

## **Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi**

**Gushar Driani Sundari<sup>1</sup>, Eka Risma Putri<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Institut Teknologi Dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi

### **Abstrak**

This study aims to analyze the effect of competence, work discipline and physical work environment on employee performance with job satisfaction as mediation. This research is motivated by problems in employee performance caused by problems with employee competence that still have to be improved, employee work discipline that is still low, the physical work environment that is still perceived as less supportive at work and the level of employee job satisfaction that is still problematic in the Regional Finance Agency of Pasaman Regency. This type of research is quantitative using the Partial Least Square approach with the Structural Equation Modeling equation model. Data collection by questionnaire and observation. Research respondents totaled 61 civil servants at the Regional Finance Agency of Pasaman Regency. The sampling method uses total sampling where the entire research population is sampled. Hypothesis testing using the SmartPLS program. The results of this study found that in the direct effect competence has no positive and significant effect on performance, work discipline and physical work environment have a positive and significant effect on performance, job satisfaction and competence have no positive and significant effect on job satisfaction, work discipline and physical work environment have a positive and significant effect on job satisfaction. While the indirect effect found that job satisfaction does not mediate the relationship between competence and performance, the relationship between work discipline and performance and the relationship between the physical work environment and the performance of Civil Servants at the Regional Finance Agency of Pasaman Regency.

Keywords: Competence, Work Discipline, Physical Work Environment, Job Satisfaction, Performance

Copyright (c) 2023 Gushar Driani Sundari

---

 Corresponding author :

Email Address : [fayzaazkiya21@gmail.com](mailto:fayzaazkiya21@gmail.com)

### **PENDAHULUAN**

Untuk membangun hubungan yang sinergis, instansi pemerintah harus mampu memperhatikan pola kinerja pegawai. Dalam (Mangkunegara, 2015), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang dikemukakan oleh Moehariono (2013), merupakan gambaran tingkat risiko dalam melaksanakan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Proses

pembangunan yang dilakukan dengan desentralisasi dan penuh rasa tanggung jawab akan menciptakan masyarakat yang adil dan sejahtera. Berhasil tidaknya suatu instansi biasanya ditunjukkan oleh kemampuan instansi tersebut dalam mengelola sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen organisasi yang memiliki peran penting dalam kegiatan organisasi. Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi tuntutan kerja yaitu memberdayakan dan menggali segala potensi sumber daya manusianya dengan maksimal.

Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman merupakan sebuah lembaga pemerintah yang melaksanakan kewenangan dalam perumusan kebijakan teknis bidang pengelolaan keuangan daerah, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang pengelolaan keuangan daerah, serta pembinaan dan memfasilitasi bidang pengelolaan keuangan daerah Kabupaten Pasaman. Dalam menciptakan kinerja, pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman terlihat masih banyak kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk menggapai visi dan misi organisasi.

Fenomena yang terjadi di lapangan, berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis pada bulan Januari 2023, terhadap pegawai khususnya pegawai negeri sipil pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman, yaitu: masih kedapatan pegawai yang menunda-nunda pekerjaan, pegawai yang tidak dapat bekerja sama dalam tim, masih ditemukan pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan pegawai tidak memiliki pemahaman dalam menterjemahkan beberapa perintah yang diberikan, masih ditemukan pegawai yang datang terlambat dan tidak berada di ruangan saat jam kerja, kebersihan di beberapa tempat yang kurang terjaga (di toilet dan di lapangan parkir), ruangan kerja yang kurang memadai jika semua pegawai berada di tempat secara bersamaan, organisasi tidak memberikan kesempatan yang sama kepada setiap pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan pengembangan karir (terkadang terkesan pilih-pilih dalam penunjukannya) dan suasana yang kurang harmonis antar sesama pegawai (ada terdapat kasta atau senioritas di tempat kerja).

Berdasarkan hasil penelitian Rastana et al. (2021), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. Kemudian hasil penelitian Prasetyo & Marlina (2019), bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Serta hasil penelitian oleh Erwansyah et al. (2018), bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara.

