



Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote)

Ellya Soares Yuningsih¹, M.E, Perseveranda², Anggraeny Paridy³, Simon Sia Niha⁴, Yulius Yasinto⁵, Stanis Man⁶

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ellyasoaresyuningsih@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, perseverandaerse@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, anggraenyparidy11@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ssmukin11@gmail.com

⁵ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, yasinto@hotmail.com

⁶ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, stanisman08@gmail.com

Corresponding Author: ellyasoaresyuningsih@gmail.com

Abstract: *The Baru-Rote Beach Crossing Port Service Unit is not yet optimal. This gives an indication if there is an employee's performance that is not good. This study reviews leadership, work environment, work discipline, job satisfaction, and performance. This study requires descriptive and inferential statistical data analysis techniques, which are supported by SmartPLS. The results of the descriptive statistical analysis show that leadership, work environment, work discipline, job satisfaction, and employee performance are quite good. The results of inferential statistics: leadership (2.060; sig.0.040), work environment (2.333; sig.0.020), and job satisfaction (2.626; sig.0.009) have a significant influence on employee performance. Work discipline (1.189; sig.0.235) has no significant effect on employee performance. Furthermore, leadership (6.671; sig.0.000) has a significant influence on employee job satisfaction (0.083; sig.0.934) and work discipline (0.371; sig.0.711) does not significantly affect employee job satisfaction. The contribution of leadership, work environment, work discipline, and job satisfaction to performance is 98.4%; the contribution of leadership, work environment, and discipline to job satisfaction of 88.3%.*

Keyword: *Leadership, Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.*

Abstrak: Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru-Rote belum optimal. Perihal ini memberi indikasi bila terdapat kinerja karyawan yang belum baik. Kajian ini mengulas perihal kepemimpinan, lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja maupun kinerja. Kajian ini mempergunakan teknik analisis data statistik deskriptif dan

inferensial, yang didukung oleh SmartPLS. Hasil analisis statistik deskriptif memperlihatkan gambaran kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan cukup baik. Hasil statistik inferensial: kepemimpinan (2,060; sig. 0,040), lingkungan kerja (2,333; sig. 0,020) maupun kepuasan kerja (2,626; sig. 0,009) memengaruhi cukup penting bagi kinerja pegawai. Disiplin kerja (1,189; sig. 0,235) tidak memengaruhi cukup penting bagi kinerja karyawan. Selanjutnya, kepemimpinan (6,671; sig. 0,000) memengaruhi cukup penting bagi kepuasan kerja karyawan lingkungan kerja (0,083; sig. 0,934) dan disiplin kerja (0,371; sig. 0,711) tidak memengaruhi cukup penting bagi kepuasan kerja karyawan. Kontribusi kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja bagi kinerja sejumlah 98,4%; kontribusi kepemimpinan, lingkungan kerja maupun disiplin kerja bagi kepuasan kerja sejumlah 88,3%.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Manusia termasuk unsur terpenting bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak organisasi dalam memperoleh tujuan. Kesuksesan organisasi ditetapkan oleh mutu anggota organisasi. SDM (sumber daya manusia) bakal bekerja semaksimal mungkin bila organisasi menunjang perkembangan kariernya dengan mencermati kemampuan dari para anggota. Mengembangkan sumber daya berbasis kompetensi bisa meningkatkan produktivitas pegawai sehingga mutu kerjanya pun kian meningkat, serta mampu memuaskan pelanggan dan menguntungkan pula bagi organisasi.

SDM berperan sebagai unsur terpenting bagi organisasi karena bisa menentukan kesuksesan organisasi untuk memperoleh tujuan. Masing-masing ketetapan dan tindakan yang dipilih dalam menjalankan aktivitas organisasi, ditetapkan berdasar pada mutu SDM-nya. Ardana (2012:3) menuturkan bila SDM menjadi aset terpenting dan berharga bagi organisasi, mengingat kesuksesan organisasi bergantung ke unsur manusia. Hani Handoko (2011:3) menambahkan bila manajemen SDM sebagai upaya untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan melalui pengadaan, mengembangkan, upah, mengintegrasikan, memelihara, dan memberhentikan pegawai dengan tujuan mencapai visi misi organisasi, pegawai ataupun masyarakat. Garry Dessler (2011:5) memperjelas jika manajemen SDM sebagai penerapan dan kebijakan dalam penentuan aspek manusia/SDM dalam posisi manajemen, termasuk perekrutan, penyaringan, pelatihan, penghargaan ataupun penilaian. Edwin B. Flippo menyebut manajemen SDM sebagai prosedur guna merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengawasi aktivitas pengadaan, pengembangan, upah, mengintegrasikan, memelihara atau melepas SDM demi mencapai tujuan perseorangan, organisasi atau masyarakat.

SDM bisa berperan sebagai perencana, mengorganisasi, mengarahkan maupun menggerakkan faktor di organisasi yang bisa terlihat melalui kinerja yang didapat pegawai. Atas dasar itulah, organisasi harus mencermati cara pengelolaan SDM yang ada agar bisa memaksimalkan kinerja. Afandi (2018:83) menyebut kinerja sebagai capaian kerja yang didapat oleh individu atau sekelompok individu di suatu organisasi berdasar kewenangan atau pertanggungjawaban demi mencapai tujuan secara legal. Mangkunegara (2009:67) mendefinisikan kinerja sebagai capaian kerja secara mutu dan jumlah yang diperoleh karyawan selama menjalankan tugas berdasar pada pertanggungjawaban yang ia dapatkan.

Kapabilitas dalam memberi capaian kerja dalam menyanggupi kebutuhan organisasi secara menyeluruh sebagai keterlibatan dari SDM yang tersedia. Sebab itulah, kinerja karyawan yang mengarahkan kesuksesan dalam memperoleh tujuan organisasi harus didukung oleh keterampilan karyawan, lingkungan kerja maupun kepemimpinan yang baik.

