

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA PEGAWAI KANTOR DPUPR SURAKARTA

Muhamad Qomarudin  
[udinqomarudin28@gmail.com](mailto:udinqomarudin28@gmail.com)  
Universitas Slamet Riyadi

### ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh Signifikansi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, menganalisis pengaruh signifikan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja serta menganalisis pengaruh signifikan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merupakan survei pada pegawai DPUPR Kota Surakarta. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 70 orang tenaga pengajar dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan metode Partial Least Squad (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Surakarta. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Surakarta. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Surakarta. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Surakarta. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Surakarta.. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Surakarta. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Surakarta.

**Kata Kunci :** Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja.

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to analyze the influence of the significance of the work environment and work motivation on work discipline, analyze the significant influence of the work environment, work motivation and job satisfaction on work discipline and analyze the significant influence of job satisfaction in mediating the influence of the work environment and work motivation on employee work discipline. This study is a survey of DPUPR employees in Surakarta City. This study used a sample of 70 teaching staff with a sampling technique using a non- probability sampling technique, namely saturated samples. Data collection techniques used questionnaires, observations and literature studies. Data analysis techniques used the Partial Least Squad (PLS) method. The results of the study showed that the work environment had a significant effect on the work discipline of employees of the Public Works and Spatial Planning Service of Surakarta City. Work Motivation had a significant effect on the work discipline of employees of the Public Works and Spatial Planning Service of Surakarta City. Job satisfaction did not have a significant effect on the work discipline of employees of the Public Works and Spatial Planning Service of Surakarta City. The work environment has a significant effect on the job satisfaction of employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Surakarta City. Work Motivation has a significant effect on the job satisfaction of employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Surakarta City. Job satisfaction does not mediate the influence of the work environment on the work discipline of employees of the Public Works and Spatial Planning*

*Department of Surakarta City. Job satisfaction does not mediate the influence of work motivation on the work discipline of employees of the Public Works and Spatial Planning Department of Surakarta City.*

**Keywords:** *Work Environment, Job Satisfaction, Work Motivation And Work Discipline.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi yang sangat penting di dalam menjalankan roda kegiatan dalam sebuah perusahaan atau instansi. Keberhasilan sebuah instansi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam memberdayakan sumber daya yang ada serta memanfaatkan semaksimal mungkin potensi sumber daya tersebut (Hasibuan, 2019 : 10). Manusia merupakan satu- satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan ( Purnama Dewi, Desilia, and Harjono, 2020:24). Betapa majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya.

Disiplin kerja pada suatu organisasi merupakan hal utama dalam menuju good governance. Pelayanan yang baik dimulai dari disiplin kerja para pegawai dimasing-masing instansi (Mendrofa, 2021:11). Salah satu faktor dalam mewujudkan disiplin kerja para pegawai, dapat dilakukan melalui sikap dan perilaku pemimpin, pengawasan kontinu, kepuasan kerja, motivasi, lingkungan kerja dan sarana prasarana lainnya (Rahmi, 2020:7).

Disiplin kerja merupakan dasar utama dalam mewujudkan keikhlasan dalam bekerja, memenuhi waktu bekerja serta kepatuhan terhadap norma yang berlaku pada sebuah instansi (Bugdol, 2020:54). Fenomena yang terjadi pada pegawai DPUPR berdasarkan hasil observasi dari segi ketepatan waktu masuk kantor tergolong rendah, diperoleh informasi bahwa sebagian pegawai terlambat masuk kantor demikian juga waktu pulang ada sebagian ada pegawai yang duluan pulang, sebagai berikut:

Tabel I. Rekapitulasi Absensi Bulan Januari-Desember 2023

NO	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Absensi Tahun 2023		Total	Persentase (%)
			Sakit	Izin		
1	Januari	70	2	3	5	7,14%
2	Februari	70	3	13	16	22,86%
3	Maret	70	4	7	11	15,71%
4	April	70	1	3	4	5,71%
5	Mei	70	1	7	8	11,43%
6	Juni	70	0	2	2	2,86%
7	Juli	70	5	9	14	20,00%
8	Agustus	70	4	10	14	20,00%
9	September	70	4	7	11	15,71%
10	Oktober	70	1	5	6	8,57%
11	November	70	1	7	8	11,43%
12	Desember	70	2	9	11	15,71%
Jumlah			28	82		

