

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, SARANA DAN PRASARANA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Danny Andrian*, Zefriyenni Zefriyenni, Lusiana Lusiana

Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK

Info Artikel

Sejarah artikel:

Summit 8 September 2025
Revisi 30 September 2025
Diterima 22 oktober 2025
Publish Online 30 Okt 2025

Kata kunci:

Lingkungan Kerja
Disiplin Kerja
Sarana dan Prasarana
Produktivitas Kerja
Kepuasan Kerja

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, serta sarana dan prasarana terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Satuan Polisi Pamong Praja Sumatera Barat. Sampel penelitian berjumlah 60 dari 74 pegawai, dengan data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan Smart PLS 4.0.1.6 berbasis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan sarana dan prasarana tidak. Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, demikian pula kepuasan kerja yang berpengaruh positif terhadap produktivitas. Namun, secara mediasi, hanya disiplin kerja yang terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja, sementara lingkungan kerja serta sarana dan prasarana tidak berpengaruh signifikan.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](#).



Penulis yang sesuai:

Danny Andrian
Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Putra Indonesia YPTK, Indonesia
Email: dannyandrian137@gmail.com

PENDAHULUAN

Menurut (Rian Hidayat, 2022) manajemen SDM memiliki arti penting bagi keberhasilan organisasi, dimana pengolahan sumber daya manusia tidak hanya menjadi tanggung jawab departemen SDM tetapi juga seluruh manajer, ahli/professional SDM dan karyawan dalam bentuk kemitraan. Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, dalam setiap aktivitas operasional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan, dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, dan tranfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial hingga pemutusan hubungan kerja yang ditujukan bagi kontribusi tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah. Satpol PP mempunyai tugas membantu kepala daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib, dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Satpol PP juga dituntut untuk menegakkan kebijakan pemerintah daerah lainnya yaitu peraturan kepala daerah. Satpol PP sebagai perangkat daerah, mempunyai peran yang sangat strategis dalam memperkuat otonomi daerah dan pelayanan publik di daerah. Guna menjamin terlaksananya tugas Satpol PP dalam menegakkan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah, penyelenggaraan ketertiban umum dan ketenteraman serta perlindungan masyarakat perlu dilakukan peningkatan, khususnya pada sumber daya manusia. Untuk memenuhi harapan masyarakat atas upaya perlindungan dan ketertiban, merupakan tantangan tersendiri bagi kelembagaan, khususnya Satpol PP itu sendiri dalam memenuhi tugas pokok dan fungsinya. Di mana perlu didukung oleh sumber daya manusia yang optimal.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting, pegawai menjadi perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan dari instansi pemerintah. Sebuah organisasi pada dasarnya ingin maju dan berkembang. Pegawai memiliki peranan dalam mewujudkan sebuah visidan misi organisasi. Melihat peran penting pegawai tersebut, maka sebuah organisasi berusaha memperdayakan pegawai secara optimal menurut Simamora.

Pada dasarnya produktivitas bukan semata-mata ditujukan untuk menghasilkan kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas di dalam suatu akhir dalam pekerjaannya tersebut memperhatikan kualitas kerjanya. Seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan seefisien mungkin. Sarana prasarana yang lengkap membuat pelaksanaan pekerjaan lebih mudah, karena semua kebutuhan pekerjaan terfasilitasi seluruhnya. Kondisi sarana prasarana turut mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Jika kondisi sarana prasarana masih baik dan layak digunakan maka penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Tetapi sebaliknya, jika kondisi sarana prasarana sudah banyak yang rusak, maka penyelesaian pekerjaan juga tidak dapat selesai tepat waktu. Penggunaan sarana prasana yang mudah dalam pengoperasiannya juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi sebaliknya, jika sarana prasarana tersebut dalam penggunaannya susah dan rumit, maka pekerjaan juga akan lama selesai.

TINJAUAN LITERATUR

Kondisi lingkungan kerja sangat mempengaruhi kreativitas kerja karyawan. Apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan kreativitas kerja karyawan sehingga diharapkan kepuasan kerja karyawan dapat tercapai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya, tentu dia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan mengalami peningkatan secara optimal. Kebijakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pokok berhasilnya perusahaan untuk mempertahankan kondisi perusahaannya.

Menurut Nitisemito, (2010:183) lingkungan kerja disini adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugastugas yang dibebankan. Adapun faktor lingkungan fisik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan semangat dan gairah kerja antara lain: kebersihan, pertukaran udara, penerangan, ketenangan, keamanan dan kebisingan.

Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali, 2016). Dampak dari disiplin kerja yaitu untuk

meningkatkan tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya (Bagis et al., 2019).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Thahrim, 2021) dan penelitian dari (Munir et al, 2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Penelitian (Sabirin & Ilham, 2020) telah membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Penelitian Sihalohe dan Siregar (2019) menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Temuan studi ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kondisi ini dapat dioptimalkan dan didukung untuk meningkatkan tingkat optimalisasi lingkungan. Kinerja karyawan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan, menurut penelitian Baskoro et al. (2019).

Kemampuan organisasi untuk menyediakan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan, yang kemudian dapat meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Hasil tambahan dari penelitian Arianto (2022) serta Ramban dan Edalmen (2022) mendukung anggapan bahwa kepuasan karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh tempat kerja. Lingkungan sekitar yang baik secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam konteks ini disebut sebagai lingkungan kerja. Meskipun demikian, penelitian Prakoso dan Effendi (2022), Sabilalo (2020), Safira dan Rozak (2020), Hartati et al. (2020), dan lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan.

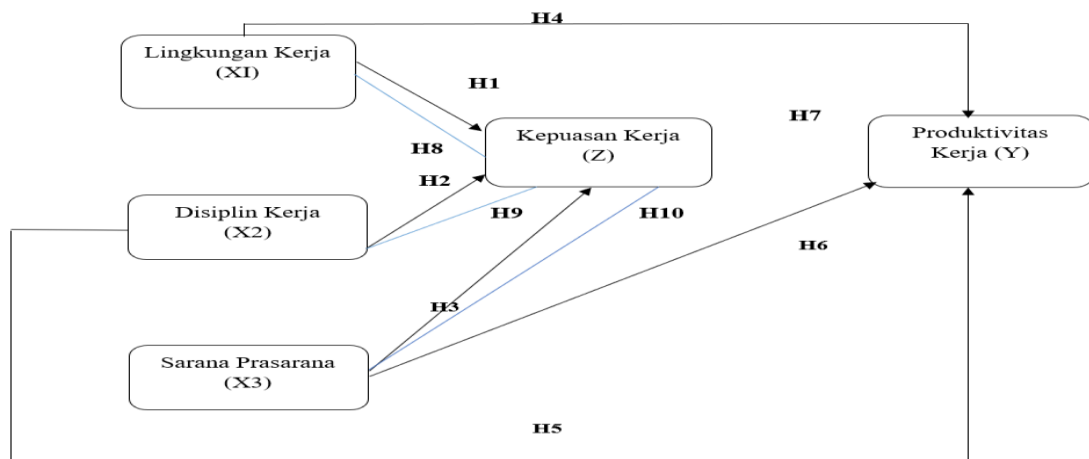
Sedarmayanti (2011:12) yang mengungkapkan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman atau kondusif seperti ruangan kerja yang bersih, tata ruang yang baik dan warna yang indah, adanya peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang memadai, jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, keamanan yang baik dan rasa kebersamaan antara pimpinan dengan pegawai dan karyawan dengan sesama pegawai atau rekan kerja sangat diharapkan dalam mengerjakan pekerjaannya agar yang dihasilkan sesuai dengan apa yang diharapkan. Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas memiliki artian bahwa pegawai akan merasa nyaman dengan kondisi lingkungan kerja yang ada, jika kondisi lingkungan tersebut sesuai dengan dirinya dan tidak merasa terganggu ketika mereka bekerja, sehingga dengan kenyamanan tersebut mereka terpacu dalam bekerja, hal ini menyebabkan banyak pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik sehingga produktivitas mereka pun dapat dikatakan baik. Pengertian produktivitas kerja sendiri yaitu hasil kerja dari seorang pegawai selama dia bekerja dalam menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah pegawai itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau sebaliknya.

Setiap organisasi pada umumnya ingin dan tetap berusaha mencapai tujuan organisasi dengan maksimal. Untuk mencapai tujuan itu, berbagai usaha dicapai seperti pengawasan kepada pegawai. Selain itu, Disiplin kerja tidak lepas juga pada organisasi, dimana tanpa ada Disiplin kerja yang baik maka tujuan organisasi sulit dicapai. Menurut Sinaga (2018) bahwa pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai apabila disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.

