

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NGANJUK**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai syarat guna
memperoleh gelar Sarjana Manajemen
pada Program Studi Manajemen



OLEH :

MEYLANY ULFA SARI

NPM : 18.1.02.02.0094

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi oleh :

MEYLANY ULFA SARI
NPM : 18.1.02.02.0094

Judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NGANJUK**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 05 Juli 2022

Pembimbing I



Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
NIDN.0014015706

Pembimbing II



Hery Purnomo, M.M.
NIDN. 0713076803

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi oleh :

MEYLANY ULFA SARI
NPM : 18.1.02.02.0094

Judul :

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA
PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN NGANJUK**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Diseminasi Skripsi
Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri
Pada tanggal: 20 Juli 2022

Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan

Panitia Penguji:

1. Ketua : Prof. Dr. H. Sugiono, M.M.
2. Penguji I : Rony Kurniawan, M.M.
3. Penguji II : Hery Purnomo, S.E., M.M.



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,



Dr. Subagyo, M.M.
NIDN. 071706660

HALAMAN PERNYATAAN

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Meylany Ulfa Sari
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/tgl. lahir : Nganjuk/ 15 April 2000
NPM : 18.1.02.02.0094
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 20 Juli 2022

Yang Menyatakan


Meylany Ulfa Sari
NPM: 18.1.02.02.0054

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

Nothing is impossible!

Cause I'm possible

Kupersembahkan karya ini buat :

1. Allah SWT, sebagai rasa syukur atas ilmu yang telah diberikan.
2. Bapak Bambang Nayoko dan Ibu Siti Sofiah selaku orang tua saya yang selalu memberikan doa, dukungan, dan kasih sayang yang tulus kepada saya, senantiasa menjadi suatu kekuatan dan motivasi terbesar di setiap perjalanan hidup yang telah saya lalui untuk menjadi seseorang yang dapat bermanfaat untuk orang lain dan selalu berusaha menjadi anak yang dapat membahagiakan dan membanggakan mereka.
3. Wahyu Rizky Agustiani selaku kakak perempuan saya yang selalu memberikan semangat agar dapat terus berjuang dan pantang menyerah dalam keadaan apapun, sehingga saya selalu semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
4. Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk yang telah mendukung proses pengerjaan skripsi saya selama melakukan penelitian.
5. Untuk sahabatku Nabila Dian Amalia dan Dinda Martalina Anwar yang telah memberikan dukungan moral selama ini.
6. Diriku sendiri yang telah menyusun skripsi ini dengan sabar dan sungguh-sungguh.

Abstrak

Meylany Ulfa Sari: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Skripsi. Manajemen. FEB UNP Kediri. 2022

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Sekretariat Daerah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. Teknik penentu sampel adalah menggunakan teknik purposive sampling dengan menggunakan rumus Slovin yang berjumlah 58 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner yang dinilai dengan skala likert yang sudah diuji coba dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif dan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (*part analysis*) dan uji sobel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja, disiplin kerja berpengaruh tidak langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik berpengaruh tidak langsung dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir berupa Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk”.

Penyusunan Skripsi ini merupakan bagian rencana penelitian guna penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas mata kuliah Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri. Dalam menyelesaikan makalah seminar ini penulis banyak mendapatkan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan kali ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia.
2. Kedua Orang Tua dan Keluarga Besar yang telah memberikan doa dan dukungan secara penuh dalam proses menuntut ilmu untuk meraih gelar sarjana di Universitas Nusantara PGRI Kediri.
3. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor UNP Kediri Yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
4. Bapak Dr. Subagyo M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.
5. Ibu Restin Meilina, M.M., selaku dosen pembimbing Praktik Kerja Lapangan (PKL) Program Studi Manajemen Universitas Nusantara PGRI Kediri.
6. Prof. Dr. H. Sugiono, M.M. selaku pembimbing pertama yang telah sabar memberikan arahan, bimbingan, waktu dan petunjuk kepada saya dalam penyusunan Skripsi ini hingga selesai.
7. Hery Purnomo, M.M selaku pembimbing kedua yang telah sabar memberikan arahan, bimbingan, waktu dan petunjuk kepada saya dalam penyusunan Skripsi ini hingga selesai.
8. Seluruh pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk bagian Keuangan, Kepegawaian, dan Perlengkapan (KKP) yang bersedia membantu,

memberikan pengarahan, serta memberikan kritik maupun saran kepada penulis selama melakukan penelitian.