Sesuai perkembangan kondisi yang berubah dalam usaha mewujudkan upaya meningkatkan capaian kerja agar bisa mempergunakan potensi SDM di birokrasi pemerintahan sehingga diperlukan kinerja terbaik dari unsur di pemerintahan, baik kinerja lembaga atau setiap perseorangan di lembaga itu. Lembaga pemerintah yang harus berkinerja baik ialah Kementerian Perhubungan, mengingat berperan vital untuk mempersatukan seluruh bidang untuk pembangunan nasional.

Kasmir (2016: 189) memperjelas bila faktor yang berpengaruh ke kinerja, seperti kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, personalitas, motivasi, kepemimpinan maupun gaya kepemimpinann, budaya organisasi, kepuasan dan lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, loyalitas atau komitmen. Faktor yang hendak dikaji ialah kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja maupun kepuasan kerja, mengingat sesuai pengamatan awal dan peristiwa yang terjadi, faktor itu lebih berpengaruh ke kinerja karyawan di Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote.

Faktor pertama, yaitu kepemimpinan. Sesuai penuturan Durbin (2005:3), menyebut bila usaha dalam memengaruhi bermacam pihak dari komunikasi untuk memperoleh tujuan, metode dalam memengaruhi orang dengan menunjuk atau memerintah, tindakan yang mengakibatkan pihak lain bertindak atau memberi reaksi, serta memunculkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang mengarahkan motivasi atau mengoordinasikan organisasi demi memperoleh tujuan, keterampilan dalam menciptakan kepercayaan diri atau dukungan di antara pegawai supaya mencapai tujuan organisasional.

Berdasar interviu ke dua staf operasional dan staff admin pada 4 Desember 2021, didapat informasi bila gaya komunikasi dari pimpinan kantor yang sifatnya tertutup, berkoordinasi maupun berkomunikasi yang terlaksana sekadar dari staf yang mempunyai hubungan saudara saja. Efektivitas kepemimpinan selama berkomunikasi dan menjalin interaksi dengan karyawan masih kurang, maka mengakibatkan karyawan tidak merasa mendapat perhatian, suasana kerja terasa kaku, dan mengurangi semangat karyawan dalam berkomunikasi dengan pimpinan. Robin dan Judge (2013) menuturkan bila relasi dan komunikasi pimpinan pegawai ialah faktor terpenting dalam memengaruhi kepuasan kerja di tempat kerja. Faktor berikutnya, yaitu lingkungan kerja. Bahwa lingkungan kerja yang baik bisa menunjang capaian kerja pegawai kian membaik, maka tujuan organisasi bisa diperoleh dengan baik. Alex S. Nitisemito (2008; 183) menuturkan bila lingkungan kerja ialah bermacam hal di wilayah pekerja dan bisa memengaruhi diri mereka dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabannya.

Sedarmayanti dalam Desi (2015: 15) menyebut lingkungan kerja sebagai seluruh alat atau bahan yang pegawai hadapi, lingkungan sekitar ketika pegawai menjalankan tugas kerja, prosedur kerja, dan peraturan kerja yang baik sebagai perorangan atau kelompok. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik maupun nonfisik yang lekat ke diri pegawai, maka tidak dapat terpisah selama memperoleh capaian kerja pegawai yang baik. Lingkungan kerja fisik ialah segala kondisi yang dibentuk secara fisik di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik bisa berpengaruh ke produktivitas pegawai, sedangkan lingkungan kerja nonfisik ialah seluruh keterkaitan yang ada di urusan kerja. Sama halnya dengan relasi karyawan dengan pemimpin atau hubungan antarkaryawan lainnya.

Beracuan ke pengamatan, memperjelas bila lingkungan kerja fisik di Satpel Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote, antara lain

1. Meja dan kursi terbuat dari kayu yang membuat karyawan tidak nyaman, dikarenakan masih dipinjamkan oleh pihak ASDP Pantai Baru – Rote.
2. Wifi tidak bisa diakses di wilayah tersebut.
3. Sirkulasi udara di ruang kerja tidak cukup baik sebab jendela rusak.
4. Kebersihan pun ada masalah sehingga mengganggu kesehatan maupun memicu ketidaknyamanan.

5. Berkas maupun arsip tidak rapi dikarenakan minimnya map berkas. untuk menyimpan file, maka terlihat ruangan bersih.

Fasilitas dan alat kerja yang kurang pun tertera sesuai penuturan di bawah ini.

Tabel 1. Data Inventaris Fasilitas Kantor Satpel PP Pantai Baru - Rote

No	Fisik>NamaBarang	Kebutuhan	Tersedia	Kondisi	
				Baik	Rusak
1	Meja Kerja	9	5	5	-
2	Kursi Kerja	15	10	9	1
3	Personal Computer (PC)	4	3	3	1
4	Wifi	1	-	-	-
5	Printer	4	2	2	-
6	Pendingin/AC	3	-	-	-
7	Lemari Arsip	3	1	1	-

Sumber: Satpel PP Pantai Baru – Rote Tahun 2021

Sesuai uraian tersebut, tampak bila kebutuhan sarana dan alat di Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru-Rote belum mencukupi dan tidak berkondisi layak. Jumlah komputer maupun printer pun masih kurang dari kebutuhan sehingga menunda pekerjaan dan karyawan perlu menanti dalam menggunakan sarana atau fasilitas tersebut. Dengan demikian, penyelesaian pekerjaan akan tertunda. Selain itu, jumlah lemari penyimpanan arsip pun belum berdasar pada kebutuhan, maka memicu banyak dokumen sekadar ditata di atas meja maupun di bawah meja/di lantai. Hal itu menyebabkan kesan tidak rapi dan mempersempit para karyawan untuk bergerak, serta mempersulit karyawan dalam menemukan dokumen saat membutuhkannya.

Tidak hanya lingkungan kerja fisik, lingkungan nonfisik pun memengaruhi kinerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 orang staf operasional pada tanggal 14 Desember 2021, diperoleh informasi bahwa hubungan pegawai Satpel dengan ASDP, serta hubungan pegawai Satpel dengan masyarakat sekitar baik yang berjualan di sekitar pelabuhan maupun masyarakat yang mempunyai kepentingan di Pelabuhan Pantai Baru – Rote kurang terjalin komunikasi yang baik dan hubungan kerja sama yang baik pula hal ini dikarenakan pembawaan diri dari masing-masing pribadi mempunyai karakter yang berbeda.