Dalam kaitan memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan, maka Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kualitas dan kemampuan yang memadai dalam melakukan suatu pekerjaan yang diembannya. Kompetensi pegawai merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Kompetensi adalah kemampuan untuk mencirikan pengetahuan dan keterampilan yang ada dalam kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi adalah kemampuan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja yang berkaitan dengan persyaratan pekerjaan tertentu (Sutrisno, 2011).

Kompetensi merupakan kualitas dasar tenaga kerja, dan merupakan faktor penentu keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja atau dalam situasi tertentu Mc. Lelland dalam (Moetheriono, 2012). Sedangkan menurut Wibowo (2013), bahwa kompetensi dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Di tempat kerja atau dalam situasi tertentu. Keterampilan diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tingkat tinggi. Banyaknya keterampilan yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan dan melaksanakan tugas dan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang didukung oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Erwansyah et al. (2018), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh. Selain itu, hasil penelitian oleh Junaidi (2021), bahwa variabel kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lalu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Fadillah et al. (2017), yang menemukan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin.

Dari penjelasan para ahli dan penelitian terdahulu, ditemukan keterangan bahwa kompetensi dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga apabila kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun pada kenyataannya fenomena yang ditemukan berdasarkan pengamatan langsung yang dilakukan pada bulan Januari 2023 oleh penulis, terkait kompetensi pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman adalah masih ditemukan pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan pegawai tidak memiliki pemahaman dalam menterjemahkan beberapa perintah yang diberikan, jumlah pegawai yang telah mengikuti pengembangan kompetensi dalam hal ini diklat sangat sedikit yaitu 12 persen (8 orang dari 60 orang pegawai negeri sipil), jenjang pendidikan pegawai negeri sipil di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman dari 60 orang yang terbanyak yaitu pendidikan D-IV/S-I sebesar 56 persen, SMA/SMK 20 persen, pendidikan Diploma dan S-II masing-masing sebanyak 12 persen. Dengan adanya fenomena tersebut, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga kinerja instansi, sehingga capaian tujuan instansi tidak berjalan dengan sesuai target. Selain kompetensi, aspek lain yang penting untuk diperhatikan adalah disiplin kerja pegawai. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik diharapkan akan mampu berusaha semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Pegawai yang disiplin akan cenderung tepat waktu dalam melaksanakan prosedur yang telah ditetapkan dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi tersebut cenderung bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

Hasibuan (2014) mengemukakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab individu atas tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Ini memfasilitasi kegembiraan kerja, semangat kerja, dan pencapaian tujuan instansi yang ditetapkan. Oleh karena itu, semua pemimpin harus selalu berusaha untuk mengarahkan anggotanya pada disiplin kerja yang baik agar tercipta ketertiban dalam organisasi, yaitu dengan memberikan bimbingan dan arahan kepada karyawan. Dan pendapat Simamora (2012) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tata cara untuk mengoreksi atau menghukum bawahan yang melanggar aturan dan prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan implementasi yang efektif, menunjukkan keseriusan tim kerja dalam organisasi.

Sementara menurut Siagian (2014), mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah salah satu bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai agar pegawai tersebut dapat secara sukarela berusaha bekerja sama dengan pegawai lain. Sedangkan Siswanto (2013) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, mentaati dan menaati peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku, serta mampu menegakkan peraturan tersebut dan tidak akan menghindari sanksi jika ia melanggar tugas dan kewajibannya.

Hasil penelitian dari Erwansyah et al. (2018), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki berpengaruh yang secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Negara Indonesia Persero (Tbk) Cabang Muara Teweh dengan nilai  $2,202 > 2.045$  dengan pengaruh sebesar 0,369 atau 36,9 persen. Didukung oleh hasil penelitian dari Prasetyo & Marlina (2019), bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian yang dilakukan oleh Rastana et al. (2021), bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan.

