

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGENDALIAN  
PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA KABUPATEN LAMONGAN**

Riris Muandrianti  
Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan  
Email : [muandriantiris@gmail.com](mailto:muandriantiris@gmail.com)

**ABSTRACT**

Employees in an organization play a role as the main driver for the smooth running of the organization's activities. Optimal employee management needs to be done in order to create good employee performance. This study aims to determine the effect of work environment, work discipline and job satisfaction on the performance of employees of the Population Control and Family Planning Office of Lamongan Regency partially and simultaneously. This research is a research that uses quantitative methods. The population in this study were all employees of the Department of Population Control and Family Planning in Lamongan Regency, amounting to 68 people. The sample in this study were all employees of the Department of Population Control and Family Planning in Lamongan Regency, totaling 68 people. The sampling technique used was total sampling. The data collection method used is a questionnaire. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Data processing using SPSS Version 26 program.

The results of the study show that partially the variables of work environment, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Lamongan Regency Population Control and Family Planning Service. Based on the results of the simultaneous test, work environment, work discipline and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of performance of the Lamongan Regency Population Control Service employees.

*Keywords: work environment, work discipline, job satisfaction, employee performance*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan sebuah organisasi. Pentingnya sumber daya manusia dalam kegiatan menjalankan mekanisme kerja yang efektif dan efisien. Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi organisasi ataupun perusahaan untuk tetap bertahan di era globalisasi terlebih lagi di era industry 4.0. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam setiap kegiatan organisasi dan perusahaan.

Syamsuddinor (2014), menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama dalam suatu organisasi dimana dapat memberikan kontribusi yang tidak ternilai dalam strategi pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tentunya didukung oleh adanya sumber daya manusia yang memadai. Kualitas sumber daya manusia berkaitan erat dengan hasil kinerja dari pegawai. Masalah dalam setiap organisasi selalu terkait dengan masalah sumber daya manusia. Masalahnya adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dalam hal ini organisasi perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, karena kunci sukses tercapainya tujuan organisasi bukan hanya terletak pada kualitas pelayanannya saja tapi juga terdapat pada kualitas pegawainya. organisasi harus memiliki pegawai yang memiliki kinerja baik, bertanggung jawab, serta disiplin dalam bekerja. Dinas pengendalian penduduk dan

Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan dalam meningkatkan kinerja pegawai, perlu memperhatikan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja.

Nitisemito (1996) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankannya. Lingkungan kerja menyangkut kondisi-kondisi materiil dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sedangkan kondisi psikologis menyangkut hubungan antara pegawai dengan pimpinan dan sesama rekan kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi psikologis yang ada dalam suatu lingkungan organisasi atau organisasi dan dianggap memiliki pengaruh terhadap perilaku anggotanya.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja akan dikatakan baik apabila pegawai telah melaksanakan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian suatu organisasi.

Selain faktor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, ada juga yang tidak kalah penting yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku

seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi dan norma-norma social yang berlaku. Adanya disiplin yang tinggi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja organisasi, sehingga memperoleh hasil kerja yang optimal.

Selain faktor di atas tidak kalah penting juga yaitu kepuasan kerja, faktor kepuasan juga sangatlah berpengaruh terhadap kelangsungan pekerjaan pegawai karena pada dasarnya ketika seseorang pegawai merasa puas dengan pekerjaannya mereka akan lebih berkomitmen pada organisasi serta memiliki retensi yang lebih tinggi dan secara umum mereka akan lebih produktif. Kepuasan sendiri dapat diartikan sebagai 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. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan ? 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana

Kabupaten Lamongan ? 3) Apakah kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan ? 4) Apakah lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan ?

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Lingkungan Kerja**

Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Isyandi, 2004:134)

### **Disiplin Kerja**

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau

kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan atau kemaslahatan. Disiplin berusaha mencoba permulaan kerja yang lambat atau terlalu awal mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemaslahatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan salah pengertian dan salah penafsiran. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakantindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi prilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno,2009:92).

### **Kepuasan Kerja**

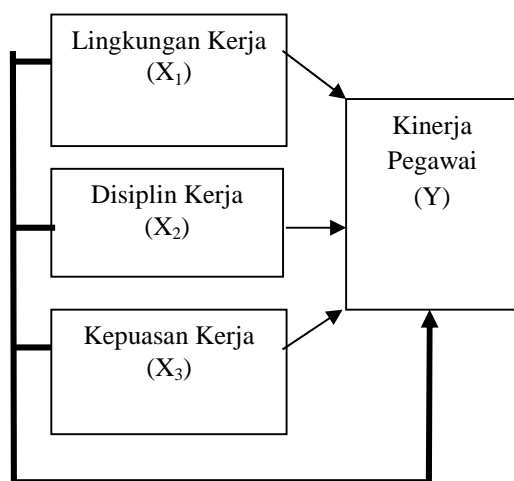
Menurut Kreitner dan Kinicki (2001;271) kepuasan kerja adalah “suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan”. Davis dan Newstrom (1985;105) mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka”. Menurut Robbins (2003;78) kepuasan kerja adalah “sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