Faktor ketiga adalah disiplin kerja, yang bisa dipahami sebagai sikap penghormatan, penghargaan, dan menaati aturan yang diberlakukan secara tertulis atau tidak tertulis, serta menyanggupi untuk melakukannya atau menerima sanksi/hukuman bila bertindak berlawanan dengan ketentuan (Sastrohadiwiryono, 2003 :291). Rivai (2005) menyebut kedisiplinan kerja sebagai media bagi manajer guna menjalin komunikasi dengan pegawai supaya pegawai berkenan mengubah perilakunya atau sebagai usaha memaksimalkan kesadaran maupun kerelaan seseorang untuk patuh terhadap seluruh aturan perusahaan atau norma sosial. Kedisiplinan merupakan tingkah laku dan ketertiban berdasar pada aturan dan ketentuan atau perilaku yang didapat melalui pelatihan yang terlaksana secara kontinu (Thomas Gordon, 1996:3). Atas dasar itulah, kedisiplinan sebagai media terpenting dalam memperoleh tujuan sehingga memerlukan pembinaan dari manajemen. Setiap menjalankan segala sesuatu, manajemen akan membutuhkan kedisiplinan pada diri anggota organisasinya.

Kedisiplinan kerja terlihat sebagai sesuatu yang bermanfaat cukup besar, termasuk bagi organisasi atau karyawan. Keberadaan kedisiplinan kerja ini memicu organisasi untuk memelihara ketertiban demi memperlancar pelaksanaan tugas sehingga bisa memperoleh hasil terbaik. Di beberapa lembaga lainnya telah memanfaatkan absensi sidik jari yang tidak dapat mewakili absensi ke orang lain. Hanya saja, perihal ini pun masih ada celah terkait

menerapkan kedisiplinan. Sesuai pengamatan, memperjelas disiplin kerja di Satpel Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote sangat kurang.

Tabel 2. Rekapitulasi Daftar Hadir Tahun 2020 Satpel PP Pantai Baru-Rote

Bulan	Katagori Ketidakhadiran Pegawai					Jumlah Pegawai
	H	S	I	C	TK	
Januari	18	4	5	4	5	36
Februari	25	3	3	2	3	36
Maret	23	3	5	3	2	36
April	27	2	2	2	3	36
Mei	24	3	3	3	3	36
Juni	22	5	5	2	2	36
Juli	20	5	5	2	4	36
Agustus	29	2	2	3	-	36
September	28	2	3	2	1	36
Oktober	23	4	3	4	2	36
November	24	3	3	3	3	36
Desember	20	4	6	4	2	36

Sumber: Satpel PP Pantai Baru- Rote 2020

Penjelasan:

H : Hadir

S : Sakit

I : Ijin

C : Cuti

TK : Tanpa Keterangan

Berdasar table 2 diatas jumlah karyawan Satpel PP Rote adalah berjumlah 36 orang dengan rincian Koorsatpel 1 orang, Staff Administrasi 5 orang, Staff operasional 30 orang. Tingkat kehadiran berfluktuasi dengan berbagai alasan atau halangan. Faktor lainnya yang berpengaruh ke capaian kerja organisasi berasal dari kepuasan kerja. Wekleydan Yukl (1992:127) menuturkan bila kepuasan kerja sebagai metode para tenaga kerja dalam merasa atau menikmati pekerjaan mereka. kepuasan kerja ialah penyamarataan sikap at6as pekerjaan berlandaskan aspek pekerjaan yang beragam. Pegawai yang berpuas diri dengan segala sesuatu yang ia dapat akan memberi atau membalas, bahkan pegawai itu akan tetap berupaya meningkatkan kinerja mereka demi mewujudkan tujuan organisasi.

Puas atau tidak puas hadir akibat seseorang mempunyai kebutuhan maupun keterampilan. Kebutuhan ini pastinya bukan sekadar kebutuhan berbentuk materi, melainkan nonmateri, misal karier, prestasi, peluang untuk mengembangkan diri, meningkatkan keterampilan maupun spiritual. Tidak hanya itu, organisasi harus mampu melahirkan lingkungan kerja kondusif dengan menyediakan fasilitas beribadah, memenuhi kebutuhan alat kerja, kanting, menjamin keberasihan, pencahayaan yang layak, sirkulasi udara yang baik, dan upah yang layak demi memberi kenyamanan dan rasa senang bagi diri karyawan (Robin & Judge, 2013).

Sesuai penjelasan dengan dua karyawan di bidang operasional dan dua dengan admin pada 4 Desember 2021, didapati informasi bila gaya komunikasi pimpinan berkecenderungan tertutup, serta berkoordinasi maupun berkomunikasi sekadar terlaksana dari staf yang mempunyai hubungan saudara saja. Keaktifan pemimpin selama membangun komunikasi dan menjalin interaksi dengan karyawan belum terlaksana optimal, maka mengakibatkan karyawan tidak berpuas diri dan merasa bila karyawan tidak mendapat perhatian, serta suasana kerja terasa kaku dan semangat karyawan menurun. Robin dan Judge (2013) memaparkan bila komunikasi dan relasi dengan pimpinan menjadi aspek terpenting bagi kepuasan kerja.

Sesuai Permenhub No. 85 Tahun 2011 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Pelabuhan Penyeberangan adalah menjalankan pengelolaan lalu lintas maupun angkutan jalan, sungai, danau, dan penyeberangan, serta menyelenggarakan pelabuhan penyeberangan di pelabuhan yang diupayakan secara komersial atau pelabuhan yang belum diupayakan secara komersial, serta peraturan dan pengawasan angkutan sungai, danau ataupun penyeberangan, menjamin keamanan maupun tata tertib, menyelidiki dan mengusulkan sanksi administratif ke pelanggar Permenhub No. 85 Tahun 2011.

Terlampir gambaran capaian pengawasan kerja Tahun 2020 Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote.

