

SKRIPSI

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR
DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
KABUPATEN MAJENE**

*THE INFLUENCE OF DISCIPLINE AND WORK ENVIRONMENT ON
EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT THE MAJENE REGENCY COMMUNITY
AND VILLAGE EMPOWERMENT OFFICE*



**MUH.TASBIN
C 01 18 024**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN MAJENE



MUH.TASBIN
C 01 18 024

Skripsi Sarjana Lengkap Untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing I

Magfirah, SE., M.Si
NIDN: 0907037404

Pembimbing II

Ahmad Karim, SE., M.M
NIDN: 8963160022

Menyetujui
Ketua Program Studi Manajemen



Erwin, SE., M.M
NIP.19890903 201903 1 013

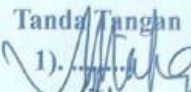
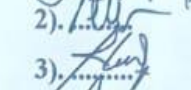

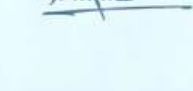
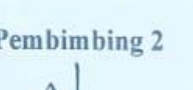
**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PEMBERDAYAAN
MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**MUIH.TASBIN
C0118024**


Telah diuji dan diterima panitia ujian
Pada tanggal 16 november 2023 dan dinyatakan lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Magfirah, S.E., M.Si	Ketua	1). 
2. Ahmad Karim, S.E., M.M	Sekretaris	2). 
3. Haeruddin Hafid, S.E., M.M	Anggota	3). 
4. Arifhan Ady Dj, S.E., M.M	Anggota	4). 
5. Wahdaniah, S.E., M.M	Anggota	5). 

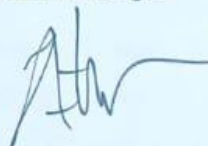
Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing 1



Magfirah, S.E., M.Si
NIDN: 0907037404

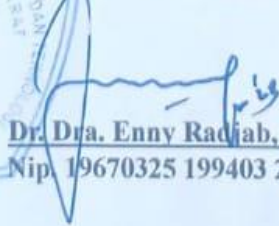
Pembimbing 2



Ahmad Karim, S.E., M.M
NIDN: 8963160022

**Mengesahkan,
Dekan
Fakultas Ekonomi**




Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
Nip. 19670325 199403 2 001

ABSTRAK

MUH.TASBIN. Pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. (dibimbing oleh Magfirah dan Ahmad Karim).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dan pengaruh secara simultan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Lokasi penelitian dilakukan terhadap pegawai yang ada di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. (2) lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene. (3) disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Pegawai

ABSTRACT

MUH.TASBIN. The influence of work discipline and work environment on employee job satisfaction at the Majene Regency Community and Village Empowerment Office. (guided by Magfirah and Ahmad Karim).

The aim of this research is to find out whether there is an influence of work discipline on employee job satisfaction, the influence of the work environment on employee job satisfaction and the simultaneous influence of work discipline and work environment on employee job satisfaction. The location of this research was carried out on 42 employees at the Majene Regency Community and Village Empowerment Service Office. Sampling uses saturated samples where the entire population is sampled. The data collection technique used was a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear analysis. The results of the research show that, (1) work discipline has a significant effect on job satisfaction of employees of the Majene Regency Community and Village Empowerment Service. (2) the work environment has a significant effect on job satisfaction of employees of the Majene Regency Community and Village Empowerment Service. (3) work discipline and work environment together have a significant effect on job satisfaction of employees of the Majene Regency Community and Village Empowerment Service.

Keywords : Work Discipline, Work Environment, Employee Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi maupun instansi. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Disini sumber daya manusia dilihat bukan sekedar sebagai aset utama, tetapi juga sebagai aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dikembangkan, dan juga bukan sebagai beban.

Pengertian sumber daya manusia secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Sehingga secara menyeluruh, pengertian sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan juga berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Selain itu, sumber daya manusia seperti halnya pegawai, juga bukan sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi.

Kepuasan kerja atau kepuasan pegawai adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Menurut

Sudaryo, dkk (2018), kepuasan kerja adalah perasaan tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang diberikan oleh instansi.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan salah satu kunci bagi perusahaan/instansi untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan/instansi harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan/instansi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Menurut Sunyono dan Danang (2015), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.

