

## Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya

Gita Ari Handayani<sup>1</sup> Sundjoto<sup>2</sup> Sri Rahayu<sup>3</sup>

STIE Maharadhika Surabaya, Kota Surabaya, Provinsi Jawa Timur, Indonesia<sup>1,2,3</sup>

Email: [Gitaarih22@gmail.com](mailto:Gitaarih22@gmail.com)<sup>1</sup> [Sundjoto5133@gmail.com](mailto:Sundjoto5133@gmail.com)<sup>2</sup> [rahayu.mahardhika@gmail.com](mailto:rahayu.mahardhika@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai otoritas bandar udara wilayah III Surabaya. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis secara tidak langsung, yaitu data dari kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengujian simultan disiplin kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) diperoleh  $F$  hitung sebesar  $10.284 > F$  tabel  $2,76$  dengan signifikansi  $0,000$ . Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  maka diartikan Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ), dan Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Dengan adanya disiplin kerja, kepuasan dan lingkungan yang baik maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki sebuah komitmen pada tempat dia bekerja.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien ke arah peningkatan kinerja karyawan. Dalam suatu perusahaan, karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam usahanya untuk mencapai tujuan (Handoko, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2019:75). Selain itu, kinerja karyawan adalah sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan merupakan peranan penting dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal. Ketika seseorang mendapatkan kepuasan dalam bekerja maka ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga kinerja pegawai akan meningkat secara optimal.

Pegawai kurang merasakan kepuasan terhadap gedung atau fasilitas kantor. Pegawai kurang mendapat pengawasan dari atasan. Ketika pegawai mendapat masalah atasan kurang mendengar dan memberikan motivasi. Kurangnya pencapaian target dari instansi itu sendiri. Kemudian adanya pegawai yang komunikasinya kurang baik dengan rekan kerja atau atasan. Ketidakpuasan dengan atasan juga ditemukan dalam instansi, hal ini terlihat dengan adanya

ungkapan perasaan kurang senang ketika atasan memberikan perintah dan keputusan yang dikeluarkan. Dalam dunia kerja, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Hal ini sesuai dengan apa yang dijelaskan oleh Sutrisno, (2016:118) mengatakan lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaannya. Pemahaman ini diharapkan dapat meningkatkan efektivitas kebijakan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut dalam upaya memahami variabel tentang disiplin kerja, lingkungan kerja dan variabel yang lain. Dengan demikian, penelitian ini memiliki relevansi yang penting dalam konteks perkembangan dunia manajemen sumber daya manusia saat ini dan masa yang akan datang.

### **Kajian Literatur dan Hipotesis Penelitian**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia Hasibuan (2017). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu setiap manajer berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. (Hasibuan, 2017) Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi untuk selalu taat, menghargai, dan menghormati segala peraturan dan norma yang telah ditentukan oleh institusi, agar tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai (R. Supomo & Eti Nurhayati, 2018: 135). Selain itu, disiplin adalah setiap persorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". (Heidjrachman dan Husnan dalam Lijan Poltak Sinambela (2018) Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah sebuah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai dan Sigala, 2011).

Kepuasan Kerja menurut Hasibuan (2001: 202), Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Sedangkan Kepuasan Kerja menurut Susilo Martoyo (1992: 115), Kepuasan kerja adalah salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi. Dimensi dan Indikator kepuasan kerja Hartono (2013) yaitu: Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan supervisor. Lingkungan kerja adalah penjabaran posisi yang terlihat, target dalam kerja yang memiliki tantangan, iklim dalam kerja dan sarana prasarana kerja yang cukup baik, menurut Mangkunegara dalam Mas Yogi Aslian, 2019. Selain itu, lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang melakukan pekerjaan itu sendiri. lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas kerja, peralatan, kebersihan penerangan dan ketenangan. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang baik bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan kinerja, bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. Menurut Rivai (dalam W. Narasuci, 2018).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, 2020). Kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu (Handoko, 2022). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Veithzal dan Sagala, 2021). Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan atas kegiatan atau kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi (sedarmayanti, 2021).

Hipotesis adalah dugaan sementara atas suatu hubungan sebab akibat dari variabel yang perlu dibuktikan kebenarannya (Hamid, 2012:12). Sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah: pertama Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kedua Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, ketiga Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, keempat Pengaruh variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder. Data sekunder yaitu data yang diperoleh penulis secara tidak langsung, yaitu data dari kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah 64 pegawai yang bekerja di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh/sensus. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila seluruh populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel ini dilakukan untuk membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Jadi, sampel dalam penelitian ini diambil sebanyak 63 responden. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda akan dilakukan dengan bantuan perangkat lunak statistik yaitu SPSS versi 24.0, yang akan membantu dalam menghitung dan menganalisis hasil regresi. Metodologi penelitian di atas didasarkan pada pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda dan uji asumsi klasik. Dengan melakukan pengumpulan data yang teliti, analisis yang cermat, dan melibatkan alat analisis yang sesuai, diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih baik tentang variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil uji Regresi berganda**

Berikut adalah hasil pengujian analisis regresi berganda yang meliputi uji koefisien determinan, uji secara simultan dan uji secara parsial.