Tabel 3. Laporan Rekapitulasi Data Produksi Satpel Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote Tahun 2020

No	Nama Kapal	Data Manifest	Data Tally	Selisih Jml Penumpang
		Jumlah Penumpang (orang)	Jumlah Penumpang (orang)	Jumlah Penumpang (orang)
1	KMP Garda Maritim 3	85.164	90.321	5.157
2	KMP Cakalang 2	90.457	96.734	6.277
3	KMP Inerie 2	72.816	75.913	3.097
4	KMP Lakaan	82.135	87.671	5.536
5	KMP Ranaka	87.479	85.456	2023
6	KMP Uma Kalada	93.087	92.206	881

Sumber Satpel PP Pantai Baru – Rote 2020

Sesuai uraian di atas, memperjelas jumlah penumpang di *manifest* dan *tally* terlihat jauh berbeda. Data *tally* adalah hasil rekaman data yang dikumpulkan oleh Staff Operasional dilapangan. Data *manifest* adalah data yang diberikan pihak ASDP kepada Staff Admin Satpel PP Rote. Bahwa masih rendahnya pengawasan pada kinerja pegawai Pelabuhan Pantai Baru-Rote sehingga berpengaruh pada capaian kinerja organisasi.

Beracuan ke pemaparan tersebut, riset perihal faktor yang berpengaruh ke capaian kerja karyawan harus melakukan pertimbangan ke aspek kepuasan sebagai variabel *intervening*, mengingat kepuasan kerja dianggap bisa memediasi faktor kemampuan, kepemimpinan maupun lingkungan kerja dalam memengaruhi capaian kerja. Anggapan itu mengarah ke penuturan Colquitt et al. (2009), menyebut bila kepuasan kerja berakibat ke capaian kerja. Seorang tenaga kerja bakal berpuas diri bila diperhatikan oleh organisasi, serta mereka bakal berupaya mengoptimalkan produktivitas atau prestasinya.

Kajian Dewi Kartikasari (2020), mendapati hasil bila kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja maupun budaya kerja tanpa berakibat bermakna ke kinerja dosen Politeknik ATMI Surakarta. Melalui risetnya, Meutia Dwi Novita Sari (2019) mendapati hasil bila kepemimpinan, kedisiplinan kerja, lingkungan bekerja berpengaruh cukup penting bagi kinerja pegawai PT Bank Mandiri, TBK Area Banda Aceh. Ade Riski Prasetya (2019) mendapat hasil kepuasan kerja tidak bermakna dalam memediasi pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Kajian Charles Dw Simaremare (2015) mendapat hasil bila kepuasan kerja memengaruhi bermakna bagi pelatihan, lingkungan kerja maupun kepemimpinan.

Beracuan penejlasan di atas, peneliti melangsungkan kajian berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote)”.

Berdasar penjabaran di atas, rumusan permasalahan pada kajian ini ialah:

1. Apakah kepemimpinan memengaruhi cukup penting bagi kinerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?

2. Apakah lingkungan kerja memengaruhi cukup penting bagi kinerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?
3. Apakah disiplin kerja memengaruhi cukup penting bagi kinerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?
4. Apakah kepemimpinan memengaruhi cukup penting bagi k kepuasan kerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?
5. Apakah lingkungan kerja memengaruhi cukup penting bagi kepuasan kerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?
6. Apakah disiplin kerja memengaruhi cukup penting bagi kepuasan kerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?
7. Apakah kepuasan kerja memengaruhi cukup penting bagi kepuasan kerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?
8. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?
9. Apakah kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?
10. Apakah kepuasan kerja memediasi disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote?

METODE

Penulisan karya ilmiah ini berjenis kuantitatif. Ferdinand (2014: 4) memperjelas bila kajian kualitatif sebagai upaya pengembangan hipotesis berlandaskan kerangka pemikiran, kemudian mengujinya secara kuantitatif sampai ke temuan terakhir berwujud uji hipotesis. Kajian ini dilaksanakan pada Kantor Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru – Rote bulan Desember 2021 sampai Februari 2022 Populasi kajian ini adalah pegawai Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru - Rote berjumlah 36 orang.

Tabel 4. Data Populasi

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Korsatpel	1
2	Staf Administrasi	5
3	Staf Operasional	30
Total		36

Sumber: Satpel PP Pantai Baru- Rote 2020

Sampel ialah unsur dari jumlah maupun kriteria yang ada di populasi (Sugiyono, 2013: 149). Prosedur sampel pada kajian ini mempergunakan sampel jenuh atau sensus. Seluruh anggota sampel akan dijadikan sampel kajian. Atas dasar itulah, yang berperan sebagai sampel pada kajian ini ialah semua tenaga kerja di Kantor Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru - Rote yang berjumlah 36 orang.

Analisis deskriptif bermaksud guna menjabarkan respons informan ke tiap indikator dan variabel yang diteliti. Secara keseluruhan, kelima variabel penelitian berkategori cukup baik dengan rentangan rerata sejumlah 63,89%-67,13%.

Tabel 5. Deskripsi variabel penelitian

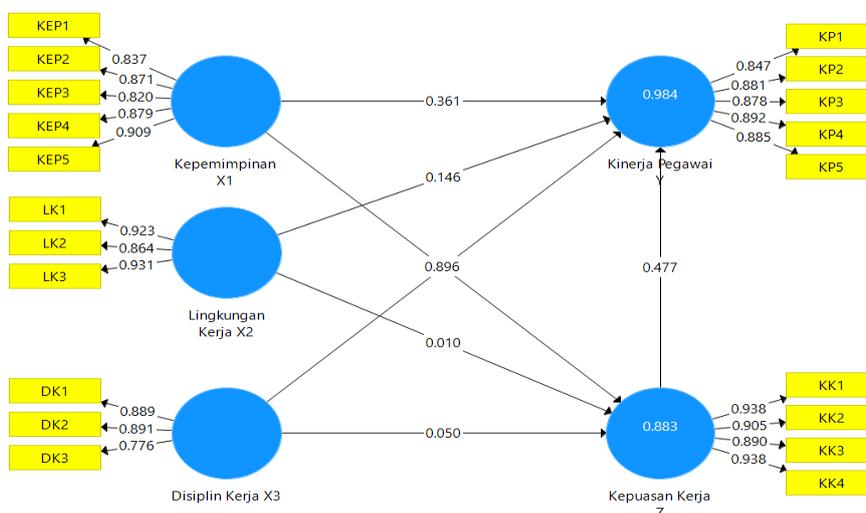
No	Variabel	Rata-rata skor	Kategori
1	Kepemimpinan	63,89%	Cukup baik
2	Lingkungan kerja	65,46%	Cukup baik
3	Disiplin kerja	67,13%	Cukup baik
4	Kepuasan	64,03%	Cukup baik
5	Kinerja	64,56%	Cukup baik