Selain lingkungan kerja, kedisiplinan juga memiliki peran dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan peraturan yang seharusnya ditaati oleh pegawai yang berada di lingkungan kerja agar menunjang penyelesaian pekerjaan dan juga membentuk pegawai yang memiliki sikap dan perilaku yang baik di mata masyarakat luas. Menurut Sinambela (2018), menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin

adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Ciri-ciri orang disiplin yaitu selalu mentaati peraturan dan selalu tepat waktu.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rivai, 2008:444). Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Riyanto (2016:73), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Menurut penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina, Latri (2017) dan Ratnasari, Tri Desi (2017), membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bekerja pada suatu perusahaan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil menjelaskan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menghindari larangan dan menaati kewajiban yang telah ditentukan dalam Peraturan Perundang-Undangan atau Peraturan Kedinasan yang apabila dilanggar dan tidak ditaati akan dijatuhi hukuman disiplin. PP No. 53 Tahun 2010 berisi tentang larangan yang tidak boleh dilanggar dan kewajiban yang harus ditaati, serta sanksi apabila kewajiban-kewajibannya dilanggar dan tidak ditaati oleh Pegawai Negeri Sipil yang merupakan pedoman agar terciptanya disiplin kerja yang baik.

Peraturan diperlukan sebagai pedoman dan memberikan arahan bagi pegawai dalam menciptakan lingkungan kerja yang tertib. Dengan terciptanya lingkungan

kerja yang baik maka semangat kerja dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat, serta proses pencapaian sasaran dan tujuan organisasi juga akan lebih mudah diwujudkan.

Kedisiplinan digunakan untuk mengatur tindakan-tindakan pegawai dalam bekerja. Pegawai harus secara sadar tunduk dan taat pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan perusahaan demi kebaikan bersama dan tercapainya tujuan instansi.

Kedisiplinan tidak hanya untuk diterapkan oleh pegawai tingkat rendah saja, tetapi kedisiplinan juga harus diterapkan oleh pimpinan instansi dan semua pihak-pihak yang terlibat dalam proses kerja sehingga kedisiplinan bisa menjadi budaya dalam suatu instansi. Penegakkan kedisiplinan dan terbentuknya budaya kerja yang disiplin akan mampu menjadikan pegawai lebih taat aturan dan meningkatnya kualitas dan hasil kerja yang diberikan.

Berikut adalah absensi kerja pegawai (PNS) dan (Honorar) Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene yang keseluruhan berjumlah 42 pegawai:

Tabel 1.1 Kehadiran Pegawai (PNS) Bulan Januari-Februari Tahun 2023

No.	Nama Pegawai	Hadir	Tidak Hadir			Jumlah (Tidak Hadir)
			Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
1.	H. SUDIRMAN, S.Pd., M.Si	35	3	-	4	7
2.	MUHAMMAD WARIS, SP., M.AP	40	1	-	1	2
3.	BATRI, S.Sos	25	-	1	16	17

No.	Nama Pegawai	Hadir	Tidak Hadir			Jumlah (Tidak Hadir)
			Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
4.	SYAMSUDDIN, S.Sos., M.AP	40	-	2	-	2
5.	MUHAMMAD AYATULLAH RACHIM, S.Sos., M.Si	39	2	-	1	3
6.	MUHAMMAD ANWAR SADIK, S.Pd., M.Si	36	2	2	2	6
7.	FIRDAUS YAMIN, S.P	41	1	-	-	1
8.	TERUSAMAN, S.K.M	40	1	-	1	2
9.	MUHAMMAD AIDIN JAYA, S.Sos	27	2	3	10	15
10.	HAFID, S.E	26	1	-	15	16
11.	ABDUL AZIS, S.Sos., MMA	41	-	-	1	1
12.	FAKHRI ABDULLATIEF, S.Sos	36	-	2	4	6
13.	EDI BASTIAN, S.E	24	3	-	15	18
14.	ASTIK MARTINI, S.E	26	-	10	6	16
15.	ACO IRWANSYAH ZAINUL, A.P., S.E	26	3	1	12	16
16.	KARMINI, S.Sos	27	1	5	9	15
17.	MUHAMMAD FAUZAN, S.Sos., M.Si	41	-	-	1	1
18.	NURUL CHAIRIAH H, S.STP	37	-	-	5	5
19.	SAPARUDDIN, S.IP	31	4	-	7	11
20.	FIRMAN, S.IP	36	2	-	4	6
21.	NUR HUSAIN, S.E	25	3	-	14	17

No.	Nama Pegawai	Hadir	Tidak Hadir			Jumlah (Tidak Hadir)
			Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
22.	RAHMAN, S.E	30	-	-	12	12
23.	NURDIN, S.Pd	32	1	-	9	10
24.	FITRIANI	22	1	6	13	20
25.	BACHTIAR	38	3	-	1	4

Tabel 1.2 Kehadiran Pegawai (Honorar) Bulan Januari-Februari Tahun 2023

No.	Nama Pegawai	Hadir	Tidak Hadir			Jumlah (Tidak Hadir)
			Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
1.	ANRIAWAN, S.E	25	4	-	-	4
2.	RAHMIANI, Amd.Kom	6	2	-	20	22
3.	NUR ALFI FADLIAH, S.E	18	1	-	10	11
4.	ROSMAWATI, S.M	25	3	1	-	4
5.	SYAKINA, S.E	20	1	-	8	9
6.	NINA MARTINI R, S.E	6	2	-	20	22
7.	TASRIANI	8	2	-	20	22
8.	NURMINAH	10	1	2	16	19
9.	NURMALA DEWI, S.E	5	2	2	20	24
10.	ULFI ADRIANY, S.E	20	2	-	6	8
11.	ANANTA RESTU AYANDA, S.SKOM	0	2	2	25	29
12.	FACHRY	4	1	-	24	25

No.	Nama Pegawai	Hadir	Tidak Hadir			Jumlah (Tidak Hadir)
			Izin	Sakit	Tanpa Keterangan	
13.	SAMSUL	0	-	-	42	42
14.	ALFIAN ANSAR	42	-	-	-	0
15.	ACO AZRIEL AKBAR D	2	2	-	24	26
16.	ANDI NURUL ANNISYA	2	1	-	25	26
17.	ROBY YUSUF, S.Pd	3	-	1	25	26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran dari seluruh pegawai Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa baik pegawai PNS maupun pegawai Honorer yang kehadirannya 30 keatas hanya berjumlah 17 pegawai saja sedangkan seluruh pegawainya berjumlah 42 pegawai. Itu artinya tidak sampai setengah dari keseluruhan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang tingkat kehadirannya baik.

Selain itu, ada juga pegawai yang kehadirannya hanya 10 kebawah. Bahkan ada 2 diantaranya yang tidak pernah hadir selama 2 bulan penuh yakni di bulan Januari-Februari.

Berdasarkan yang tercantum diatas, bahwa pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa kebanyakan pada poin tanpa keterangan, sedangkan pegawai yang izin dan sakit hanya beberapa saja. Ini menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa masih sangat kurang dan memprihatinkan.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, selain pelanggaran yang tercantum di tabel ada juga pelanggaran-pelanggaran yang sering terjadi yaitu pelanggaran terhadap jam kerja, masih ada pegawai yang belum disiplin dengan datang terlambat ke kantor dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan dengan berbagai alasan yang tidak berhubungan dengan proses kerja. Adapun penyebab terjadinya pelanggaran-pelanggaran tersebut diantaranya ada yang terjebak macet, terlambat bangun, mengantar cucunya ke sekolah, serta ada yang mengurus urusan rumah tangga terlebih dahulu sehingga menyebabkan datang terlambat atau bahkan tidak masuk kantor.

Menurut peneliti rendahnya penerapan kedisiplinan yang menyebabkan terjadinya pelanggaran jam kerja. Hal-hal tersebut yang bisa menjadi penghambat terciptanya disiplin kerja yang baik. Apalagi alasan-alasan yang diberikan pegawai masih tergolong alasan sederhana, tetapi jika dibiarkan akan menjadi kebiasaan bagi pegawai sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja yang diberikan. Oleh karena itu, disiplin kerja terhadap jam kerja di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa perlu lebih ditingkatkan lagi.

Maka berdasarkan dari uraian di atas, dalam rangka untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai guna berjalannya suatu aktivitas manajemen yang baik dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi secara keseluruhan. Dengan adanya penjelasan di atas penulis tertarik melakukan penelitian yang mengangkat topik dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Majene?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Majene?
- 3) Apakah kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Majene
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Majene

- 3) Untuk mengetahui kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (PMD) Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dan dapat diperoleh pada penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran atau referensi dan informasi khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Bagi Peneliti

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas dan juga sebagai persyaratan guna memperoleh gelar sarjana ekonomi dari Universitas Sulawesi Barat.

1.4.2.2 Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah instansi pemerintah agar hasil kerjanya lebih baik, dan juga agar kepuasan kerjanya meningkat sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi instansi pemerintah tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:74) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan perasaan suka terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan kerja merupakan respon efektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan.

2.1.1.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1) Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

2) Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

3) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Sudaryo, Agus & Nunung (2018) mengatakan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain :

1) Gaji

Yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja, apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

2) Pekerjaan itu sendiri

Yaitu isi pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang, apakah memiliki elemen yang memuaskan.

3) Rekan kerja

Yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

4) Atasan

Yaitu seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

5) Promosi

Yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

6) Lingkungan kerja

Yaitu lingkungan fisik dan non fisik.

2.1.1.4 Pengaruh Kepuasan Kerja

Ada 3 pengaruh kepuasan kerja yaitu diantaranya sebagai berikut:

1) Terhadap produktivitas

Orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja mungkin merupakan akibat dari produktivitas atau sebaliknya. Produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa apa yang telah dicapai perusahaan sesuai dengan apa yang mereka terima (gaji/upah) yaitu adil dan wajar serta diasosiasikan dengan performa kerja yang unggul.

2) Ketidakhadiran (*Absenteisme*)

Pegawai yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan menyebabkan pegawai tersebut jarang atau bahkan tidak pernah hadir di tempat ia bekerja. Sebaliknya, jika pegawai tersebut merasa puas dengan pekerjaannya maka akan membuat ia selalu hadir bahkan tidak pernah absen.

3) Keluarnya pekerja (*Turnover*)

Berhenti atau keluar dari pekerjaan mempunyai akibat ekonomis yang besar, maka besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada pekerja dapat diungkapkan dalam berbagai cara misalnya selain dengan meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik perusahaan, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka dan lainnya.

2.1.2 Kedisiplinan

2.1.2.1 Pengertian Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya (Hasibuan, 2016). Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Indah Puji Hartatik (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Pengertian disiplin kerja secara etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris yaitu *disciple* yang artinya pengikut, atau penganut pengajaran, latihan dan

sebagainya. Disiplin itu berarti kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadarannya sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka seorang pemimpin dalam usahanya untuk mendisiplinkan bawahannya perlu menggunakan pedoman ataupun aturan-aturan tertentu sebagai landasan pelaksanaan disiplin itu sendiri.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Selain itu, dengan adanya rasa disiplin kerja yang tinggi maka seorang pegawai tidak akan menunda-nunda pekerjaannya dan berusaha menyelesaikan pekerjaan tersebut tepat waktu walaupun tanpa adanya pengawasan langsung dari atasannya.

Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Rivai, 2008:444). Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan Riyanto (2016:73), menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

2.1.2.2 Indikator Kedisiplinan

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015:94) indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Aturan waktu yaitu: patuh pada jam kerja, seperti jam masuk kerja dan jam pulang kerja.

- 2) Taat terhadap peraturan yaitu: mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, bekerja sesuai prosedur kantor, memakai seragam kantor dan menggunakan kartu identitas.
- 3) Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan yaitu: menggunakan peralatan kantor dengan baik dan tidak merusak peralatan kantor.

2.1.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016:194) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai yaitu :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

- 2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena sikap tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

- 3) Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4) Sanksi hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5) Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan yang bekerja di suatu instansi atau organisasi.