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Surakarta, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Surakarta pada Bulan Januari 2023 sampai Desember 2023, ditemukan adanya

permasalahan utama di DPUPR Surakarta yaitu disiplin kerja pegawai dilihat dari angka persentase jumlah absen perbulan. Fenomena kurangnya disiplin kerja pegawai DPUPR terlihat dari tindakan tidak patuh pada peraturan pegawainya dalam menjalankan kerja dan kepatuhannya pada kebijakan yang ditetapkan. Menurut Helmi (2019:32) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Nitisemito (2020:30) lingkungan kerja sebagai salah satu hal yang mempengaruhi disiplin kerja seperti memiliki beberapa indikator diantaranya suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan dan tersedianya fasilitas untuk pegawai. Fenomena yang terjadi di DPUPR Surakarta berdasarkan observasi peneliti terdapat beberapa masalah yang berhubungan dengan lingkungan kerja pegawai diantaranya ruangan yang kurang tersusun rapi, suhu udara yang kurang lancar, kurang lengkapnya sarana penunjang untuk kegiatan operasionalisasi serta sarana untuk menunjang kelancaran pekerjaan seperti perhitungan absen yang masih secara manual, sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin pegawai akan meningkat dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman terutama pada ruang kerja dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai memiliki keinginan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik

Lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan semangat dan disiplin kerja sehingga tujuan organisasi akan terealisasi dengan baik. Menurut Sedarmayanti dan Gunawan (2019:23) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan, sehingga dengan meningkatnya lingkungan kerja dapat meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian tentang lingkungan kerja pernah dilakukan oleh Zamilah (2020), Bayu dan Corry (2020) hasil penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan Febyola (2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Menurut Suhardjo (2020:94) mengemukakan bahwa faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja terhadap motivasi kerja. Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya, tingkat keterlambatan pegawai dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel II. Rekapitulasi Absensi tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Presentase %
Januari 2023	70	12	17,14%
Februari 2023	70	7	10,00%
Maret 2023	70	5	7,14%
Apr-23	70	9	12,86%
Mei 2023	70	8	11,43%
Juni 2023	70	2	2,86%
Juli 2023	70	19	27,14%
Agustus 2023	70	5	7,14%
Sep-23	70	8	11,43%
Okt 23	70	8	11,43%
Nov-23	70	4	5,71%

Des 23	70	7	10,00%
		94	100,00%

Sumber : Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Surakarta, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi keterlambatan pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Surakarta pada Bulan Januari 2023 sampai Desember 2023 ditemukan adanya pegawai yang terlambat perbulan yang terus meningkat karena kurangnya motivasi kerja sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja.

Menurut Majid (2019:45) Motivasi kerja merupakan kekuatan yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Lynch (2013) motivasi kerja adalah sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2020:25). Menurut Hasibuan (2019 : 15) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai disiplin kerja, sehingga apabila motivasi kerja karyawan meningkat maka disiplin kerja meningkat juga begitu sebaliknya.

Adapun penelitian yang dilakukan Hidayah (2019), Santoso (2020) hasil penelitiannya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sedangkan penelitian Widhi (2021) motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, secara umum, jika mengacu pada hasil riset sebelumnya terhadap pegawai pada beberapa instansi pemerintahan yang membahas tentang pentingnya kepuasan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja, secara umum mayoritas riset membuktikan bahwa faktor tersebut adalah penentu dalam meningkatnya disiplin kerja. Hal ini juga sejalan dengan situasi pada pemerintahan di DPUPR Surakarta, dimana disiplin kerja dinilai cukup baik apabila diukur pada aspek kepuasan kerja juga dianggap dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, akan tetapi, kajian literatur sebelumnya menganggap bahwa ini konsistensi temuan menjadi gap dalam riset ini, sehingga perlu ada pembuktian lebih lanjut terkait dengan faktor penentu dalam mempengaruhi disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan Hidayah (2019), Santoso (2020), Sampeadi (2019), dan Apriano (2019) kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan Hanafi dan Yohana (2020) kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut Ahmed dan Uddin (2020:12) dalam mencapai tujuan atau tingkat pencapaian tertentu organisasi selain disiplin kerja adalah kepuasan kerja, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja karena kepuasan kerja memainkan peranan yang penting dalam mengembangkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan disiplin kerja.

Fenomena yang terjadi menurut data Badan Pusat Statistik (Februari, 2023), 612.000 juta individu berpendidikan sarjana di antara 8,12 juta penganggur dan peluang kerja yang kian sempit sehingga mereka harus bekerja tidak sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki, tidak kurang dari 20 persen responden berpendidikan tinggi (sarjana dan pascasarjana) mengaku tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini karena tidak sesuai dengan bidang dan kompetensi yang dimiliki serta pendapatan yang diterima belum menjamin kesejahteraan (Kompas.com, 2023).