Pertama, nilai terendah pada variabel kepemimpinan ialah indikator keberanian dan ketegasan, yaitu 63,61%, sedangkan nilai tertinggi ialah indikator kemampuan analitis dan kemampuan mendengar, yaitu 64,44%. *Kedua*, nilai terendah pada variabel lingkungan kerja ialah suasana kerja 65%, dan nilai tertinggi adalah fasilitas kerja, yaitu 65,83%. *Ketiga*, nilai terendah pada variabel disiplin kerja adalah indikator kehadiran tepat waktu yaitu 66,39% dan nilai tertinggi adalah indikator kepatuhan pada aturan dan efektif dalam bekerja yaitu 67,5%. *Keempat*, nilai terendah pada variabel kepuasan ialah kepuasan terhadap pekerjaan dan kepuasan terhadap finansial yaitu 64,72%. *Kelima*, nilai terendah pada variabel kinkondisi fisik, yakni 63,61%, sedangkan nilai paling tinggi kinerja pegawai, yakni kuantitas, yakni 64,17% dan nilai tertinggi ialah indikator profesional kerja yaitu 65%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian *Outer Model*

Outer model mendefenisikan cara masing-masing indikator berkaitan dengan variabel laten. Uji *outer model* meliputi *convergent validity*, *average variance extracted (AVE)*, *composite reliability* maupun *cronbach's alpha*.



Gambar 1. Hasil Uji Outler Model

Nilai *convergent validity* pada variabel kinerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja maupun disiplin kerja bernilai > 0,7 yang berarti telah memenuhi standar nilai *outer loading*. Melalui hasil ini, semua indikator pada kajian dianggap valid. *Discriminant validity* bisa disebut baik bila akar AVE di konstruk di atas korelasi konstruk dengan variabel laten lain. Tiap indikator di variabel kajian bernilai *cross loading* paling besar ada di variabel dibanding nilai *cross loading* di variabel lain. Sesuai hasil yang didapat, memperjelas bila indikator pada kajian ini sudah mempunyai *discriminant validity* yang baik terkait penyusunan variabel.

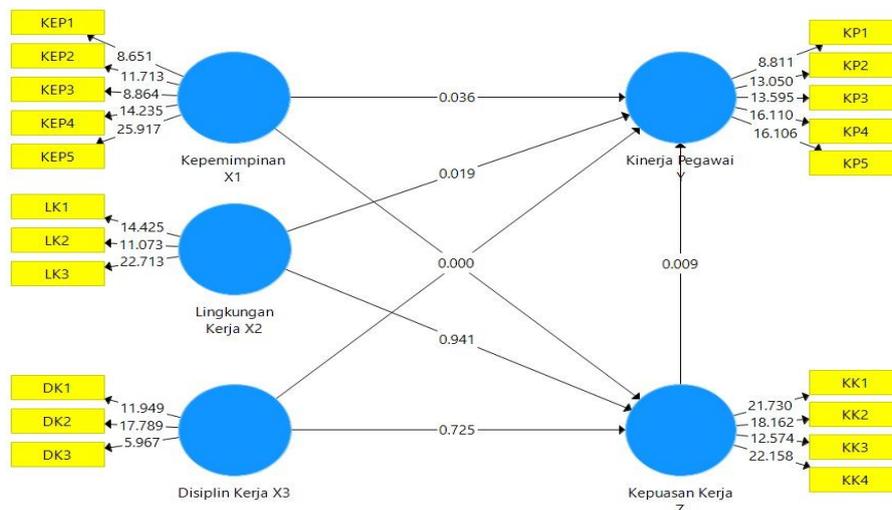
AVE ialah *cross loading factor* yang dimaksudkan agar bisa tahu apakah variabel laten terdapat diskriminan yang layak, yakni melalui perbandingan keterkaitan indikator dengan variabel laten di atas keterkaitan antarvariabel dengan variabel lainnya. Bila keterkaitan indikator dengan variabel laten bernilai di atas keterkaitan indikator itu kepada variabel laten lainnya, berarti bisa disebut variabel laten itu bervaliditas tinggi. nilai AVE disarankan di atas 0,5. Hasil pengujian membuktikan nilai AVE dari variabel di atas 0,05.

Agar bisa menguji konstruk yang peneliti uji, maka memerlukan pengujian *composite reliability* untuk menentukan *internal consistency* dan nilai > 0,7. Hasil *outer PLS* memperjelas *composite reliability* semua konstruk > 0,7. Sebab itulah, seluruh konstruk berreliabilitas yang baik berdasar pada batas nilai minimum yang dipersyaratkan. Uji realibilitas diperjelas oleh uji *cronbach alpha* untuk mengetahui reliabilitas tiap variabel.

Hasilnya memperjelas setiap konstruk bernilai *cronbach alpha* di atas 0,7, maka konstruk berreliabilitas yang baik berdasar pada batas nilai minimum.

Uji Inner Model

Uji *inner model* bermaksud guna menggambarkan keterkaitan antarvariabel laten berdasar *substantive theory*, yang mempergunakan uji *bootstrapping*.