Dari penejelasan para ahli dan penelitian terdahulu, ditemukan keterangan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga apabila disiplin kerja meningkat, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun pada kenyataannya yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman adalah rendahnya kedisiplinan pegawai dimana masih ditemukan pegawai yang datang terlambat dan tidak berada di ruangan saat jam kerja. Dari data hasil fingerprint pegawai yang diolah menggunakan SPSS, diperoleh gambaran 36 persen pegawai berdisiplin baik, 30 persen berdisiplin sedang dan 34 persen pegawai dengan disiplin buruk. Dengan adanya fenomena tersebut, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga kinerja instansi, sehingga capaian tujuan instansi tidak berjalan dengan sesuai target.

Hal lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja merupakan tempat dimana kita menyelesaikan suatu pekerjaan. Nitisemito (2011) juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Kemudian Supardi & Anwar (2011) juga memberikan defenisi bahwa lingkungan kerja sebagai sebuah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Seorang pegawai tidak dapat terlepas dari lingkungan kerja, karena lingkungan kerja sebagai tempat untuk bekerja. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja mereka. Lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat melakukan aktivitas, maka kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai merasa betah dan nyaman di dalam ruangan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat efisiensi yang tinggi. Lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak pada meningkatnya kualitas pekerjaan seorang pegawai.

Hasil penelitian dari Kardiasih et al. (2017), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Didukung oleh hasil penelitian dari Rastana et al. (2021), bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Serta penelitian yang dilakukan oleh Pramana & Sudharma (2013), bahwa lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran.

Dari penejelasan para ahli dan penelitian terdahulu, ditemukan keterangan bahwa lingkungan kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga apabila lingkungan kerja fisik memadai, maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun pada kenyataannya yang terjadi di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman adalah kebersihan di beberapa tempat yang kurang terjaga (di toilet dan di lapangan parkir) dan ruangan kerja yang kurang memadai jika semua pegawai berada di tempat secara bersamaan. Dengan adanya fenomena tersebut, maka akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan juga kinerja instansi, sehingga capaian tujuan instansi tidak berjalan dengan sesuai target.

Selain ketiga faktor di atas, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja pegawai terhadap pekerjaannya sendiri. Menurut Riggio (2013) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan dan perilaku individu tentang pekerjaannya. Semua aspek pekerjaan, baik atau buruk, positif atau negatif, akan berperan dalam menciptakan kepuasan. Dalam hal analisis statistik dan pengumpulan data, standar pengukuran kepuasan kerja sangat bervariasi. Informasi tentang kepuasan kerja sering dikumpulkan melalui pertanyaan dan jawaban pribadi, survei kuesioner, atau pertemuan kelompok kerja (Riggio, 2013).

Ketika seseorang senang dengan pekerjaannya, mereka melakukan yang terbaik dengan segala kemampuannya untuk melakukan pekerjaan atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Sikap ini tercermin dalam kompetensi, etos kerja, disiplin, dan prestasi kerja (Riggio, 2013). Selain meningkatkan kompetensi, disiplin

kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai, kepuasan kerja merupakan suatu kondisi yang perlu diperhatikan/ditingkatkan yang nantinya akan memainkan peran penting dalam memberikan pengaruh terhadap hubungan antara kompetensi, disiplin kerja dan kondisi lingkungan kerja fisik agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Handoko (2016) bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja para karyawan. Sikap ini tercermin dalam kompetensi, etos kerja, disiplin, motivasi dan prestasi kerja.

Hasil penelitian dari Prasetyo & Marlina (2019), bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2021), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Serta hasil penelitian oleh Pradipta (2020), bahwa kepuasan kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediator. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh langsung kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi dan solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja di lingkungan Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