9. Teman-teman yang turut memberikan dukungan dan bantuannya hingga tahap penyelesaian Skripsi ini.
10. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan proposal ini.

Disadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan tegur sapa, kritik, dan saran-saran dari berbagai pihak sangat diharapkan.

AkhirkatapenulisberharapsemogaSkripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non FisikTerhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan KerjaPada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk” ini bermanfaat khususnya bagi penulis dan pada umumnya bagi pihakyangmembutuhkan.

Kediri, 27 Oktober 2022

MEYLANY ULFA SARI

NPM : 18.1.02.02.0094

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	16
C. Pembatasan Masalah	17
D. Rumusan Masalah.....	17
E. Tujuan Penelitian	18
F. Manfaat Penelitian	19
BAB II KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS	21
A. Kajian Teori.....	21
1. Kinerja Pegawai	21
2. Kepuasan Kerja	26
3. Disiplin Kerja.....	31
4. Lingkungan Kerja Non Fisik	40
B. Kajian Hasil Penelitian Terdahulu	45
C. Kerangka Berpikir.....	49
1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	50
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	51
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai.....	52
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	54
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	55
6. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja	56
7. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	57
8. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja.....	59
D. Kerangka Konseptual.....	61
E. Hipotesis Penelitian	62
BAB III METODE PENELITIAN.....	64

A.	Variabel Penelitian.....	64
1.	Identifikasi Variabel Penelitian	64
2.	Definisi Operasional	65
B.	Pendekatan dan Teknik Penelitian.....	73
1.	Pendekatan Penelitian	73
2.	Teknik Penelitian	74
C.	Tempat dan Waktu Penelitian	74
1.	Tempat Penelitian	74
2.	Waktu Penelitian	75
D.	Populasi dan Sampel	75
1.	Populasi	75
2.	Sampel.....	76
E.	Instrumen Penelitian	78
1.	Pengembangan Instrumen	78
2.	Validitas dan Reliabilitas Instrumen	84
F.	Teknik Pengumpulan Data.....	88
1.	Sumber Data	88
2.	Langkah-langkah Pengumpulan Data	89
G.	Teknik Analisis Data	91
1.	Analisis Jalur (<i>Part Analysis</i>).....	91
2.	Analisis Regresi Linier Berganda	92
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	99
A.	Gambaran Umum Subjek Penelitian.....	99
1.	Sejarah Singkat Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.....	99
2.	Visi dan Misi.....	101
3.	Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk	103
4.	Gambaran Umum Responden.....	104
B.	Deskripsi Data Variabel	109
1.	Deskriptif Variabel Bebas Disiplin Kerja.....	110
2.	Deskriptif Variabel Bebas Lingkungan Kerja Non Fisik	111
3.	Deskriptif Variabel Mediasi Kepuasan Kerja.....	112
4.	Deskriptif Variabel Terikat Kinerja Pegawai	113
C.	Hasil Analisis Data	114
1.	Uji Asumsi Analisis Jalur Regresi Linier Berganda	114
D.	Pengujian Hipotesis	133
1.	Pengaruh Langsung.....	133
2.	Pengaruh Tidak Langsung.....	135
E.	Pembahasan.....	141
1.	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)	141
2.	Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (M)	142
3.	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	144

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (M).....	145
5. Pengaruh Kepuasan Kerja (M) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).....	146
6. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (M).....	147
7. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (M).....	148
8. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Melalui Kepuasan Kerja (M).....	150
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	153
A. Simpulan.....	153
B. Saran	154
1. Untuk Instansi Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk	154
2. Untuk Penelitian Selanjutnya	155
DAFTAR PUSTAKA	156
LAMPIRAN	161