Gambar 2. Hasil Uji Inner Model

Dalam penilaian signifikansi model prediksi pada uji model struktural pengaruh langsung antarvariabel terlihat melalui nilai *t-statistic* antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 6. Koefisien jalur

	P-values
Kepemimpinan X1 > Kinerja pegawai Y	0,036
Disiplin kerja X3 > Kinerja pegawai Y	0,213
Lingkungan kerja X2 > Kinerja pegawai Y	0,019
Kepuasan kerja Z > Kinerja pegawai Y	0,009

Merujuk ke Tabel 6, perincian hasil uji hipotesis penelitian sebagai berikut. Variabel kepemimpinan berakibat cukup penting kepada kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,100 > 1,96$; $p\text{-value } 0,036 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja berakibat cukup penting kepada kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,352 > 1,96$; $p\text{-value } 0,019 < 0,05$). Variabel disiplin kerja berakibat tidak cukup penting bagi kinerja pegawai ($t_{hitung} 1,246 > 1,96$; $p\text{-value } 0,213 > 0,05$). Variabel kepuasan kerja berakibat cukup penting kepada kinerja karyawan ($t_{hitung} 2,625 > 1,96$; $p\text{-value } 0,009 < 0,05$).

Pengujian R Square

Hasil uji R^2 memperlihatkan nilai R^2 variabel kinerja sebesar 0,984. Artinya kontribusi kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja maupun kedisiplinan kerja dalam memperjelas variabel kinerja dalam kajian sejumlah 98,4%, tersisa 1,6% diperjelas oleh variabel lainnya yang tidak ada di kajian ini. Nilai R^2 dari variabel kepuasan kerja sebesar 0,883. Artinya, kontribusi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kedisiplinan kerja dalam memperjelas variabel kepuasan kerja pada kajian ini sejumlah 88,3%, tersisa 11,7% diperjelas oleh variabel lainnya yang tidak ada di kajian ini.

Kepemimpinan Memengaruhi Kinerja Pegawai/Karyawan

Hasil memperjelas bila kepemimpinan berakibat cukup penting kepada variabel kinerja di Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote. Dengan demikian,

penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Simaremare & Isyandi (2015), Suryani (2016), Akparep, Jengre, & Mogre, (2019), dan Shodiya et al (2022).

Kepemimpinan adalah salah satu kekuatan pendorong utama yang memainkan peran penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi (Akparep, Jengre, & Mogre, 2019; Shodiya et al., 2022) serta mewujudkan visi organisasi menjadi kenyataan (Ullah et al., 2022). Secara operasional, kepemimpinan yang berdampak mengedepankan cara berpikir analitis, membangun komunikasi yang interaktif dan suportif, berani membuat keputusan, serta tegas dalam mengeksekusi program. Budaya kepemimpinan demikian membantuk organisasi untuk menyeleksi berbagai aktivitas organisasi yang kontributif terhadap pencapaian visi organisasi, di dalamnya dengan mendorong budaya kerja yang produktif.

Pemimpin yang memberikan transparansi, perhatian, penghargaan, dan menempatkan karyawannya pada tugas kerja yang tepat terbukti memengaruhi kenyamanan dan optimalisasi kinerja karyawannya (Al, Istiatin, & Sudarwati, 2021). Pemimpin harus membawa perubahan dalam lingkungan kerja dengan menginspirasi dan memotivasi pegawai untuk berubah, kreasi, inovasi, untuk melampaui apa yang sebenarnya mereka pikirkan. Selain itu, pemimpin perlu memberi penghargaan kepada pegawai dan pengakuan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan, memberikan arahan dan bimbingan yang dekat (Kabede & Lemi, 2020). Proses kepemimpinan sebelumnya membuat pegawai meminimalisasi berbagai kesalahan kerja (Amegayibor, 2021) sekaligus mempromosi pegawai untuk berinovasi dalam setiap perilaku kerjanya (Sarwar et al., 2022).

Kepemimpinan efektif memberi peluang untuk menciptakan iklim kerja kondusif, memunculkan motivasi maupun rasa puas bagi karyawan dalam bekerja. Ini dapat memobilisasi pegawai dalam organisasi untuk bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi dengan kinerja unggul. Seorang pemimpin jangan melihat berbagai atribut struktural sebagai kekuasaan terbatas, melainkan menggunakan kekuasaan tersebut untuk melakukan berbagai terobosan program kerja dan percepatan pencapaian visi-misi organisasi. Kinerja pegawai juga bercermin pada budaya kepemimpinan yang dibentuk, ada juga sekelumit masalah yang tercipta dikarenakan budaya kepemimpinan yang dibangun lebih sektoral, destruktif, dan cenderung berjangka pendek. Penelitian Aboyassin & Abood (2013) pernah mencatat perilaku kepemimpinan yang tidak efektif yang berdampak pada kinerja pegawai dan organisasi, termasuk kurangnya visi strategis bersama, karakteristik kepemimpinan yang tidak efektif, efek negatif pada hubungan kerja, dan pelanggaran etika. Dengan demikian, dalam upaya memastikan bahwa kinerja pegawai menjadi produktif, maka seorang pemimpin harus menjadi pribadi yang bekerja berbasis program, berbasis humanisme, serta berbasis penyelesaian masalah.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote". Dengan demikian, penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya dari Al-Omari & Okasheh (2017), Kaope & Sundari (2021), Sadewo, Surachman, & Rofiaty (2021), dan Olivia & Rozak (2022).

Lingkungan kerja begitu penting untuk mendukung kinerja pegawai. Alasannya, orang-orang yang bekerja dalam sebuah organisasi butuh relasi sosial yang harmonis satu sama lainnya (baik vertikal maupun horizontal). Menurut Kasmir (2016), dengan lingkungan kerja yang menyenangkan membuat karyawan akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Mereka bekerja dalam tugas dan fungsi yang berbeda, namun memiliki visi yang sama. Sinergitas tugas dan fungsi tersebut berjalan maksimal apabila lingkungan sosial atau melaksanakan tugas tepat waktu, serta tidak membeci satu sama lain. Memang pada kasus tertentu, ada juga pegawai yang dapat bekerja

secara maksimal walaupun dalam suasana yang tidak stabil. Namun demikian, fenomena tersebut akan lebih personal dan tidak berkaitan dengan kolektivitas. Pada konteks organisasi, kinerja tidak dapat dilihat terpisah, melainkan satu unitas karena saling melengkapi di antara sesama anggota organisasi.