Menurut Swandini (2021) karyawan lebih mengutamakan sarana dan prasarana yang kondusif dan nyaman khususnya dalam hubungan antar pegawai, kerja tim dan hubungan kepada atasan sehingga terjadi perlakuan yang adil dan menyebabkan karyawan termotivasi dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik sangat menunjang peningkatan motivasi kerja dan memberikan kesempatan karyawan untuk mendapatkan penghargaan melalui peningkatan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2021) lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Purnama et al., 41 (2020) mengatakan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung.

Kepuasan kerja adalah faktor penting yang harus terbentuk dilingkungan kerja. Sebab, kepuasan kerja akan berdampak pada produktivitas kerja seseorang. Spector menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap menggambarkan bagaimana perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya secara keseluruhan maupun terhadap berbagai aspek pekerjaannya. Hal ini menunjukkan bahwa seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya dan berkaitan erat dengan berbagai aspek dari pekerjaannya seperti gaji, supervisi dari atasan, rekan kerja, kesempatan promosi dan sebagainya. Berdasarkan kajian literatur, maka kerangka pikir penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pikir

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritis diatas, maka hipotesis-hipotesis penelitian yang diajukan guna memberikan arah dan pedoman dalam melakukan penelitian. Hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H3: Sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H4: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H6: Sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H7: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H8: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H9: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.
- H10: Sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat

METODE

Penelitian dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat tepatnya berada di Jl. Aur No.1 Padang Pasir Kec. Padang Barat Kota Padang Sumatera Barat, Indonesia. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan

karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Purwanto et al., 2021). Populasi pada penelitian ini adalah Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 74 orang. Dalam pengambilan sampel, Teknik sampel yang digunakan adalah Teknik Sampel Jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sampel sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan lingkungan kerja (X1), dan disiplin kerja (X2), Sarana dan Prasarana (X3), ditetapkan peneliti sebagai Variabel Bebas atau Independen. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan Produktivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat atau dependent. Dalam penelitian ini peneliti menetapkan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening. Dalam penelitian ini, kuisioner bersifat tertutup dimana hanya memilih 5 alternatif jawaban yang tersedia pada kuisioner yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), netral (3), tidak setuju (2) dan sangat tidak setuju (1). Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *SmartPLS*. Definisi operasional variabel terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

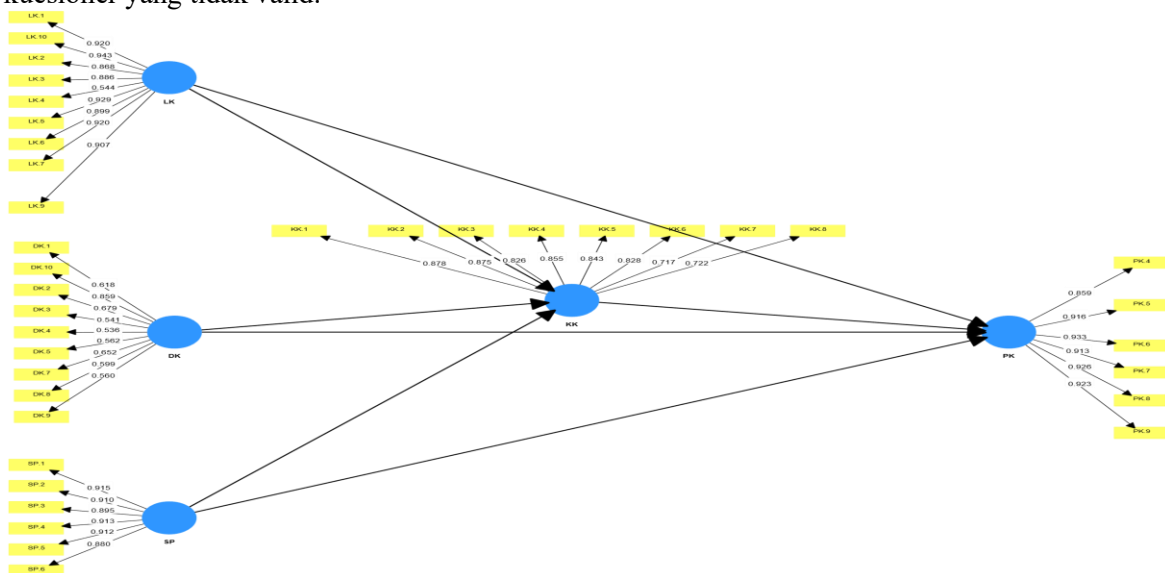
No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber
1	Produktivitas Kerja (Y)	Sejauh mana pegawai produktif bekerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.	1. Kemampuan. 2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai. 3. Semangat kerja 4. Perkembangan diri. 5. Mutu dan efisiensi.	(Soetrisno 2016)
2	Lingkungan Kerja (X1)	Kondisi lingkungan kerja di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Kebisingan . 4. Penggunaan warna 5. Ruang yang dibutuhkan 6. Kemampuan untuk bekerja 7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya	(Sedarmayanti, 2019)
3	Disiplin Kerja (X2)	Suatu tindakan yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di Satuan Polisi Pamong Praja	1. Kepatuhan pada jam kerja 2. Kepatuhan pada perintah dan aturan 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Bekerja dengan tanggungjawab dan jujur	(Sedarmayanti, 2019)