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk Bulan Januari-Oktober 2021	9
Tabel 1.2	Data Persentase Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk Berdasarkan Usia.....	14
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	45
Tabel 3.1	Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.....	76
Tabel 3.2	Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	79
Tabel 3.3	Skala Pengukuran.....	83
Tabel 3.4	Hasil Uji Validitas	85
Tabel 3.5	Hasil Uji Reliabilitas	88
Tabel 4.1	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	104
Tabel 4.2	Deskripsi Responden Berdasarkan Usia.....	106
Tabel 4.3	Deskripsi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir .	107
Tabel 4.4	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja	108
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	110
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik	111
Tabel 4.7	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja.....	112
Tabel 4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai.....	113
Tabel 4.9	Uji Linearitas X1 terhadap Y	114
Tabel 4.10	Uji Linearitas X2 terhadap Y	115
Tabel 4.11	Uji Linearitas X1 terhadap M	115
Tabel 4.12	Uji Linearitas X2 terhadap M	116
Tabel 4.13	Uji Linearitas M terhadap Y	116
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda X1,X2 Terhadap Y	117

Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Linear Berganda X1,X2 Terhadap M	118
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Linear Berganda M Terhadap Y	119
Tabel 4.17	Hasil Uji t Kinerja Pegawai (Y)	120
Tabel 4.18	Hasil Uji t Kepuasan Kerja (M)	120
Tabel 4.19	Hasil Uji t Kepuasan Kerja (M) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	121
Tabel 4.20	Uji F Terhadap Y	122
Tabel 4.21	Uji F Terhadap M	122
Tabel 4.22	Uji F M Terhadap Y	123
Tabel 4.23	Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 Terhadap Y	124
Tabel 4.24	Hasil Uji Koefisien Determinasi X1, X2 Terhadap M	124
Tabel 4.25	Hasil Uji Koefisien Determinasi M Terhadap Y	124
Tabel 4.26	Hasil Regresi X1, X2, M	125
Tabel 4.27	Hasil Nilai e	126
Tabel 4.28	Hasil Regresi X1, X2, M, Y	127
Tabel 4.29	Hasil Nilai e	127
Tabel 4.30	Pengaruh Langsung X1, X2, M Terhadap Y	130
Tabel 4.31	Pengujian Pengaruh Langsung X1, X2 Terhadap M	130
Tabel 4.32	Hasil Uji Parsial	133
Tabel 4.33	Hasil Uji Simultan	135
Tabel 4.34	<i>Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect</i> Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (M)	136
Tabel 4.35	<i>Direct Effect, Indirect Effect, dan Total Effect</i> Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (M)	138

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	61
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk	103
Gambar 4.2	Hasil Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	128
Gambar 4.3	Pengaruh Tidak Langsung Antar Variabel	131

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Tabulasi	161
Lampiran 2 Output SPSS	167
Lampiran 3 Instrumen Penelitian	177
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian LPPM	181
Lampiran 5 Surat Izin Penelitian Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.....	182
Lampiran 6 Berita Acara Bimbingan.....	183

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Indonesia sendiri tidak hanya pemerintah pusat saja yang termasuk dalam instansi pemerintah, melainkan dalam pemerintahan daerah juga masuk ke dalam suatu instansi pemerintah. Dari sisi kesuksesan dalam penyelenggaraan urusannya, pemerintah daerah diberikan hak otonomi oleh pemerintah pusat. Berdasarkan Undang-Undang RI No 23 Tahun 2014 Pasal 1 tentang pemerintahan daerah menjelaskan bahwa pemerintahan daerah adalah menyelenggarakan urusan pemerintah oleh Pemerintah Daerah dan dewan perwakilan rakyat Daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana yang dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Peraturan tentang otonomi daerah juga telah dimasukkan dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia sebagai berikut yaitu pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014. Dapat dilihat dari Undang-Undang berikut adalah pentingnya peran pemerintah daerah sangat penting dalam pembangunan daerah masing-masing, karena pemerintah pusat telah mempercayakan segala sesuatu tentang daerah pada pemerintah daerah masing-masing. Dalam rangka untuk mengurus dan mengatur daerahnya sendiri agar menjadi lebih baik lagi, pemerintah pusat mempercayai pemerintah daerah untuk mengurus semuanya. Begitu pula pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk yang bertugas pembantuan yang dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengelolaan pembangunan, dan pelayanan umum di desa-desa yang berada di wilayah Kabupaten. Maksud dari adanya tugas pembantuan

dalam pembangunan di daerah yaitu agar keterbatasan jangkauan aparatur pemerintahan pusat dapat ditanggulangi melalui kewenangan aparatur daerah. Dengan kemandirian daerah otonomi sebagai tujuan dilakukannya otonomi daerah yang harus diimbangi oleh tata kelola pemerintah yang baik.