2.1.2.4 Tujuan Kedisiplinan

Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan suatu kondisi yang teratur dan tertib dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat terlaksana sesuai dengan rencana sebelumnya. Disiplin kerja yang dilakukan secara terus menerus oleh manajemen yang dimaksudkan agar para pegawai memiliki motivasi untuk mendisiplinkan diri, bukan karena adanya sanksi tetapi timbul dari dalam dirinya sendiri.

Menurut Rizki dan Suprajang (2017) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1) Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2) Tujuan khusus

- a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajer.

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan/instansi yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas pegawai. Lingkungan kerja bisa meliputi sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai seperti tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, keamanan, kebersihan, pencahayaan, suhu udara, ruang gerak, ketenangan, dan lain-lain. Jika kondisi tersebut kurang baik maka dapat mempengaruhi emosi pegawai. Ketika emosi pegawai tidak terkendali, rasa kejemuhan dan kelelahan seringkali akan terjadi, yang

lebih lanjut dapat mengakibatkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan/instansi akan menurun.

Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Menurut penelitian Handaru, dkk (2013), Bahtiar (2014), Wibowo, dkk (2014), Ervina (2017) dan Ratnasari (2017), membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dalam bekerja pada suatu perusahaan.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

1) Elemen di lingkungan kerja

Elemen dalam ruang kerja harus diperhatikan untuk kesehatan pegawai. Pegawai yang sehat pastinya akan lebih bersemangat dan produktif dalam melakukan pekerjaan.

2) Keamanan finansial perusahaan

Finansial memang merupakan hal yang sensitif, tetapi bisa menjadi faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Karena itu, pastikan kondisi finansial perusahaan/instansi aman sehingga pegawai tidak mudah stres saat bekerja di sebuah perusahaan/instansi.

3) *Team building*

Saat bekerja, pegawai pasti berinteraksi dengan kolega atau rekan kerjanya. Belum lagi, ada berbagai proyek kerja yang membutuhkan kerja sama dan kolaborasi tim yang tinggi agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Oleh karena itu, perusahaan harus bisa menyediakan aktivitas yang membangun kekompakan tim. Tak hanya itu, kegiatan *team building* bermanfaat agar setiap anggota bisa membagikan pengalaman mereka dalam bekerja.

4) *Work-Life Balance* yang bagus

Work-life balance menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dunia kerja dan selalu menjadi pertimbangan pegawai saat bekerja. Oleh karena itu, setiap pimpinan dalam perusahaan harus menyadari bahwa keputusan yang diambil tidak hanya mempengaruhi perkembangan perusahaan, tetapi juga kehidupan pegawai.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2014:277) mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik, yaitu :

1) Hubungan rekan kerja setingkat

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik sesama rekan kerja.

2) Hubungan atasan dengan bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3) Kerjasama antar pegawai

Kerjasama antar pegawai juga harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antar pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Berdasarkan hubungan antara variabel diatas, penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu untuk bisa dipakai menjadi acuan jika melakukan penelitian selanjutnya.

Tabel 2.1 Tinjauan Empirik

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Pengaruh kepemimpinan, hubungan kerja, disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar	Agusta, I.M.T.F. dan Supartha, W.G. (2013)	1.Kepemimpinan 2.Hubungan kerja 3.Disiplin kerja 4.Kepuasan kerja	1.Uji validitas 2.Uji reliabilitas 3.Analisis regresi linear berganda	1.Kepemimpinan, hubungan kerja, disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja karyawan 2.Kepemimpinan, hubungan kerja, disiplin kerja karyawan secara parsial berpengaruh nyata terhadap

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					kepuasan kerja karyawan 3. Variabel kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh tertinggi terhadap kepuasan kerja karyawan
2.	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang	Arina., Y., (2015)	1. Lingkungan kerja 2. Disiplin kerja 3. Kepuasan kerja	1. Total sampling 2. Analisis regresi linear berganda 3. Analisis koefisien determinasi 4. Uji t 5. Uji F	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
3.	Pengaruh disiplin kerja,	Sudiyanto, T., (2015)	1. Disiplin kerja 2. Budaya kerja	1. Uji validitas	1. Terdapat pengaruh yang