Kepuasan kerja merupakan rasa yang bisa menerima suatu keadaan atau sesuatu yang menurut karyawan itu sesuai dengan keinginannya. Menurut Mangkunegara (2019:117) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong

diri pegawai atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya, sedangkan menurut Sutrisno (2020:74) kepuasan merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Dari pernyataan tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya maka dapat meningkatkan disiplin kerja.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan Nurul Hidayah (2019) lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan Hanafi dan Yohana (2020) lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Nuraini (2013:114) kepuasan kerja adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan yang memperoleh pujian, hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan dari pada balas jasa walaupun balas jasa itu penting. Sedangkan menurut Dadang (2013:15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Badeni (2017:43) kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. Seorang karyawan yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan di perusahaan. Sebaliknya, karyawan yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain (Moorhead dan Griffin, 2013:71). Dari pernyataan di atas menunjukkan kepuasan kerja dapat dipengaruhi lingkungan dan motivasi kerja.

Berdasarkan wawancara dan observasi pra penelitian yang dilakukan oleh peneliti di DPUPRS Surakarta, oleh karena itu peneliti menggunakan variabel tambahan yang bisa mempengaruhi kedua variabel yaitu kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja di sini sebagai variabel intervening yaitu variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR DPUPR SURAKARTA”.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey pada pegawai di Kantor DPUPR Surakarta. Penelitian ini mengkaji tentang pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kantor DPUPR surakarta. Alasan peneliti memilih objek penelitian di Kantor DPUPR surakarta karena dari hasil data rekapitulasi kehadiran terdapat masalah yang menjadi fenomena untuk dapat diteliti.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian nilai  $p$  value sebesar 0,009, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai DPUPR Kota Surakarta, sehingga hipotesis ( $H_1$ ) terbukti kebenarannya.

Hal itu berarti bahwa adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga bisa mendorong cara kerja dan metode kerja para pegawai. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan dimana dengan adanya manajemen sumber daya manusia didukung dengan lingkungan kerja yang baik maka, disiplin kerja meningkat. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan DPUPR Kota Surakarta dalam meningkatkan disiplin kerja melalui lingkungan kerja adalah dengan tersedianya lingkungan kerja yang sesuai baik itu fasilitas maupun rekan kerja pasti akan meningkatkan disiplin para pegawai karena pegawai semakin mudah dan terbantu dengan lingkungan kerja tersebut.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ervica Zamilah (2018) dan Lukiyana (2018), Hakim (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

## **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian nilai  $p$  value sebesar 0.000, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai DPUPR Kota Surakarta sehingga hipotesis (H2) terbukti kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai, sehingga dengan adanya motivasi sebagai satu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai satu tujuan. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan dimana dengan adanya manajemen sumber daya manusia melalui motivasi kerja akan meningkatkan disiplin kerja pegawai. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan DPUPR Kota Surakarta dalam meningkatkan disiplin kerja melalui motivasi kerja adalah meningkatkan semangat kerja pegawai dan produktivitas serta efisiensi dengan begitu disiplin kerja akan semakin meningkat.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nugroho (2014) dengan penemuan hasil penelitian bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

## **3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian nilai  $p$  value sebesar 0.000, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPUPR Kota Surakarta, sehingga hipotesis (H3) terbukti kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga lingkungan kerja yang semakin membaik maka kepuasan kerja akan meningkat. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan dimana dengan adanya manajemen sumber daya manusia melalui lingkungan kerja akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan DPUPR Kota Surakarta dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja adalah menciptakan lingkungan yang sesuai kondisi pekerjaan, sehingga pegawai mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Selain itu, apabila di tunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Lingkungan yang nyaman tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Lukiyana dan Halima (2018), Nurul Hidayah (2019), Widhi (2021)(Widhi 2021), Nofria (2020), Venna (2020), Winarno (2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

## **4. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian nilai  $p$  value sebesar 0.001, menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai DPUPR Kota

Surakarta, sehingga hipotesis (H4) terbukti kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, sehingga dengan adanya motivasi kerja dapat mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Hal ini selaras dengan teori yang digunakan dimana dengan adanya manajemen sumber daya manusia melalui motivasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan DPUPR Kota Surakarta dalam meningkatkan kepuasan kerja melalui motivasi kerja adalah menciptakan pekerjaan yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja sehingga kepuasan kerja akan tercapai.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Nugroho (2014) dengan penemuan hasil penelitian bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

#### 5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian nilai  $\rho$  value sebesar 0.655 kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai DPUPR Kota Surakarta, sehingga hipotesis (H5) tidak terbukti kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap meningkatnya disiplin kerja. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh DPUPR Kota Surakarta dalam meningkatkan disiplin kerja melalui kepuasan kerja adalah memberikan program pengembangan pegawai terbuka untuk seluruh tenaga pegawai

Hasil ini mendukung penelitian terdahulu dari Nofria (2020), bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai.

#### 6. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian nilai  $\rho$  value sebesar 0.667, menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap disiplin kerja DPUPR Kota Surakarta, sehingga hipotesis (H6) tidak terbukti kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung, adanya pengaruh positif dan tidak signifikan, dimana kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh DPUPR Kota Surakarta dalam meningkatkan disiplin kerja melalui lingkungan kerja dan kepuasan kerja adalah memberikan tersedianya lingkungan kerja yang sesuai baik itu fasilitas maupun rekan kerja pasti akan meningkatkan disiplin kerja pegawai karena pegawai semakin mudah dan terbantu dengan lingkungan kerja tersebut.

#### 7. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian nilai  $\rho$  value sebesar 0.666, menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi disiplin kerja terhadap disiplin kerja pegawai DPUPR Kota Surakarta, sehingga hipotesis (H7) tidak terbukti kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung, adanya pengaruh positif dan tidak signifikan, dimana kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Implikasi kebijakan yang perlu dilakukan oleh DPUPR Kota Surakarta dalam upaya meningkatkan disiplin kerja adalah menciptakan pekerjaan dengan mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pegawai kantor DPUPR Surakarta.

Responden dalam penelitian ini berjumlah 70 pegawai DPUPR di Kota Surakarta. Berdasarkan pada data yang telah dihimpun melalui kuesioner dan hasil pengujian yang

telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan SmartPLS 3.0, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor DPUPR Surakarta
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor DPUPR Surakarta
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPUPR Surakarta
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor DPUPR Surakarta
5. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap disiplin kerja pegawai kantor DPUPR Surakarta
6. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai kantor DPUPR Surakarta
7. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap disiplin kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai kantor DPUPR Surakarta

### **Saran**

Setelah dilakukannya penelitian, baik hasil analisis maupun kesimpulan di atas maka penulis dapat memberikan beberapa saran, yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi bahwa ada dan tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap pegawai kantor DPUPR Surakarta dengan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Terdapat banyak faktor yang berhubungan dengan pencapaian disiplin kerja adenga nmengoptimalkan selain gaya lingkungan kerja, motivasi kerjamelalui kepuasan kerja. Oleh karena itu, disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor lain yang memengaruhi disiplin kerja selain lingkungan kerja, motivasi kerjadan kepuasan kerja. Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan sampel yang lebih banyak dengan memperluas objek survei yang tidak hanya di satu DPUPR saja, sehingga hasil penelitian lebih mungkin untuk disimpulkan secara umum.

2. Bagi DPUPR Kota Surakarta

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian ini adalah, untuk menjaga disiplin kerja tetap baik dan positif, maka pimpinan DPUPR Kota

Surakarta harus selalu mempertahankan dan meningkatkan aspek lingkungan kerja yang baik, kepuasan kerja yang harus pertahankan dan motivasi kerja yang tinggi untuk setiap pegawai DPUPR di Surakarta, diantaranya:

- a. Lingkungan kerja DPUPR di Surakarta sudah cukup baik dan positif namun akan lebih baik jika perlu peningkatan lingkungan yang efektif dan mempunyai komunikasi yang baik secara langsung oleh setiap tenaga pengajar serta juga memperhatikan kenyamanan atas fasilitas karyawannya sehingga karyawan akan semakin disiplin
- b. Motivasi untuk para pegawai harus selalu diberikan secara terus menerus, dengan hal tersebut dapat mendorong seseorang untuk melakukan hal yang lebih dari yang diharapkan yaitu semakin disiplin kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhan, Muhammad, Jufrizen, Muhammad Andi Prayogi, and Yudi. 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Studi Kasus Di Pemerintahan Kota Samarinda)." *Jurnal Manajemen Indonesia*

3(5).