Setiap organisasi pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai sesuai dengan visi dan misinya. Ditengah-tengah perkembangan zaman sekarang ini yang semakin maju melalui teknologi, informasi, komunikasi, sains, dan ilmu pengetahuan yang berkembang sangat pesat, menjadikan tujuan sebuah organisasi memiliki tujuan tersendiri untuk dicapai. Seiring berjalannya waktu, tujuan-tujuan dari organisasi yang ingin dicapai secara terus menerus mengalami peningkatan ke arah yang lebih baik lagi, supaya organisasi mempunyai suatu motivasi untuk terus berkembang dan dapat bersaing sesuai dengan perkembangan zaman. Tentunya sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan tujuan dan visi misi dari suatu organisasi. Karena pegawai yang ada di dalam organisasi adalah salah satu faktor yang mempunyai peranan penting sebuah organisasi. Pegawai adalah sumber daya manusia yang penting bagi organisasi atau instansi karena mempunyai bakat, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Tidak hanya dalam sebuah perusahaan saja, namun di dalam suatu instansi pemerintahan sumber daya manusia adalah aset yang paling penting. Agar dapat memberikan program pelayanan yang baik kepada masyarakat luas, maka di suatu instansi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi. Dalam instansi pemerintahan akan lebih maju dan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan andal, sehingga dapat dijadikan tim kerja yang baik untuk melaksanakan tugas dengan baik. Instansi pemerintahan menggunakan beberapa macam cara agar kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Peningkatan kinerja

pegawai diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan (Wibowo, 2014).

Salah satu upaya instansi pemerintah dalam mempertahankan kinerja pegawainya yaitu dengan cara memperhatikan kedisiplinan dan lingkungan kerja non fisik yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja yaitu faktor penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk, karena kinerja adalah cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan setiap pegawainya. Sehingga, kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan yang ada di suatu instansi serta berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan yang diinginkan suatu instansi. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk yang merupakan instansi yang melakukan tugas kepada masyarakat untuk wilayah Kota Nganjuk, yang mana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam instansi tergantung pada kinerja para pegawai yang ada di instansi tersebut. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi tersebut, adalah untuk meningkatkan pelayanan terhadap para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap pembangunan daerah. Instansi pemerintahan menggunakan berbagai macam cara agar kinerja pegawai dapat meningkat. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi untuk dapat bertahan dalam sebuah persaingan lingkungan di Dinas yang tidak stabil. Untuk itu kinerja pegawai harus mendapatkan perhatian dari para pemimpin instansi, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk tentunya akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya melalui kinerja para pegawainya, diharapkan dengan

meningkatnya kinerja pegawai maka pendapatan yang dihasilkan dapat mengalami peningkatan juga sehingga perekonomian daerah menjadi lebih baik lagi.

Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, artinya kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Akan tetapi dalam kinerja tersebut harus mempunyai beberapa kriteria agar meningkatkan produktivitas, sehingga apa yang diharapkan dapat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh sebuah organisasi. Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil apabila di dalam organisasi terdapat seseorang yang dapat menjadi penggerak yang bertanggung jawab dalam mengevaluasi diri sendiri setiap individu. Organisasi yang efektif dan berhasil akan ditunjang oleh sumber daya manusia yang mempunyai kualitas. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi yang dapat gagal karena adanya faktor-faktor kinerja manusia (Duha, 2018). Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan meningkatkan disiplin kerja pada para pegawainya. Tanpa adanya sikap disiplin dari pegawai yang bagus, akan sulit bagi sebuah organisasi untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017, hal. 193). Keberhasilan atau kemunduran sebuah organisasi dalam mencapai tujuan selain sangat dipengaruhi dengan keahlian, keterampilan disiplin dari pegawai yang bekerja di dalamnya. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Kambara, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja. Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasan kerja pegawai baik. Sebaliknya apabila kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* besar maka kepuasan kerja pegawai pada organisasi kurang. Kepuasan kerja dapat menentukan sikap pegawai terhadap pekerjaannya, seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat

mempunyai perasaan yang positif mengenai pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang yang rendah mempunyai perasaan yang negatif mengenai pekerjaan (Mandriasih & Iqbal, 2019). Jadi seorang pegawai yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi maka secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kepuasan pegawai menjadi tinggi. Setelah seorang pegawai memiliki kepuasan yang tinggi maka pegawai akan mempunyai perasaan yang positif terhadap pekerjaan tersebut. Sehingga pegawai akan merasa senang dan puas maka kinerja pegawainya dapat meningkat. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja menurut (Hurriyati, 2018) ketidakpuasan berakibat tingkat laku pegawai yang malas dengan pekerjaannya, tentunya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan atau instansi berupa tingkat absensi yang melonjak tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Sedangkan tingkah laku yang puas dapat menguntungkan bagi perusahaan atau instansi terkait. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indra, 2019) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Selain itu, hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seseorang manusia akan mampu melakukan kegiatannya dengan sangat baik, sehingga dicapai sebuah hasil yang optimal jika diberikan suatu kondisi lingkungan yang sesuai (Sedarmayanti, 2018, hal. 26). Apabila ditunjang oleh sebuah kondisi lingkungan yang baik, maka diharapkan para pegawai dapat merasa nyaman dan aman untuk melakukan kegiatannya dengan baik. Adapun lingkungan kerja non fisik yang merupakan salah satu faktor yang penting untuk organisasi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawainya, karena lingkungan kerja fisik ataupun lingkungan kerja non fisik bisa mempengaruhi *physiology* dan *psychologist* pegawai dalam bekerja (Suryani, 2019). Dengan menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik di organisasi, sehingga hal tersebut

dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Rahardja, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja non fisik mempunyai keterkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup, dimana lingkungan berpengaruh secara signifikan. Oleh karena itu, dalam organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik untuk para pegawainya agar pegawai merasa nyaman dan menyenangkan di dalam lingkungan organisasi tersebut. Kepuasan pegawai dapat meningkat karena pegawai merasa lingkungan kerja non fisiknya sudah tercipta dengan baik. Kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dalam bekerja sering kali dapat ditandai dengan perilaku pegawai yang positif yang mana organisasinya seperti catatan kehadiran baik, hubungan dengan pegawai lain yang baik, prestasi kerja yang baik, dan lain-lain dibandingkan dengan pegawai yang merasa tidak puas saat bekerja (Damara, 2018). Oleh sebab itu tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Latifah, 2022) menunjukkan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja non fisik serta kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai.

Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk ditandai dengan rendahnya kuantitas kerja dan kerja sama antar pegawai yang disebabkan oleh disiplin kerja pegawai yang rendah. Rendahnya disiplin pegawai mengakibatkan kuantitas kerja pegawai menjadi turun. Hal ini terjadi karena adanya banyak tugas dan tanggung jawab pekerjaannya yang tidak mampu diselesaikan dengan tepat waktu dan benar oleh pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Tanpa adanya sebuah

disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah organisasi atau instansi mencapai hasil yang optimal. Kurangnya disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk membuat tugas-tugas dan masalah yang harus diselesaikan pegawai belum dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Sehingga dapat menyebabkan pekerjaan menjadi terganggu dan tidak berjalan secara maksimal. Hal tersebut terjadi disebabkan pegawai yang seharusnya saling menjalin kerja sama dalam menyelesaikan suatu pekerjaan itu banyak yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, pulang lebih cepat dari jam kerja atau terlambat. Sehubungan dengan pendapat (Fathoni, 2006) menyatakan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan sebuah perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku di sana. Dengan rendahnya kuantitas kerja dan kerja sama antar pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk membuat kinerja pegawai tersebut menjadi rendah. Kurangnya disiplin kerja ini dapat dibuktikan dengan data absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk sebagai berikut ini :

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat Daerah
Kabupaten Nganjuk Bulan Januari-Oktober 2021

Bulan	Alpa	Sakit	Ijin atau Cuti	Dinas Luar	Terlambat	Pulang Awal
Januari	39	27	49	45	225	27
Februari	9	115	27	19	283	38
Maret	53	33	25	56	92	22
April	3	46	32	67	172	36
Mei	4	27	19	103	141	19
Juni	13	60	40	139	189	39
Juli	13	215	38	3	192	33
Agustus	26	41	22	33	265	31
September	30	6	17	154	228	33
Oktober	4	15	30	151	141	32