### **Kinerja**

Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Robbins (2008) menyatakan bahwa kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

### **Konsep Hipotesis**

Menurut Erlina (2011), hipotesis merupakan proporsi yang dirumuskan dengan maksud untuk diuji secara empiris. Proporsi merupakan ungkapan atau pernyataan yang dapat dipercaya, dapat disangkal, atau diuji kebenarannya mengenai konsep atau konstruk yang menjelaskan dan memprediksi fenomena. Konsep hipotesis terdapat pada gambar 1 berikut ini :



**Gambar 1 Konsep Hipotesis**

Keterangan :

Secara Parsial →

Secara Simultan →

Berdasarkan hasil dari jurnal penelitian A.Aji Tri Budianto dan Amelia Kartini, (2015) bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta menurut Herry Adi, Mansur, Hafid Jusuf, dan Khusnul Khotimah, (2016) dengan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>1</sub> : Ada pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil dari jurnal penelitian Herry Adi, Mansur, Hafid Jusuf, dan Khusnul Khotimah, (2016) dengan kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta menurut Kepi Kusumayanti, Sri Langgeng, dan Lukmanul Hakim, (2020) dengan kesimpulan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H<sub>2</sub> : Ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari jurnal penelitian Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan Hidayat (2017) bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai serta menurut Menanti Sembiring (2017) dengan kesimpulan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H<sub>3</sub> : Ada pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

#### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan dari bulan Maret sampai dengan bulan Mei 2021. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan yang berjumlah 68 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan total sampling. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan program SPSS *for windows versi 26*.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini telah melaksanakan uji asumsi klasik dan telah memenuhi uji asumsi klasik, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi multikolinieritas.

#### **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi berganda terdapat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

|                  | Koefisien Regresi | Signifika nsi |
|------------------|-------------------|---------------|
| Konstanta        | 13,626            | 0,056         |
| Lingkungan Kerja | 0,176             | 0,039         |
| Disiplin Kerja   | 1,269             | 0,026         |
| Kepuasan Kerja   | 0,574             | 0,006         |

|          |       |
|----------|-------|
| N        | 68    |
| R Square | 0,203 |

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 1 di atas, maka persamaan regresi yang terbentuk yaitu :

$$Y = 13,626 + 0,176 X_1 + 0,269 X_2 + 0,574 X_3 + e$$

Nilai R Square sebesar 0,203 yang berarti bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 20,3 % sedangkan sisanya sebesar 79,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Uji t

Hasil uji t terdapat pada tabel 2 berikut ini :

**Tabel 2 Hasil Uji t**

| Variabel         | t Hitung | t Tabel |
|------------------|----------|---------|
| Lingkungan Kerja | 2,108    | 0,039   |
| Disiplin Kerja   | 2,281    | 0,026   |
| Kepuasan Kerja   | 2,828    | 0,006   |

Sumber Data yang Diolah, 2021

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena memiliki nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel.

#### Uji F

Hasil uji F terdapat pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3 Hasil Uji F**

| Nilai F Tabel | Nilai F Hitung | Nilai Signifikan |
|---------------|----------------|------------------|
| 2,75          | 5,444          | 0,002            |

Sumber : Data yang Diolah, 2021

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui bahwa secara simultan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena nilai F hitung lebih besar dari F tabel.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis dan perhitungan, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,108 dengan t tabel sebesar 1,999. Selain itu, juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,039. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja. Hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian organisasi

karena sering pegawai enggan bekerja dikarenakan tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, yang dapat menyebabkan terganggunya kerja pegawai.

Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Angel, Lotje dan Yantje (2016) serta Sri Rahayu, Adolfini dan Genita (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga berkaitan dengan teori menurut Handoko (2005) menyatakan bahwa lingkungan kerja termasuk hubungan antar pegawai, hubungan antar pimpinan, suhu serta lingkungan kerja, penerangan dan sebagainya dapat berdampak buruk dan baik terhadap organisasi. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh Anoraga (2006) yang menyatakan lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik pula pada segala pihak, baik para pekerja, pimpinan, atau pada hasil pekerjaannya.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis dan perhitungan, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,281 dengan  $t$  tabel sebesar 1,999. Selain itu, juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,026. Syarat untuk penerimaan hipotesis adalah nilai  $t$  hitung harus lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikan harus lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis kedua ( $H_2$ ) diterima.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja instansi terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Dampak dari ketidak disiplin dalam bekerja tidak hanya merugikan instansi tetapi juga mencerminkan kualitas sumber daya manusia dari instansi yang bersangkutan. Apabila instansi tidak berupaya dalam peningkatan disiplin kerja maka instansi akan mendapat kerugian dari adanya penurunan kinerja. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan instansi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai.