		Provinsi Sumatera Barat		
	Sarana dan Pra Sarana (X3)	Fasilitas fisik dan non fisik yang ada di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat.	1. Kelengkapan 2. Kondisi 3. Penggunaan sarana dan prasarana	Hartono dalam (Aula dan Nugraha, 2020)
	Kepuasan Kerja (Z)	Sejauh mana tingkat kepuasan pegawai bekerja di di Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat	1. Kompensasi dan Tunjangan. 2. Lingkungan Kerja 3. Pengembangan Karir 4. Hubungan Interpersonal 5. Keseimbangan Kerja dan Kehidupan	(Greenhaus dan Powell 2021)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *SmartPLS*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah Uji *Outer loading* kedua setelah di buang beberapa item atau pernyataan kuesioner yang tidak valid.



Gambar 1. Convergent Validity setelah dieliminasi

Berdasarkan gambar diatas terlihat semua item pernyataan seluruh variabel telah memiliki nilai *convergent validity* atau *original sample estimate* memiliki nilai di atas 0,5, maka kesimpulan nya seluruh pernyataan dinyatakan valid. Selanjutnya uji Koefisien Determinasi terdapat pada tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Uji Koefisien Determinasi

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.874	0.867
Produktivitas Kerja	0.957	0.954

R-square hanya dapat ditemukan pada konstruk endogen dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk kepuasan kerja yaitu 0,874 artinya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana berkontribusi 87,4 % terhadap kepuasan kerja. Selanjutnya R-square hanya dapat ditemukan pada konstruk endogen dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk kepuasan kerja yaitu 0,957 artinya lingkungan kerja, disiplin kerja, dan sarana prasarana berkontribusi 95,7 % terhadap produktivitas kerja

Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka H_a diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural:

Tabel 3. Direct Effect

Hipotesis	<i>Original Sample</i>	T-Statistik	P-Value	Keterangan
Lingkungan Kerja ->Kepuasan Kerja	0,286	2,903	0,006	Diterima
Disiplin Kerja ->Kepuasan Kerja	0,785	5,279	0,000	Diterima
Sarana dan Prasarana ->Kepuasan Kerja	-0,230	1,613	0,107	Ditolak
Lingkungan Kerja ->Produktivitas Kerja	0,179	2,600	0,014	Diterima
Disiplin Kerja ->Produktivitas Kerja	0,345	2,385	0,027	Diterima
Sarana dan Prasarana ->Produktivitas Kerja	0,454	2,174	0,030	Diterima
Kepuasan Kerja ->Produktivitas Kerja	0,813	2,383	0,017	Diterima

Sumber: Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, tahun 2025

Selanjutnya, berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 4. Indirect Effect

Hipotesis	<i>Original sample (O)</i>	T statistics ($ O/STDEV $)	P values	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,070	0,846	0,398	Ditolak
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	0,638	2,927	0,004	Diterima
Sarana dan Prasarana -> Kepuasan Kerja -> Produktivitas Kerja	-0,187	1,568	0,117	Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model *SmartPLS*, tahun 2025

DISKUSI

Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis *SmartPLS* yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai

original sample 0,286 dengan nilai signifikansi 0,006 dan nilai T-Statistik 2,903 ($2,903 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja dengan demikian hipotesis satu diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Funny dan Widjaja (2020) dan Jasmine dan Edalmen (2020). Hal ini karena tempat kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan yang akan berdampak Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja Elyana Victoria et al. terhadap Kinerja Karyawan 583 pada peningkatan kemungkinan kepuasan kerja. Penelitian Saputra (2022) serta Waskito dan Sumarni (2023) mengungkapkan hasil serupa yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, peningkatan tingkat kepuasan kerja di kalangan karyawan dapat difasilitasi oleh perbaikan lingkungan kerja yang ditawarkan perusahaan. Namun tidak serupa dengan temuan Fenianti dan Nawawi (2023) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dengan nilai original sample 0,785 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai T-Statistik 5,279 ($5,279 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja dengan demikian hipotesis dua diterima. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Thahrim, 2021) dan penelitian dari (Munir et al, 2020) yang membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai. Penelitian (Sabirin & Ilham, 2020) telah membuktikan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Sarana dan Prasarana terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara sarana dan prasarana dengan kepuasan kerja dengan nilai original sample -0,230 dengan nilai signifikansi 0,107 dan nilai T-Statistik 1,613 ($1,613 < 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara sarana dan prasarana dengan kepuasan kerja dengan demikian hipotesis tiga ditolak. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Prakoso dan Effendi (2022), Sabilalo (2020), Safira dan Rozak (2020), Hartati et al. (2020), dan lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan.

Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai original sample 0,179 dengan nilai signifikansi 0,014 dan nilai T-Statistik 2,600 ($2,600 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dengan produktivitas kerja dengan demikian hipotesis empat diterima.

Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai original sample 0,345 dengan nilai signifikansi 0,027 dan nilai T-Statistik 2,385 ($2,385 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja dengan demikian hipotesis lima diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian Sinaga (2018) bahwa pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai apabila disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugastugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan pegawainya. itu manajer berusaha agar bawahannya selalu mempunyai disiplin yang baik.

Sarana dan Prasarana terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara sarana dan prasarana dengan produktivitas kerja dengan

nilai original sample 0,454 dengan nilai signifikansi 0,030 dan nilai T-Statistik 2,174 ($2,174 > 1,96$) artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara sarana dan prasarana dengan produktivitas kerja dengan demikian hipotesis enam diterima. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2021) lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Purnama et al., 41 (2020) mengatakan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Bina Konstruksi Provinsi Lampung. Penelitian juga dilakukan oleh P. Priyono et al., (2017) menyatakan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja di PT. Karunia Sejahtera Sidoarjo. Yusuf Iis et al., (2022) dalam penelitiannya juga menyatakan adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja Penelitian yang dilakukan oleh (Shanti Auliana et al., 2021) juga menyatakan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja

Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian dari analisis SmartPLS yang dimana nilai *output path coefficient* menunjukkan pengaruh antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dengan nilai original sample 0,813 dengan nilai signifikansi 0,017 dan nilai T-Statistik 2,383 ($2,383 > 1,96$) artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja dengan demikian hipotesis tujuh diterima. Sikap mental untuk menerapkan teori serta metode-metode dan kepercayaan yang teguh akan kemajuan umat manusia (Ramayani, 2008). Menurut Siagian (2007), produktivitas kerja adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat. Hal ini terbukti dari adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja maupun disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, sarana dan prasarana tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Selanjutnya, lingkungan kerja, disiplin kerja, serta sarana dan prasarana terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Begitu pula dengan kepuasan kerja yang juga memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja. Namun, ketika kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel intervening, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan sarana prasarana tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja. Berbeda halnya dengan disiplin kerja, yang justru tetap memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang paling konsisten memengaruhi baik kepuasan maupun produktivitas kerja, baik secara langsung maupun melalui peran kepuasan kerja. Sementara itu, lingkungan kerja dan sarana prasarana lebih berperan langsung terhadap produktivitas, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas melalui kepuasan kerja.

BATASAN

Penelitian ini memiliki beberapa batasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Sumatera Barat, sehingga temuan yang diperoleh tidak dapat digeneralisasikan untuk instansi pemerintah atau organisasi lain di luar lingkup tersebut. Kedua, variabel yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada lingkungan kerja, disiplin kerja, serta sarana dan prasarana sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan produktivitas kerja sebagai variabel dependen. Faktor-faktor lain di luar variabel tersebut, seperti gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, maupun kondisi eksternal organisasi, tidak menjadi fokus penelitian ini. Selain itu, analisis yang dilakukan terbatas pada pengaruh langsung dan tidak langsung antarvariabel sesuai dengan model penelitian yang telah ditetapkan. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner, sehingga hasil penelitian sangat

bergantung pada kejujuran dan konsistensi jawaban dari responden. Penelitian ini juga dilakukan pada periode waktu tertentu, sehingga kondisi lingkungan kerja, disiplin, sarana dan prasarana, kepuasan, serta produktivitas kerja pegawai yang diteliti dapat berubah apabila penelitian dilakukan pada periode yang berbeda.

REFERENSI

- Ario, S. P. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Air Hangat Barat* (Doctoral Dissertation, Stie Sakti Alam Kerinci).
- Asri, B., & Fatahilah, A. (2019). Koordinasi Pemerintahan Dalam Mewujudkan Tertib Administrasi Penduduk Rentan Di Kota Palu Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Registratie*, 61-78.
- Aula, F. H., & Nugraha, J. (2020). Pengaruh tata ruang kantor dan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 5(2), 169-185.
- Asyapitri Anugr, G. I. N. A. (2022). *Pengaruh Tunjangan Dan Pelayanan Terhadap Kepuasan Kerja (Survei pada PNS Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).
- Dewi, N. C., & Rosmiati, M. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Cimahi. *Indonesian Accounting Research Journal*, 2(3), 294-303.
- Djafar, J. S., & Astika, N. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Besaran Gaji Terhadap Kinerja Pegawai. *Poma Jurnal: Publish Of Management*, 1(1), 55-67.
- DJawa, F. D., Montero, J. M., & Udju, H. R. (2023). Implementasi Tugas Camat Dalam Koordinasi Pengawasan Pembangunan Desa di Kecamatan alor Barat Laut, Kabupaten Alor Ditinjau Dari Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah. *Artemis Law Journal*, 1(1), 196-202.
- Effendi, M., & Yogie, F. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 1(1), 88-98.
- Fitriadi, Y., Susanto, R., & Wahyuni, R. (2022). Kontribusi keterlibatan kerja terhadap kinerja pegawai: Peran mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ekobistek*, 448-453.
- Helmi, A. F., & Prijati, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(2).
- Ice Kurniaty, I. K. (2021). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur* (Doctoral dissertation, Universitas Batanghari).
- Isdiarti, M., Darmojo, H. S., & Ismail, M. A. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Studi Kasus Di Seksi Kurikulum Bidang Pembinaan SMP Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 4(2), 83-91.
- Jufri, A., Hastari, S., & Wahyudi, P. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Dinas Kesehatan. *Jurnal EMA*, 5(1), 1-11.
- Juliana, R., & Komalasari, S. (2022). Peran job description terhadap kinerja pegawai. *Inovator*, 11(3), 384-390.
- Laili, D. I., Hidayati, T., & Lestari, D. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Pengalaman Kerja dan Kepribadian Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Dirgahayu Samarinda. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 3(2).
- Mangunsong, Y. P. J., & Irmawati, I. (2023). Analisis Pengaruh Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Toserba Matahari Sragen. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2562-2574.
- Natsir, M., & Syam, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi, Sarana Dan Prasarana, Tanggungjawab Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 4(1), 799-808.
- Nugraha, R. A. (2022). *Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Penelitian Pada Pegawai di CV. Surya Perkasa Tasikmalaya)* (Doctoral dissertation, Universitas Siliwangi).

- Nur, T. H. M. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Lubuklinggau* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Insan).
- Nurma, A., Jimad, H., & Karim, M. (2022). Effect Of Work Life Balance (Wlb) And Workload On Employee Performance With Motivation As A Moderation Variable (Study On Employees Of Pt. Bukit Asam (Persero), Tbk Tarahan Harbor Unit). *Jurnal Taqdirul Iqtishodiyah*, 2(2), 238-272.
- Oktaviani, S. P. K. (2019). Sistem pendukung keputusan menentukan calon penerima tunjangan insentif menggunakan metode analitical hierarchy process (Studi kasus: PT. Gemopia Indonesia)-SKRIPSI SI.
- Padmaningrum, S. H. (2021). *Pengembangan Karier dan Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara*. Samudra Biru.
- Permatasari, R. J., & Supiyan, D. (2020). JURNAL EKONOMI EFEKTIF. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(3).
- Prahastho, G. I., & Satwika, Y. W. (2020). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Organisasi X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 7(4), 1-7.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Prilevi, R., Muhammad, R., & Arifin, J. (2020). Determinan kinerja maqashid syariah perbankan syariah Indonesia. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 4(1), 78-98.
- Ranta, M., & Ylinen, M. (2023). Employee benefits and company performance: Evidence from a high-dimensional machine learning model. *Management Accounting Research*, 100876.
- Rohmah, F. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Desa Banjarwaru Kecamatan Lumajang Kabupaten Lumajang.