Sumber : Data dari Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk

Berdasarkan data-data tersebut, dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 139 orang. Peningkatan kinerja pegawai juga dipengaruhi dari sikap disiplin kerja, fenomena

yang sering terjadi yaitu saat kinerja organisasi yang sudah baik akan terganggu karena adanya berbagai perilaku pegawai. Penerapan disiplin kerja dapat menumbuh kembangkan *performance* atau kinerja pegawai sehingga pada akhirnya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja organisasi (Syamsuddinnor, 2013). Salah satu bentuk perilaku pegawai yang membuat dampak buruk bagi organisasi merupakan masalah tidak disiplin kerja, yang mana disiplin kerja itu bentuk perilaku yang sering dilanggar oleh pegawai yang berada di sebuah organisasi. Pelanggaran disiplin ini dapat dilihat dari tingkah laku para pegawai mulai dari tidak masuk tanpa keterangan, terlambat atau datang tidak tepat waktu, dan pulang lebih awal dari waktu yang sudah ditentukan oleh instansi. Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai untuk diselesaikan dengan benar dan tepat waktu. Kurangnya sikap disiplin kerja pada pegawai dapat menyebabkan kinerja pegawai turun. Tanpa adanya kedisiplinan pegawai yang baik, maka akan sulit bagi organisasi atau instansi mencapai hasil secara optimal. Pernyataan ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Kambara, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari tingkat kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai yang dihasilkan dan berlaku juga sebaliknya.

Dalam melakukan pekerjaannya, setiap pegawai sebagai seorang manusia tentunya sangat mendambakan kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan tempat bekerja seorang pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pada para pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan maupun menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu wilayah

(Mulyanto et al., 2021). Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk lebih fokus dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan kepadanya. Di saat pegawai berada pada kondisi lingkungan kerja yang sedang ditempati dalam keadaan baik, nyaman, dan aman maka dapat membuat pegawai semakin semangat dalam bekerja sehingga tugas-tugas yang diberikan kepada mereka dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Lingkungan kerja secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Permasalahan penurunan dari kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk disebabkan karena lingkungan kerja non fisik yang tercipta di instansi ini kurang baik yang dirasakan oleh pegawai. Masalah lingkungan kerja non fisik pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk terjadi karena masih kurangnya sikap kerja sama antar sesama pegawai sehingga menyebabkan kinerja pegawai menjadi lambat dan kurang optimal, selain itu juga terdapat beberapa pegawai yang kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan atasan kepadanya. Pada dasarnya seorang pegawai tidak mungkin bisa bekerja sendiri namun harus dengan menjalin kerja sama dengan pegawai lainnya baik dari atasan atau bawahan. Lingkungan kerja non fisik dalam sebuah organisasi sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan organisasi. Meskipun lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh secara langsung dalam sebuah organisasi tersebut, namun lingkungan kerja non fisik ini mempunyai pengaruh langsung kepada para pegawai yang bekerja. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan pimpinan atau dengan hubungan sesama rekan kerja, maupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2014, hal. 50). Yang terjadi pada Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk, lingkungan kerja non fisik kurang ada sikap kerja sama pada pegawainya. Pegawai yang didukung dengan adanya kerja sama di dalam, akan membuat kinerja pegawai semakin

meningkat. Hal tersebut terjadi karena pegawai merasa lingkungan kerja non fisik yang tercipta di sebuah organisasi yang sudah baik dan membuat pegawai merasa nyaman serta senang bekerja di tempat tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti tidak meneliti lingkungan kerja fisiknya karena berdasarkan keterangan yang diberikan dari Sub Bagian Kepegawaian dan wawancara dengan beberapa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk, permasalahan yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk terjadi pada masalah lingkungan kerja non fisiknya. Para pegawai menganggap bahwa lingkungan kerja fisik yang tercipta di Dinas Pemerintah Kabupaten Nganjuk sudah sangat baik, nyaman, bersih, dan aman. Bangunan, tata kelola, cahaya, pewarnaan, udara, dan fasilitas lainnya yang termasuk lingkungan fisik sudah sangat mendukung karena bangunan tersebut adalah bangunan yang selalu terawat dan diperbarui setiap terdapat kerusakan. Pada akhirnya para pegawai tidak merasa terjadi masalah pada lingkungan fisiknya yang dapat mengganggu atau menurunkan kinerja pegawai. Bahkan pegawai juga merasa lingkungan kerja fisiknya membuat mereka sangat nyaman dan melakukan kerja lebih baik.