## **METODOLOGI**

Pertama-tama, data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi akan disusun dan dimasukkan ke dalam program analisis statistik, yaitu SmartPLS. Langkah pertama dalam analisis data adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner. Uji validitas bertujuan untuk memastikan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner benar-benar mengukur variabel yang diinginkan. Sedangkan uji reliabilitas akan mengukur tingkat keandalan dan konsistensi dari data yang diperoleh. Setelah uji validitas dan reliabilitas dilakukan, selanjutnya adalah menguji model persamaan struktural menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS akan digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel dalam model dan mengidentifikasi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Dalam analisis PLS, akan diperoleh koefisien jalur (path coefficient) yang mengindikasikan kekuatan dan arah pengaruh antar variabel. Selanjutnya, akan dilakukan analisis koefisien jalur (path coefficient) untuk menguji hipotesis penelitian. Hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya akan diuji kebenarannya berdasarkan hasil analisis data. Jika koefisien jalur memiliki nilai yang positif dan signifikan secara statistik, maka hipotesis dapat diterima. Sebaliknya, jika nilai koefisien jalur tidak signifikan atau negatif, maka hipotesis ditolak.

Selain itu, akan dilakukan analisis mediasi untuk menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara variabel independen (kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik) dengan variabel dependen (kinerja pegawai). Hasil analisis mediasi akan menunjukkan sejauh mana kepuasan kerja berperan dalam memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil dari analisis data ini akan diinterpretasikan untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan kepuasan kerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Selain itu, hasil analisis ini juga akan digunakan untuk menyusun rekomendasi dan solusi guna meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja di lingkungan organisasi tersebut.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dengan menggunakan PLS (Partial Least Square) perhitungan bootstrapping untuk uji hipotesis. Bootstrapping digunakan untuk menguji hipotesis Pengujian dengan bootstrap juga bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Variabel independen pada tingkat signifiansi 5 persen dengan uji dua sisi dinyatakan signifikan pada variabel dependennya apabila hasil tstatistic lebih besar dari ttabel yaitu 1,96. Signifikansi variabel juga dapat dilihat dari Pvalue yang lebih kecil dari alpha ( $\alpha=0,05$ ). Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1 Pengaruh Langsung Variabel Laten**

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,419	2,630	0,009
Disiplin Kerja -> Kinerja	0,475	2,814	0,005
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,076	0,540	0,589
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0,169	1,216	0,224
Kompetensi -> Kinerja	0,034	0,189	0,850
Lingk. Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja	0,389	3,248	0,001
Lingk. Kerja Fisik -> Kinerja	0,378	3,055	0,002
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,013	0,312	0,755
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,032	0,601	0,548
Lingk. Kerja Fisik -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,029	0,568	0,570

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka diperoleh hasil penelitian untuk menjawab hipotesa yang telah dibuat oleh peneliti sebelumnya, hasil ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa kompetensi yang ada di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang terlalu signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,034, nilai  $t_{stat}$  sebesar 0,189 < 1,96 (tidak berpengaruh) dan  $p_{value}$  0,850 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis pertama ( $H_1$ ). Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Erwansyah et al., 2018), (Junaidi, 2021) dan (Fadillah et al., 2017) yang menemukan hasil bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan naik jika disiplin kerja yang baik atau ditingkatkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,475 nilai  $t_{stat}$  sebesar 2,814 > 1,96 (berpengaruh) dan  $p_{value}$  0,005 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis kedua ( $H_2$ ). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erwansyah et al., 2018), (Prasetyo & Marlina, 2019) dan (Rastana et al., 2021) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja.**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, ditemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan lingkungan kerja fisik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien sebesar 0,378 nilai  $t_{stat}$  sebesar 3,055 > 1,96 (berpengaruh) dan  $p_{value}$  0,002 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga ( $H_3$ ). Hal ini sejalan dan mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Kardiasih et al., 2017), (Rastana et al., 2021) dan (Pramana & Sudharma, 2013), bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keempat, bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja yang ada pada Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman, maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,076 nilai  $t_{statistic}$  sebesar 0,540 < 1,96 (tidak berpengaruh) dan  $p_{value}$  0,589 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis keempat ( $H_4$ ). Hasil penelitian ini tidak sejalan dan menolak hasil penelitian yang dilakukan (Prasetyo & Marlina, 2019), (Junaidi, 2021) dan (Pradipta, 2020), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kelima, bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai koefisien sebesar 0,169, nilai  $t_{stat}$  sebesar 1,216 < 1,96 (tidak berpengaruh) dan  $p_{value}$  0,224 > 0,05 (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis kelima ( $H_5$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari (Junaidi, 2021), (Negara & Dewi, 2013) dan (Hadiwijaya & Hanafi, 2016), bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keenam, bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Dengan demikian semakin baik kondisi disiplin kerja akan mempengaruhi atau meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,419 nilai  $t_{stat}$  sebesar 2,630 > 1,96 (berpengaruh) dan  $p_{value}$  0,009 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis keenam ( $H_6$ ). Hal ini sejalan dan mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2017), (Baha'udin & Nurhidayati, 2019) dan (Hadiwijaya & Hanafi, 2016), bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan disiplin