Hasil penelitian didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Riana dan Entri (2016) serta Herawati, Darma dan Budiasih (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian berkaitan dengan teori menurut Sutrisno (2009) yang menyatakan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis dan perhitungan, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,828 dengan  $t$  tabel sebesar 1,999. Selain itu, juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006. Berdasarkan syarat penerimaan hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

Kepuasan kerja merupakan sikap 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. Pegawai

yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukainya. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerjanya baik secara kualitas dan kuantitasnya serta dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan instansi itu sendiri. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja perlu diperhatikan lebih dalam guna memelihara pegawai agar lebih tanggap terhadap lingkungan yang diciptakan. Prestasi kerja yang baik mengakibatkan penghargaan yang tinggi. Apabila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi sistem yang berlanjut.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Iwan Kurnia (2018) serta Riski, Agustina dan Afriyadi (2018). Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian berkaitan dengan teori menurut Hasibuan (2013) yang menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan



dengan memperoleh hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Dari hasil analisis dan perhitungan, diperoleh nilai F hitung sebesar 16,774 dengan F tabel sebesar 5,444. Selain itu, juga diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002. Syarat untuk penerimaan hipotesis adalah nilai F hitung harus lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan harus lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan syarat penerimaan hipotesis, dapat diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar dari F tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa pengujian hipotesis keempat ( $H_4$ ) diterima.

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan unsur penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja tersebut maka kinerja pegawai juga

akan meningkat. Kinerja pegawai dinilai berdasarkan kemampuan pegawai dalam mencapai target yang telah ditentukan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan tentang pengaruh akuntabilitas publik, kejelasan sasaran anggaran dan etika pelayanan publik dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan pegawai lebih giat untuk bekerja.

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Semakin baik disiplin kerja seorang pegawai maka semakin baik hasil kerja (kinerja) yang akan dicapai. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, lembaga atau instansi sulit untuk mewujudkan tujuannya yaitu pencapaian kinerja optimal pegawai.

Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan. Pegawai yang mengalami ketidakpuasan dalam bekerja akan berpengaruh terhadap kinerja nya

baik secara kualitas dan kuantitasnya serta dapat memunculkan reaksi-reaksi negatif yang akan merugikan instansi itu sendiri.

Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor penting yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

### **Saran**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu ada beberapa saran bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan.

Bagi Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan diharapkan agar memperbaiki lingkungan kerja dan menerapkan kedisiplinan pegawai dengan tegas sehingga nantinya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Diharapkan Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Lamongan melakukan evaluasi berkala atas kinerja pegawai secara efektif.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Aan, Eka Yulianto. (2014). *“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Asy-Syifa Sambi”*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Universitas Muhammadiyah  
Surakarta

Achmad, Mukti Fajar dan Yulianto, (2010). *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Yogyakarta : PustakaPelajar.

Andrie, Hadi. (2008). *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten. Tesis tidak diterbitkan*. Bandung : Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD.

Bawintil, Falen K., Saerang Ivonne S., & Kojo Christoffel (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(3): 3949 – 3958.

Bernardin and Russel. (1993). *Human Resource Management*. New Jersey : International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.

Candana, Dori Mitra. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai kecamatan Pancung soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 7(1):1-8.

Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.

- Donni Juni Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Edy, Sutrisno, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta, Kencana.
- Eksan, Muhammad. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1).
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fajar, Ahmad Nur, Djaelani, Abd. Qodir, ABS, M. Khoirul. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PR. Trubus Alami. *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*.
- Ghozali, Imam. (2009). "Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS ". Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hidayah, Nurul, & Zagladi, Arief Noviarakhman. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kodeco Agrojaya Mandiri Kebon 1 Danau Biru Estate Desa Saring Sungai Bubu Kecamatan Kusan Hilir Kabupaten Tanah Bumbu. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 5(1):103-108.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. (2011). *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Muhammad, Afif. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Packing Produk Minuman PT. Singa Mas Pandaan. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 1(2):103-125
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair
- Priyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. (2009). *Sumber Daya Manusia dan*

*Produktivitas Kerja*.Bandung  
:PenerbitMandar Maju.

Sinambela, Lijan Poltak. (2016).  
*Manajemen Sumber Daya  
Manusia*. Jakarta: PT Bumi  
Aksara

Sinungan, Muchdarsyah. (1995).  
*Produktivitas Apa dan  
Bagaimana*. Jakarta:Bumi  
Aksara.

Situmorang, Syafrizal Helmi dan  
Muslich Lutfi.(2011). *Analisis  
Data Untuk Riset Manajemen  
Dan Bisnis, Edisi 2*.USU  
Press, Medan.

Sunyoto, Danang,(2016). *Metodologi  
Penelitian Akuntansi*.  
Bandung: PT Refika Aditama.

Torang, Dr.Syamsir,  
(2014).*Organisasi dan*

*Manajemen*.Bandung:  
ALFABETA

Utami, Melati, P & Syardiansyah,  
(2019). Pengaruh Lingkungan,  
Disiplin dan Motivasi Kerja  
terhadap Kinerja Karyawan  
PT. Pati Sari di Aceh  
Tamiang. *Jurnal konsep Bisnis  
dan Manajemen*, 5(2): 196-  
205.

Yani, M.(2012). *Manajemen Sumber  
Daya Manusia*.Mitra Wacana  
Media, Jakarta.