Pernyataan tersebut didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anam & Rahardja, 2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja non fisik maka semakin tinggi kinerja pegawai di dalam sebuah organisasi atau instansi. Berbeda halnya dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Fitriani et al., 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sehingga berdasarkan permasalahan yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk tentang lingkungan kerja non fisik dan *gap research* yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu maka peneliti tertarik untuk meneliti lingkungan kerja non fisik sebagai variabel bebas yang ke dua dalam penelitian ini.

Fenomena dari penurunan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk yang lainnya dikarenakan kurangnya kepuasan kerja yang sedang dirasakan oleh para pegawainya. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang sangat diinginkan oleh setiap pegawai. Jika seseorang senang terhadap sebuah pekerjaannya, maka orang tersebut akan merasa puas terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2019, hal. 75). Kepuasan kerja itu sendiri yaitu hal yang bersifat sangat individu. Setiap individunya akan mempunyai tingkatan kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Hal tersebut disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Permasalahan kepuasan kerja terjadi karena pegawai kurang dapat menikmati pekerjaan yang mereka lakukan, sehingga membuat pegawai merasa kurang puas terhadap hasil kerja dari pekerjaannya. Salah satu penyebab pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk kurang dapat menikmati pekerjaannya yaitu banyaknya pegawai yang berusia tua. Menurut Ghiseli dan Brow (dalam Sinambela, 2016) mengemukakan terdapat 5 faktor yang menimbulkan kepuasan kerja dan salah satunya faktor adalah Umur, dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara umur dengan kepuasan kerja. Ketika umur pegawai antara 25-34 tahun dan umur 45-54 tahun yaitu berarti umur yang dapat menimbulkan suatu perasaan kurang puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Pada tabel 1.2 ditunjukkan dengan data persentase pegawai berdasarkan usia pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk yaitu sebagai berikut ini :

Tabel 1.2
Data Persentase Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk Berdasarkan Usia

No	Usia	Persentase (%)
1.	20 sampai 25 Tahun	1%
2.	26 sampai 30 Tahun	1%

3.	31 sampai 35 Tahun	3%
4.	36 sampai 40 Tahun	21%
5.	41 sampai 45 Tahun	13%
6.	46 sampai 50 Tahun	23%
7.	51 sampai 55 Tahun	24%
8.	56 sampai 60 Tahun	15%
TOTAL		100%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2022

Dari data tersebut, dapat diketahui bahwa Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk yang berusia 40 tahunan lebih sekitar 96% dan sisanya berusia 20 sampai 30 tahunan sekitar 4%. Banyaknya pegawai yang mempunyai usia yang sudah tidak lagi muda atau dapat dikatakan tua, membuat mereka memiliki kemampuan fisik, tenaga, inovasi, kreativitas, dan semangat yang jauh berbeda dengan pegawai yang masih berusia masih muda. Ditunjang dengan pernyataan menurut Elizabeth B. Hurlock dalam (Suharyani Fitria, 2018) menyatakan bahwa pada masa dewasa madya dimulai pada umur 41 sampai 60 tahun, yang merupakan saat menurunnya kemampuan fisik ataupun psikologis yang tampak sangat jelas pada setiap orangnya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Santoso & Kambara, 2020) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung dari tingkat kedisiplinan kerja terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan kerja yang diterapkan maka semakin tinggi kepuasan kerja, dan semakin tinggi kepuasan kerja akan membuat tingkat kinerja pegawai semakin tinggi juga. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Munir et al., 2020) menyatakan bahwa peranan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi terbukti penting dalam memediasi pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, jika disiplin semakin baik maka kepuasan kerja akan meningkat,

sehingga kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Lalu terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Latifah, 2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja melalui kepuasan. Semakin baik lingkungan kerja non fisik dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kepuasan kerja pada pegawainya, kemudian akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Kebaruan dari penelitian ini dibandingkan dengan penelitian sebelumnya yaitu yang *pertama*, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dikarenakan adanya sebuah perbedaan dari lokasi yang diambil untuk dilakukan penelitian. *Kedua*, penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya dikarenakan penelitian ini menggunakan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja sebagai judul penelitian karena penelitian sebelumnya belum terdapat penggabungan 4 variabel tersebut dalam 1 judul penelitian. *Ketiga*, responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk”**, yang berada di tempat Jalan Jenderal Basuki Rahmad No. 01, Kec. Nganjuk, Kab. Nganjuk, Jawa Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Terdapat beberapa tugas dan tanggung jawab yang diselesaikan tidak tepat waktu atau terlambat.
2. Beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih sering terlambat di kantor.

3. Beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih ada yang tidak masuk tanpa ada keterangan.
4. Beberapa Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih ada yang pulang lebih awal.
5. Pegawai mempunyai masalah yang kurang suka atau tidak nyaman dengan sikap maupun sifat dari atasan, rekan kerja, ataupun bawahan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, penulis membatasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Variabel yang akan diteliti hanya pada disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
2. Subjek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
3. Tempat penelitian adalah Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
4. Waktu penelitian adalah masa kerja pada Maret sampai dengan bulan Juni 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?

2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
4. Adakah ada pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
5. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
6. Adakah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
7. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?
8. Adakah pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya. Tujuan yang diharapkan oleh penulis dapat dicapai dan diketahui dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kinerja pegawai terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.
8. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk.

F. Manfaat Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan dan dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penulis ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan, wawasan, dan pengalaman bagi penulis khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan memberikan pengetahuan secara lebih luas mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada organisasi atau instansi dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan suatu kebijakan-kebijakan yang akan diambil dari membuat keputusan terutama dalam menyikapi masalah ketenaga kerjaan yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan pihak lain sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan bagi penulis lain dalam melakukan penelitian yang sejenis

mengenai pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi untuk mahasiswa serta penerus di Universitas Nusantara PGRI Kediri.

References

- Anam, K., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh fasilitas kerja, lingkungan non fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada pegawai dinas perindustrian dan perdagangan jawa tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 6, 1–11.
- Damara, B. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT X Produsen Sorbitol di Pasuruan. *Institut Teknologi Sepuluh November*, 15(01), 71–79.
- Duha, T. (2018). *Perilaku Organisasi*. Deepublish.
- Fathoni, H. A. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Rineka Cipta.
- Fitriani, D., Nurlaela, N., & Sudarwadi, D. (2019). Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan Kerja Non Fisik, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Guru Smk Negeri 1 Manokwari. *Cakrawala Management Business Journal*, 1(1), 119. <https://doi.org/10.30862/cm-bj.v1i1.8>
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen, dasar pengertian dan masalah* (Jakarta). Bumi Aksara.
- Hurriyati, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau Dari Perilaku Work Family Conflict. *Psikodimensia*, 16(2), 180. <https://doi.org/10.24167/psiko.v16i2.1268>
- Indra, A. A. dan S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bappeda Provinsi Banten). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtasaya (JRBMT)*, 3, 22.
- Latifah, N. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN NON FISIK TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal ekonomi integra*, 12, 91–98.
- Mandriasih, L., & Iqbal, M. A. (2019). Pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dimediasi oleh pengembangan karir. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 27–37.
- Mulyanto, Robiyanto, F., & Fidaus, M. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*, 6(1), 16–26.
- Munir, Facmi, M., & Sani, A. (2020). Pengaruh Disiplin dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *Jurnal Mirai Managemnt*, 5(2), 161–170.
- Santoso, G. T., & Kambara, R. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Tingkat Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Industri Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Menengah Kota Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 4(2), 1–11.
- Sedarmayanti. (2014). *Tata kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Membangun Kinerja*. Bumi Aksara.

- Suharyani Fitria. (2018). Pengaruh Sikap dan Motivasi Pada Kinerja Kader Posyandu di Wilayah Kerja Puskesmas Tambakboyo Kabupaten Ngawi Tahun 2018. *Skripsi*.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(3), 419.
<https://doi.org/10.32493/jjsdm.v2i3.3017>
- Sutrisno, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Divisi Kencana).
- Syamsuddinnor. (2013). Pengaruh Pemberian Insentif dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ben Line Agencies (BLA) Banjarmasin. *Jurnal Socioscientia Kopertis Wilayah XI Kalimantan, Februari 2014, Vol 6, No, p 39-44*.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada.