain itu, dari hasil diskusi informal dan observasi, diketahui bahwa sebagian pegawai merasa kurang puas terhadap pekerjaannya, baik dari aspek pekerjaan itu sendiri, gaji atau kompensasi yang diberikan, promosi jabatan, dukungan dari atasan, hubungan dengan rekan kerja yang kurang harmonis, serta

kepuasan terhadap kondisi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja masih menjadi isu penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja.

Permasalahan-permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan dan realita dalam aspek disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja pegawai yang berpotensi berdampak negatif terhadap pencapaian kinerja organisasi. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian guna mengetahui secara empiris sejauh mana Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dalam hubungan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun Identifikasi masalah dalam penelitian ini yang ditemui selama observasi yaitu :

- 1) Masih adanya pegawai yang merasa gaji dan kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan.
- 2) Kurangnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan.
- 3) Tugas, pokok, dan fungsi pegawai masih ada yang belum memahami secara lengkap dan utuh.
- 4) Minimnya jumlah SDM dengan kuantitas tugas yang banyak, sehingga menjadikan tugas pokok terhambat penyelesaiannya.

- 5) Kedisiplinan pegawai masih dinilai kurang karena masih ada beberapa pegawai datang terlambat, kurang menaati jam kerja dan istirahat, belum mengikuti aturan berpakaian, acuh terhadap perintah atasan, tidak menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, belum menjaga kualitas hasil kerja, menyalahgunakan wewenang, serta kurang responsif terhadap tanggung jawab yang diberikan.
- 6) Masih ditemukannya keluhan dari pegawai terkait kurangnya kenyamanan ruang kerja, beban kerja serta hubungan kerja antar pegawai yang kurang harmonis.
- 7) Rendahnya kepuasan kerja pegawai terlihat dari pekerjaan yang diberikan tidak sesuai *job description*, banyak keluhan atas pekerjaan yang diberikan menantang secara mental, gaji atau kompensasi yang tidak sesuai dengan penghargaan atau tuntutan kerja yang diberikan, kondisi kerja yang belum mendukung dan kolega yang kurang *suportif*

1.3 Batasan Masalah

Didalam penelitian perlu adanya pembatasan masalah agar pengertian yang timbul tidak terlalu luas maka penelitian ini dibatasi hanya pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah disebut juga sebagai *research questions* atau *research problem*, diartikan sebagai suatu rumusan yang mempertanyakan suatu fenomena, baik dalam kedudukannya sebagai fenomena mandiri, maupun dalam kedudukannya sebagai fenomena yang saling terkait di antara fenomena yang satu dengan yang lainnya, baik sebagai penyebab maupun sebagai akibat. Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 2) Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 3) Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 4) Apakah ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?
- 5) Apakah ada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penulisan ini adalah:

- 1) Untuk menguji seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
- 2) Untuk menguji seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
- 3) Untuk menguji seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
- 4) Untuk menguji seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir
- 5) Untuk menguji seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan bahan kajian atau referensi bagi Mahasiswa Universitas Tridinanti dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian sejenis.

1.6.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta dapat lebih memahami tentang teori-teori yang didapat dari pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai badan perencanaan Pembangunan daerah kabupaten penukal abab lematang ilir melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi atau bahan masukan tambahan bagi instansi. Sebagai bahan pertimbangan untuk dapat meningkatkan sumber daya manusia instansi. Dengan demikian dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mewujudkan visi dan misi instansi.

c. Bagi Akademik

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu
- 2) Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber informasi pada penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik, Dan Penelitian. In *Kunststoffe International* (Vol. 106, Issue 12). Unimal Press.
- Afriliani, D., Manisah, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Encar Daihatsu Palembang. *Jurnal Studi Islam Lintas Negara*, 6(2), 224–237.
<https://Journal.laisambas.Ac.Id/Index.Php/Cbjis/Article/View/3236>
- Anjani, V., Aisyah, N., & Rizki, A. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening The Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance Through Job Satisfaction As An Intervening Variable*. 670–678.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29. <https://doi.org/10.46306/Jbbe.v13i1.28>
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
<https://doi.org/10.30601/Humaniora.v4i1.422>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, N. A., & Padilah, F. O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Rgsb Berkah Jaya Garut. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Hamid, S., & Anwal, A. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.

- Julianti, D., Sakarina, S., & Melvani, F. N. (2024). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Kirana Permata Muara Enim. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 7(2), 24–38.
https://Scholar.Google.Com/Citations?View_Op=View_Citation&Hl=Id&User=o4Kbhr0Aaaaj&Cstart=20&Pagesize=80&Citation_For_View=o4Kbhr0Aaaaj:Aqlvkmm33-Oc
- Juniarti, A. T., Setia, B. I., & Fahmi, H. N. (2021). Lingkungan Organisasi Dan Etos Kerja Dalam Msdm. In R. Y. A. Wati (Ed.), *Purwokerto : Cv. Pena Persada*. Cv. Pena Persada.
<https://Lemlit.Unpas.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2021/06/Lingkungan-Organisasi-Dan-Etos-Kerja-Dalam-Msdm.Pdf>
- Lestari, D. (2019). *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kawiana I Gede Putu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, “Msdm” Perusahaan* (I. B. P. E. Suadnyana, Ed.; I). Unhi Press.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, Mutinda Teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter* (I). Cv.Aa.Rizky.
- Perdana, R. G., Edizal, & Sakarina, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Kpp Pratama Palembang Ilir Timur. *Forum Bisnis Dan Kewirausahaan Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 14(1), 306–323.
<https://Jurnal.Mdp.Ac.Id/Index.Php/Forbiswira/Article/View/7825>
- Sakarina, S., Noviantoro, D., & Kesuma, M. J. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Bpkad Provinsi Sumatera Selatan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 539–547.
https://Scholar.Google.Com/Citations?View_Op=View_Citation&Hl=Id&User=o4Kbhr0Aaaaj&Cstart=20&Pagesize=80&Citation_For_View=o4Kbhr0Aaaaj:Aqlvkmm33-Oc
- Setioni, B. A., & Sustiyayik, E. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritis Dan Praktis. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
http://Scioteca.Caf.Com/Bitstream/Handle/123456789/1091/Red2017-Eng-8ene.Pdf?Sequence=12&Isallowed=y%0Ahttp://Dx.Doi.Org/10.1016/j.Regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://Www.Researchgate.Net/Publication/305320484_Sistem_Pembetulan_Terpusat_Strategi_Melestari

- Sihite, M., Albanjari, F. R., Sinurat, E. J., Kustina, K. T., Sudarijati, Andriani, J., Ernawati, Hutapea, J. M., Magrifah, Irianto, J., Sri Lestari, V. N., Suryani, U., Awa, Risambessy, A., Wikaningtyas, R., & Sitanggang, R. (2015). *Msdm (Menyongsong Era Disrupsi)* (Hartini, Ed.). Cv. Media Sains Indonesia.
- Sopian, S. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Di Jakarta. *Jurnal Minfo Polgan*, 12(2), 2793–2798. <https://doi.org/10.33395/Jmp.v12i2.13392>
- Wijayanti, R. A., & Winarno. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Cv. Kedai Kreasi Digital Di Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 6(2), 211–226. <https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/jimb/article/view/8116>
- Wibowo, S. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.