Lingkungan kerja menjadi prediktor penting dari kinerja pegawai (Sadewo, Surachman, & Rofiaty, 2021), sehingga *Kurniawan & Rimas (2021)* merekomendasikan pihak manajemen perlu mengkondisikan lingkungan kerja yang nyaman, kondusif, dan disesuaikan dengan kebutuhan para pegawai disetiap bagiannya. Lingkungan kerja sangat penting untuk kinerja, kepuasan, hubungan sosial, dan kesehatan karyawan. Secara umum dimengerti bila desain fisik kantor maupun kondisi lingkungan di tempat kerja merupakan faktor penting dalam kinerja organisasi (Al-Omari & Okasheh, 2017). Selain lingkungan fisik, secara sosial emosional juga, lingkungan kerja yang bagus dapat menciptakan rasa tanggung jawab pada karyawan dengan membuat mereka bekerja dalam tim untuk mencapai kinerja tinggi (Raziq & Maulabakhsh, 2015). Membangun lingkungan kerja tidak serta merta menitikberatkan pada lingkungan fisik, namun juga psikis. Pegawai yang bekerja dalam kedua lingkungan kerja yang stabil (fisik dan psikis) membuat mereka lebih berfokus tentang perbaikan dan peningkatan kinerjanya.

Disiplin Kerja Memengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil kajian membuktikan jika variabel disiplin kerja memengaruhi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote". Dengan demikian, kajian ini menolak kajian sebelumnya dari Surajiyo et al (2021), dan *Effendy, Yansyah, & Suyatin (2022)*. *Sedangkan, penelitian ini mendukung* penelitian sebelumnya dari Arianto (2013) dan Astuti & Amalah (2018).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Keberhasilan organisasi untuk memperoleh tujuan bergantung ke disiplin kerja karyawan (Wahyuddin, 2006). Berbagai kendala bakal dijumpai oleh seseorang untuk bekerja secara maksimal, maka kinerja mereka bisa diterima oleh perusahaan/masyarakat. Di era persaingan yang sangat ketat telah menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma sumber daya manusia. Agar dapat mencapai persepsi maksimal disiplin kerja, perlu perbaikan terhadap indikator kehadiran tepat waktu, kepatuhan pada aturan dan efektif dalam bekerja sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat. Permasalahan yang ditemukan belum ada absensi sidik jari sehingga rentan sekali pegawai dapat melakukan kecurangan dalam data daftar hadir pegawai sehingga dapat menyebabkan penurunan system pengawasan.

Sugiharjo (2016), ada Delapan faktor yang berkontribusi terhadap rendahnya disiplin kerja. Pertama, lemahnya kepemimpinan, fleksibilitas yang tinggi, tidak kompeten, dan penuh kecurigaan. Kedua, pengawasan yang tidak sempurna. Ketiga, praktik kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim. Keempat, kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat. Kelima, diskriminasi berdasar kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dll. Keenam, kesalahan dalam koordinasi, delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab. Ketujuh, sistem komunikasi yang tidak sempurna. Terakhir, terhambatnya waktu pemberian ganti rugi dari keluhan pegawai. Walaupun secara statistik tidak signifikan dampak dari disiplin kerja terhadap kinerja, namun penting untuk organisasi meminimalisir ketidakdisiplin melalui berbagai strategi. Misalnya, pimpinan memberikan arahan dalam rapat untuk mensosialisasikan program-program dan SOP kerja, melakukan kontrol terhadap para pegawainya, menekankan rasa tanggung jawab, dan memberikan hukuman atau sanksi-sanksi bagi pegawai yang tidak disiplin (Effendy, Yansyah, & Suyatin, 2022) sehingga pegawai taat dan patuh terhadap peraturan (Al, Istiatin, & Sudarwati, 2021).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil kajian membuktikan variabel kepuasan kerja memengaruhi cukup penting bagi kinerja karyawan Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote". Dengan demikian, kajian ini mendukung kajian sebelumnya dari Kartikasari (2020), Olivia & Rozak (2022), Rodrigo, Kuruppu, & Pathirana (2022), dan Setiawan, Herawati, & Kurniawan (2022).

Kepuasan kerja ialah perasaan dan respons seseorang terhadap lingkungan pekerjaan. Lebih jelasnya, Paliga (2021) menyampaikan bila kepuasan kerja ialah sebagai sikap kerja positif atau negatif, meliputi pengetahuan, penilaian evaluatif, dan opini tentang pekerjaan (komponen kognitif), emosi dan perasaan tentang pekerjaan (komponen afektif), dan pra-individual disposisi dan manifestasi tindakan karyawan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan (perilaku komponen asli). Pegawai dapat merasakan kepuasan apabila ada harapan dan atau aspirasi dia yang terpenuhi, misalnya ketersediaan sarana-prasarana yang memadai, gaji atau tujuan yang bagus, maupun gaya kepemimpinan dan dukungan sosial. Tidak ada batasan yang spesifik tentang kepuasan kerja karena berpautan dengan evaluasi subjektif pegawai. Melalui kepuasan kerja tersebut, pegawai dapat menggerakkan kemampuan terbaiknya untuk mendukung kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Kepuasan kerja pada diri sikap karyawan terkait dengan bermacam faktor, seperti kondisi kerja, pengaruh sosial, upah, dan kepemimpinan maupun faktor lainnya. Kepuasan karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya (Ivancevich, 2008; Lestari & Widiastini, 2021). Penting agar organisasi dan pimpinan mengidentifikasi berbagai faktor yang melemahkan kepuasan pegawai agar stabilitas kerjanya terjaga. Setidaknya ada area yang berkontribusi terhadap ketidakpuasan kerja. Misalnya ketidakpuasan terhadap sistem penggajian, pembayaran gaji dan tunjangan lainnya yang tidak tepat waktu, tidak adanya pola karir yang jelas, pengawasan teknis atasan yang kurang baik, komitmen hubungan pegawai dengan tim kerjanya dan masalah pegawai dengan keluarganya (Harahap, Andry, & Kusumapradja, 2022). Bila ini tidak segera diatasi, maka pegawai berpotensi mangkir dan menghasilkan kualitas kinerja yang rendah dan bahkan menyulut perilaku agresif.

Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi percaya bahwa organisasi memiliki masa depan yang berharga dalam jangka panjang dan pimpinan akan mengakui dan menghargai pekerjaan mereka (Donthu & Subramanyam, 2022). Pada konteks ini, kepemimpinan nyatanya juga berperan strategis dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja, Rodrigo, Kuruppu, & Pathirana (2022) merekomendasikan agar organisasi perlu menjaga kesetaraan gaji dan hubungan pimpinan untuk serta mengenali kebutuhan pelatihan karyawan. Studi Donthu & Subramanyam (2022) secara spesifik menemukan bahwa prediktor kunci kepuasan kerja pada kinerja kerja karyawan adalah gaji, pengawasan, serta promosi. Dengan demikian, untuk memastikan kepuasan kerja karyawan, organisasi dapat memaksimalkan peran pengawasan, promosi karier, dan bahkan kesejahteraan pegawainya.

KESIMPULAN

Kajian ini mengonfirmasi bila dari empat hipotesis yang diajukan, maka hanya hipotesis pada disiplin kerja yang memengaruhi tidak cukup penting bagi kinerja karyawan. Sedangkan ketiga variabel lainnya memberikan determinasi yang berarti bagi kinerja pegawai di di Satuan Pelayanan Pelabuhan Penyeberangan Pantai Baru Rote. Kepemimpinan telah berjalan baik, namun untuk memaksimalkan kinerja pegawai dengan memperbaiki keterampilan analitis, berkomunikasi, keberanian, mendengar dan bersikap tegas.

Selain itu, sebagai organisasi yang mejemuk, membangun iklim kerja yang harmonis dan suportif perlu ditingkatkan agar setiap anggota maupun pemimpin dalam berkolaborasi agar mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Mobilitas kerja yang semakin tinggi mendorong strategi organisasi dapat memperbaiki kehadiran pegawai agar lebih tepat waktu,

ketaatan pada aturan, serta mengevaluasi tanggung jawab pegawai di saat bersamaan perlu untuk memperhatikan kebutuhan pegawai dalam pengembangan karir dan pengembangan kompetensi agar dapat menjalankan tugas berbasis pada mutu maupun kuantitas kinerja yang berorientasi pada tujuan organisasi.

REFERENSI

- Aboyassin, N. A., & Abood, N. (2013). The Effect of Ineffective Leadership on Individual and Organizational Performance in Jordanian Institutions. *Competitiveness Review An International Business Journal incorporating Journal of Global Competitiveness*, 23(1), 68–84. <https://doi.org/10.1108/10595421311296632>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori Konsep dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Astuti, E. P., & Amalah, A. (2018). Effect of Work Discipline on employee performance in the Office of Public Appraisal Services Herly, Ariawan and Partners. *Pinisi Discretion Review*, 1(2), 39–46. <https://doi.org/10.26858/pdr.v1i2.12763>
- Dessler, G. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Donthu, S., & Subramanyam, P. (2022). Job Satisfaction on Job Performance of Employees in Information Technology Industry. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(4), 1135–1147. <http://dx.doi.org/10.47750/cibg.2022.28.04.087>
- Effendy, A. A., Yansyah, T., & Suyatin. (2022). Penerapan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Kantor Desa Kampung Melayu Barat. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, & Sumber Daya Manusia*, 3(2), 439–445. <http://dx.doi.org/10.32493/j.perkusi.v2i3.23912>
- Gordon, T. (2009). *Mengajar Anak Berdisiplin Diri di Rumah dan di Sekolah*. Jakarta: Gramedia Pustaka
- Handoko, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S., Andry, A., & Kusumapradja, R. (2022). Determinant Analysis of Job Satisfaction on Hospital's Employee Performance. *Journals of Ners Community*, 13(2), 160–169. <https://doi.org/10.55129/jnerscommunity.v13i2.1798>
- Kaope, R. W., & Sundari, O. (2021). The Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance at KSU Islah Citra Mandiri Ampel Boyolali. *Jurnal Rekomendasi (Riset Ekonomi Manajemen)*, 4(2), 147–159. <http://dx.doi.org/10.31002/rm.v4i2.2353>
- Kartikasari, D. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Dosen Politeknik ATMI Surakarta. *Jurnal Media Akuntansi*, 30(1), 1–15.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Lestari, K. W., & Widiastini, N. M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 156-164. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31095>
- López-Cabarcos, M. A., Vázquez-Rodríguez, P., & Quiñoá-Piñeiro, L. M. (2022). An Approach to Employees' Job Performance through Work Environmental Variables and Leadership Behaviours. *Journal of Business Research*, 140, 361–369. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.11.006>
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Olivia, L., & Rozak, H. A. (2022). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(4), 541–548. <http://dx.doi.org/10.32493/JEE.v4i4.22022>

- Paliga M. (2021). *Job Satisfaction and Job Performance: The (un)Expected Relationship*. Katowice: Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego.
- [Raziq](#), A., & [Maulabakhsh](#), R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, *23*, 717–725. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(15\)00524-9](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(15)00524-9)
- Rivai, V. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rodrigo, J. A. H. N., Kuruppu, C. L. Kuruppu, & Pathirana, G. Y. (2022). The Impact of Job Satisfaction on Employee Performance: A Case at ABC Manufacturing Company. *Asian Journal of Economics, Business and Accounting*, *22*(2), 1–9. <https://doi.org/10.9734/ajeba/2022/v22i230541>
- Simaremare, C. D., & Isyandi, H. B. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Federal Internasional Finance Wilayah Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, *7*(3), 377–387. Retrieved from <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/3012>
- Sugiharjo, R. J. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, *2*(1), 146–153. Retrieved from <https://publikasi.mercubuana.ac.id/files/journals/5/articles/1763/submission/original/1763-3864-1-SM.pdf>
- Yukl, G. A. (2008). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Indeks.