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
	budaya kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang		3.Motivasi 4.Kepuasan kerja	2.Uji reliabilitas 3.Uji asumsi klasik 4.Uji F 5.Uji t 6.Analisis regresi linear berganda	signifikan antara disiplin kerja, budaya kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja secara simultan 2.Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja 3.Terdapat pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kepuasan kerja 4.Terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja
4.	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Kantor Samsat Painan	Ifriana dan Febsri Susanti., (2018)	1.Lingkungan kerja 2.Disiplin kerja 3.Kepuasan kerja	1.Uji validitas 2.Uji reliabilitas 3.Uji asumsi klasik 4.Analisis regresi linear berganda 5.Uji F 6.Uji t	1.Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja 2.Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					terhadap kepuasan kerja 3.Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
5.	Pengaruh pengembangan karir, disiplin kerja dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Sulutgo	Jisrael, dkk., (2018)	1. Pengembangan karir 2. Disiplin kerja 3. Motivasi 4. Kepuasan kerja	1. Menggunakan purposive sampling	1. Terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara pengembangan karir dan motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan
6.	Pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) P3B Sumbagut	Ahmad Saputra & Relly Rotua Turnip., (2018)	1. Motivasi 2. Komunikasi 3. Disiplin 4. Kepuasan kerja	1. Uji reliabilitas 2. Analisis regresi linear berganda	1. Secara parsial dan signifikansi disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

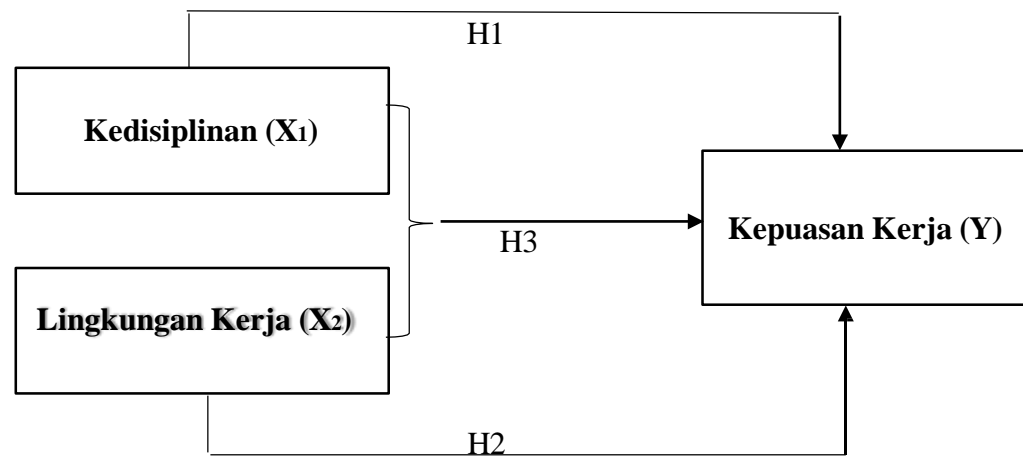
No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					2.Terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi dan komunikasi terhadap kepuasan kerja
7.	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kesehatan Kota Padang (Studi Kasus di Kantor Dinas Kesehatan Kota Padang).	Handrefa., (2016)	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kepuasan kerja	1. Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai 2. Terdapat pengaruh yang tidak signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai
8.	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Puskesmas Jati Jakarta Timur	Rosinta., (2019)	1. Disiplin kerja 2. Lingkungan kerja 3. Kepuasan kerja	1. Teknik analisis kuantitatif 2. Menggunakan purposive sampling	1. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
					kepuasan kerja karyawan 3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
9.	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Mangutama Badung.	Made Nensy Dwijayanti dan A.A Sagung Kartika Dewi., (2015).	1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kepuasan kerja	1. Analisis regresi linear berganda 2. Uji F 3. Uji t	1. Kompensasi secara serempak dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 2. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan 3. Kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel	Alat Analisis	Hasil
10.	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi Kasus pada Karyawan PT Bank BRI Syariah TBK KC Jakarta Wahid Hasyim)	Muhammad Fikri Hakim, dkk., (2020)	1.Motivasi kerja 2.Disiplin kerja 3.Lingkungan kerja 4.Kepuasan kerja	1.Analisis outer model 2.Koefisien determinasi 3.Uji f square 4.Analisis inner model	1.Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 2.Disiplin kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja 3.lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