- Ahmed, Shaheen, and Nokir Uddin. 2020. "Job Satisfaction of Bankers and Its Impact in Banking: A Case Study of Janata Bank." *ASA University Review* 6(2).
- Apriano, Markus. 2019. "Pengaruh Penerapan Sanksi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Intervening (Studi Dinas Perhubungan Kabupaten Siak Provinsi Riau)." *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan* 2(1).
- Arikunto, Suharsimi. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Badeni. 2017. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Bugdol, Marek. 2020. *A Different Approach to Work Discipline: Models*, Dadang. 2013. *E-Business & E-Commerce*. Yogyakarta: Andi.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Febyola. 2021. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kota Dumai." *Jurnal Pendidikan dan Konseling* 4(6).
- Ferdinand, Augusty. 2020. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Garaika. 2020. "Effect of Compensation, Work Motivation and Job Satisfaction as Intervening Variables on Performance" *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 21(1).
- Ghozali, Imam. 2020. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, Adnan. 2020. "Kontribusi Lingkungan Kerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Sulawesi." *Jurnal Manajemen* 20(2). Kabupaten Pidie (Studi Implimentasi Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2002 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil)." *Jurnal Sosial Humaniora Sigli* 1(2).
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, and Corry Yohana. 2020. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance." *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)* 5(1).
- Hasibuan, Malayu. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Helmi, Muhammad. 2019. *Pengantar Manajemen*. Malang: Empatdua.
- Hidayah, Nurul. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebun 1 Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 5(1).
- Isyandi. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kaswan. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Lateiner, and Levine. 1995. *Teknik Memimpin Pegawai Dan Pekerja*. Jakarta: Aksara Baru.
- Lukiyana, and Halima. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro Internasional Jakarta." *Media Studi Ekonomi* 19(2).
- Luthans, Fred. 2020. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Lynch. 2013. *Perilaku Organisasi Dynamical Systems With Applications Using Matlab*.
- Majid, Abdul. 2019. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2019. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Manifestations and Methods of Behaviour Modification*. Switzerland: AG part of Springer Nature.
- Mathis, Robert L, and John H Jackson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mendrofa, Syukur Arman. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai." *Alignment: Journal of Administration and Educational Management* 4(2).
- Mowday. 1982. *Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover*. California: Academic Press.
- Mowen, John C, and Minor Michael. 2020. *Perilaku Konsumen*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, Alex S. 2020. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nofria. 2020. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja

- Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Intan Ustrix Gresik.” *Jurnal Bisnis Indonesia* 2(1).
- Nugroho, Riyadi. 2020. “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur.” *Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen* 1(1).
- Nuraini. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Purnama Dewi, Desilia, and Harjono. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: Upam Press
- Purwanto, Agus, and Masduki Asbari. 2020. “Model Pengaruh Gaya Kepemimpinan Authentic, Authoritarian, Transformational, Transactional Berpengaruh Terhadap Kinerja. Studi Pada Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Di Jawa Tengah.” *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling* 2(1).
- Rahmi, Agustina. 2020. “The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City.” *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)* 9(3).
- Rivai, Veithzal. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi 6. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2019. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sampeadi. 2019. “Implementasi Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Kaitannya Dengan Profesionalisme Karyawan Tetap.” *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen* 18(2).
- Sanosra, Abadi, Didik Susanto, and Nursaid. 2020. “The influence of leadership, organizational culture, job satisfaction on employee performance at the university with work motivation asan intervening variable.” *J-MKLI (Jurnal Manajemen International)* 4(2).
- Santoso, Simon Petrus Budi. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.” Universitas Jember. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, and Gun Gun Gunawan. 2019. “Pengaruh Mutasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Di Lingkungan PT PEGADAIAN (PERSERO).” *Jurnal Manajemen Maranatha* 18(2).
- Sekaran, Uma. 2020. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Singodimedjo, Markum. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Situmorang, Christina Verawaty, and Arthur Simanjuntak. 2019. “Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan Perbankan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.” *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi* 5(2).
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardjo, Yohanes, and Daniel Kartika Adhi. 2020. “Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Dan Kualitas Aparatur Pemerintah Daerah Terhadap Kualitas Laporan Keuangan (studi Kasus Pada Pemerintah Kota Tual).” *Jurnal STIE Semarang (Edisi Elektronik)* 5(3).
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke. Jakarta: Pranada Media Group.
- Suwanto, and Donni Juni Priansa. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2020. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Venna. 2020. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja PT Yale Setya Sentosa Sukoharjo.” Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widhi. 2021. “PENGARUH BUDAYA KERJA, PENGAWASAN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA.” *Journal of Sustainability Bussiness Research* 3(2).
- Winarno. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pada PT Anugerah Putra Magelang.” Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Zamilah, Ervica. 2020. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin.” Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjary Banjarmasin