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketujuh, bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki nilai koefisien sebesar 0,389 nilai  $t_{stat}$  sebesar  $3,248 > 1,96$  (berpengaruh) dan  $p_{value}$   $0,001 < 0,05$  (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketujuh ( $H_7$ ). Hasil penelitian ini mendukung dan sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nasution, 2017), (Aritonang et al., 2019) dan (Kardiasih et al., 2017) bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedelapan, bahwa Kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan Hubungan langsung  $X_1 \rightarrow Z$  memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,034, dan untuk hubungan tidak langsung  $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$  memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,013. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ( $0,034 > 0,013$ ). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis delapan ( $H_8$ ) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi melalui kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa  $H_8$  ditolak. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja tidak akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesis delapan ( $H_8$ ) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan kompetensi terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

### **Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kesembilan, bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja pegawai tidak dapat memediasi disiplin kerja yang baik dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, hubungan langsung  $X_2 \rightarrow Z$  memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,475, sedangkan hubungan tidak langsung ( $X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$ ) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,032. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ( $0,475 > 0,032$ ). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis kesembilan ( $H_9$ ), sehingga dapat ditarik kesimpulan semakin baik disiplin kerja tidak akan dapat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan

Daerah Kabupaten Pasaman, jika dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa kesembilan ( $H_9$ ) ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yulanda, 2017), bahwa kepuasan kerja mampu memperkuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman Pegawai Negeri Sipil.

#### **Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.**

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kesepuluh, bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak akan naik atau dapat dipengaruhi oleh peningkatan lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan peneliti, hubungan langsung  $X_3 \rightarrow Z$  memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,378, sedangkan hubungan tidak langsung ( $X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z$ ) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,029. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ( $0,378 > 0,029$ ). Maka tidak diperlukan mediasi, yang berarti menolak hipotesis kesepuluh ( $H_{10}$ ) sehingga dapat ditarik kesimpulan semakin baik lingkungan kerja fisik maka secara tidak langsung tidak akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman, walaupun itu dimediasi dengan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa kesepuluh ( $H_{10}$ ) ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kardiasih et al., 2017), bahwa peran mediasi kepuasan kerja atas lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi sebagian (partia mediation) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa kesimpulan penting. Pertama, kompetensi pegawai tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Hal ini menandakan bahwa perlu adanya perhatian lebih dalam meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat lebih mendukung peningkatan kinerja di organisasi tersebut. Kedua, disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa pentingnya menjaga dan meningkatkan disiplin kerja pegawai agar dapat berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi. Ketiga, lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan dan meningkatkan kondisi lingkungan kerja fisik agar dapat memberikan dukungan yang lebih baik bagi kinerja pegawai. Keempat, kepuasan kerja pegawai tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja mungkin tidak menjadi faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan kepuasan kerja di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Pasaman, beberapa saran dapat diberikan. Pertama, perlu fokus pada peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja. Ketiga faktor ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Juga, dianjurkan untuk menggunakan sampel yang lebih heterogen dan lebih banyak jumlah sampel agar hasil penelitian dapat lebih mendekati kondisi yang sebenarnya. Penelitian selanjutnya juga dapat melibatkan jenis organisasi atau instansi lain sebagai objek penelitian guna mendapatkan pemahaman yang lebih luas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## Referensi :