(Sumber data: dari berbagai jurnal dan skripsi penelitian terdahulu)

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian diartikan sebagai sebuah pernyataan mengenai konsep yang mungkin dipertimbangkan benar atau salah jika itu mengacu pada fenomena yang dapat diamati dengan berdasarkan temuan dan bukti-bukti yang ada dan diuji berdasarkan teori dan ranah metodologi penelitian. Maka hipotesis diajukan sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Hipotesis (1) : Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Hipotesis (2) : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Hipotesis (3) : Kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ahmad Saputra dan Relly Rotua Turnip. 2018. Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja PT. PLN P3B Sumbagut. *Jurnal Manajemen Bisnis* Vol. 29 No. 2 Januari 2018: STIE IBBI.
- Arina, y. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Yamaha Siteba Padang. *E-Journal Bisnis*.
- Bahtiar. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Enisa Olivia Renanda, dkk. 2023. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan PT GMM BLORA. *Jurnal Kompetitif* Vol. 12 No. 1 Januari-Juni 2023: Universitas PGRI Semarang, Jawa Tengah.
- Ervina, Latri. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Febry Erfin Ardianti, dkk. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi). *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia* vol. 8 No. 1 Juni 2018: Universitas Muhammadiyah Jember.
- Ghozali, I. 2019. *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25* (9th ed). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handaru, dkk. 2013. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RS "X". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, Vol.4, No.1.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Suka Buku.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016:194). Pengaruh Jenjang Pendidikan Terhadap Etos Kerja Karyawan Muslim PT. Kirana Windu Kabupaten Musi Rawas Utara. *Skripsi, Ekonomi Syariah*, Institut Agama Islam Negeri Bengkulu.

- Ifriana dan Febsri Susanti. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Samsat Painan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP.
- Masturoh & Anggita. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Ratnasari, Tri Desi. 2017. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Riyanto, Btara. P. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bank Tabungan Negara Yogyakarta". Skripsi. Yogyakarta, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Rizki, A. dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Griya Asri Mandiri Blitar. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran) 2, 49-56.
- Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja.
- Siagian, Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo dalam Sutrisno. 2015. Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Mesuji. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, Vol.8, No.1.
- Sudaryo, dkk. 2018. Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In T. Erang (Ed.), *Sumber Daya Manusia*. penerbit ANDI.
- Sugiyono. 2017. "*Statistika untuk Penelitian*". Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2017. Metodologi Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, R & D. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. 2020. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

- Sunyono, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Supardi. 2016. *Ilmu Kesehatan Masyarakat PKM*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- Wibowo, dkk. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol.16, No.1.

RIWAYAT HIDUP



MUH. TASBIN, lahir di Kel. Balanipa Lingk. Lamasariang 08 Maret 2000, anak pertama dari 2 bersaudara dari pasangan “bapak Sono dan ibu Kici”. Penulis menempuh pendidikan pertama pada umur 6 tahun di Sekolah Dasar (SD) pada SDN 056 Inpres Lamasariang dan selesai di tahun 2012, pada tahun tersebut juga penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada SMP Negeri 5 Tinambung dan selesai di tahun 2015, di tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri 1 Tinambung dan mengambil Jurusan IPS yang selesai pada

tahun 2018. Selanjutnya pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Sulawesi Barat dan lulus serta terdaftar melalui jalur (SNMPTN) dan akhirnya serta alhamdulillah menyelesaikan pendidikan tersebut pada tahun 2023.

Selesaiannya skripsi ini tidak lepas dari segala rahmat serta nikmat dari Sang Pencipta Allah SWT serta do’a dari kedua orang tua, keluarga dan teman-teman yang senantiasa memberikan support kepada penulis sehingga dapat membuat dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Majene**”. Sekian dan terima kasih semoga kampus universitas sulawesi barat kedepan akan semakin maju dan bisa bersaing dengan kampus-kampus yang ada di luar kota.