- Abdus, M. (2014). Partisipasi Masyarakat Dalam Pelaksanaan Desa Siaga Di Desa Tumbukan banyu Kecamatan Daha Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Propinsi Kalimantan Selatan. *Tesis Unhas Makassar*.
- Arikunto, S. (2012). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aritonang, K. L., Fadilah, N., Aritonang, T. A., & Saragih, O. V. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Sosro. *Manajemen*, 5(1).
- Baha'udin, M., & Nurhidayati, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus UD. Darma Cipta Karya Lasem). *JAB*, 5(2).
- Davis, K., & Newstorm. (2006). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Effendy, O. U. (2011). *Ilmu Komunikasi: Teori dan Prakteknya*,. Remaja Rosdakarya.
- Erlina. (2011). *Metodologi Peneltian Bisnis: Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Kedua, Cet). Medan: USU Press.
- Erwansyah, M., Sulastini, H., & Hereyanto. (2018). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Muara Teweh Kabupaten Barito Utara). *Bisnis Dan Pembangunan*, 7(1).
- Fadillah, R., Sulastini, & Hidayati, N. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 6(1).
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya*. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron., R. A. (2008). *Behavior In Organization*. (Eighth Edit). Prentice Hall, New Jersey.
- Hadiwijaya, H., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*, 14(3).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua). Yogyakarta: BPFE UGM Persada.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Wayan Arta Negara, A. A. S., & Dewi, K. (2013). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Jaya Utama Teknik Denpasar, Bali. *Diss. Udayana University*.
- Junaidi Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 1(4).
- Kardiasih, K., Yasa, S., & Sitiari, W. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kota

- Denpasar. *Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 55–62.
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (Edisi 1). Jakarta: Salemba Empat.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: BPFE UGM.
- Malthis, & Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (J. S. Empat (ed.); 10th ed.).
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan: Indikator Kinerja Utama (IKU), Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moehariono. (2013). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Nasution, S. L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cahaya Baru Rantauprapat. *Wahana Inovasi*, 6(1).
- Nawawi, H. H. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nawawi, I. (2015). *Budaya organisasi kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: PT. Fajar Iterpratama Mandiri.
- Nitisemito, A. S. (2011). *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Kelima, Ce). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Norianggono, Y. Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2).
- Pramana, A. . G. K., & Sudharma, I. N. (2013). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Jimbaran. *Diss. Udayana University*.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Priansa, D. J. (2017). *Perilaku Konsumen dalam Bisnis Kontemporer*. Bandung: Alfabeta.
- Radytia Novian Pradipta. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal. *Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(7).
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani., N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 834–843.
- Riggio, R. E. (2013). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Keen). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaja (ed.); Jilid I da). Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P., & Mary, C. (2010). *Manajemen* (S. Sabran & W. Hardani (eds.)). Jakarta: Erlangga.
- Ruky. (2006). *Sumber Daya Manusia yang Berkualitas mengubah Visi menjadi Realitas*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sarwono, P. (2005). *Ilmu kebidanan*. Jakarta: Yayasan Bina Pustaka.
- Sedarmayanti. (2013). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga, Ce). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siswanto, B. S. (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soeharyo, & Sofia. (2005). *Etika Kepemimpinan Aparatur, Bahan Ajar Diklatpim Tingkat IV*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Stonner, J. A. F. (2012). *Manajemen Prentice Hall International*. New York: Inc Englewood Cliffs.
- Sumadi, S. (2014). *Metodologi Penelitian* (Cetakan Ke). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Supardi, & Anwar, S. (2011). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. UII Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Wexley, K. N., & Gary A. Yukl. (2007). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalis, Alih Bahasa: Much. Shobaruddin*, Bina Aksara, Jakarta.
- Wibowo. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Fajat Interpretama.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Kedua). Jakarta: Rajawali.
- Winata, A. S., & Gienardy, R. (2013). Analisa Persepsi Konsumen Terhadap Harga, Kualitas Produk, Dan Suasana Di Cafe My Kopi O. *Jurnal Hospitality Dan Manajemen Jasa*, 2(1).
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yulanda, D. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Prestasi Kerja Karyawan PT. Smartfren Telecom Palembang. *Jurnal Neraca*, 1(1).