**Tabel 1. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.586 <sup>a</sup>	.343	.310	2.95551
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja				

Sumber: Data Diolah 2023

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,310 atau 31,0% menunjukkan bahwa variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh Disiplin kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja 31,0%, sedangkan sisanya 69,0% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

**Tabel 2 Uji t (Parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.624	7.431		.892	.376
	Disiplin Kerja	.301	.121	.305	2.495	.015
	Kepuasan Kerja	.259	.115	.276	2.252	.028
	Lingkungan Kerja	.198	.160	.155	1.237	.221
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber: Data Diolah 2023

Melihat hasil pada tabel diatas dan membandingkan thitung dengan ttabel sebesar 2,000 yang diperoleh dari tabel t dengan  $df = n-k$  (63-3) yaitu 60 dan alpha 0,05. Dibawah ini merupakan pembahasan dari uji parsial antara dimensi disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya.

**Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 1)**

Dari hasil uji t pada tabel 2 menghasilkan nilai yang signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,015 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,495 > t$  tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima, berarti untuk variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Pendapat ini diperkuat oleh hasil penelitian (Aufa Z.F, Juliana N, 2022) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pegujian dan Sertikasi Mutu Barang Medan”, penelitian ini menjelaskan bahwa hasil dari variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 2)**

Dari hasil uji t pada tabel 2 menghasilkan nilai yang signifikan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,028 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,252 > t$  tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima, berarti untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Pendapat ini diperkuat oleh hasil penelitian Iwan Kurnia Wijaya (2018) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas”, penelitian ini menjelaskan bahwa hasil dari variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 3)**

Dari hasil uji t pada tabel 2 untuk variabel lingkungan kerja tidak menghasilkan nilai signifikan dimana nilai nya adalah  $0,221 > 0,05$  dan t hitung  $1,237 < t$  tabel 2,000. Sehingga

dapat disimpulkan bahwa  $H_03$  diterima dan  $H_a3$  ditolak, berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Hasil penelitian ini didukung dari penelitian Irmayanti (2015), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar Provinsi Sulawesi Selatan, penelitian ini menjelaskan bahwa hasil dari variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Indomobil Finance Indonesia Makassar Provinsi Sulawesi Selatan. Peneliti lain juga mengatakan hal yang sama, penelitian Brenda U.C.W dkk (2022), yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon, hasil penelitiannya mengatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Jordan Bakery Tomohon.

**Tabel 3. Uji F (Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	269.490	3	89.830	10.284	.000 <sup>b</sup>
	Residual	515.367	59	8.735		
Total		784.857	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja

Sumber: Data Diolah 2023

#### **Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 4)**

Berdasarkan hasil pengujian simultan disiplin kerja (X), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada tabel 5.13 diperoleh F hitung sebesar 10.284 > F tabel 2,76 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diartikan bahwa  $H_a4$  ditolak, berarti dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang berpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.624	7.431		.892	.376
	Disiplin Kerja	.301	.121	.305	2.495	.015
	Kepuasan Kerja	.259	.115	.276	2.252	.028
	Lingkungan Kerja	.198	.160	.155	1.237	.221

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan pada table regresi diatas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6.625 + 0,301X_1 + 0,259X_2 + 0,198X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja A = Kontanta

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>3</sub> = Lingkungan Kerja

Model diatas telah memenuhi semua asumsi dalam regresi linier berganda, variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ada 2 variabel independen yaitu (Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja), untuk 1 variabel independen yang tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai yaitu variabel Lingkungan Kerja dari persamaan diatas, dapat diinterpertasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,625. nilai konstanta bernilai positif artinya nilai Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dianggap konstan atau sama dengan nol, maka kinerja pegawai meningkat.
2. Nilai Koefisien X<sub>1</sub> sebesar 0,301. Nilai koefisien X<sub>1</sub> bernilai positif artinya pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai disiplin kerja semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.
3. Nilai koefisien X<sub>2</sub> sebesar 0,259. Nilai koefisien X<sub>2</sub> bernilai positif artinya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya bersifat positif dan cukup kuat. Jika nilai kepuasan kerja semakin meningkat, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi.

### **Pembahasan**

Dari hipotesis yang pertama menghasilkan nilai yang signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah  $0,015 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,495 > t$  tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>01</sub> ditolak dan Ha<sub>1</sub> diterima, berarti untuk variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target yang telah ditentukan dapat tercapai dengan baik.

Untuk hipotesis yang kedua menghasilkan nilai yang signifikan untuk pengaruh variabel kepuasan kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar  $0,028 < 0,05$  dan nilai t hitung  $2,252 > t$  tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>02</sub> ditolak dan Ha<sub>2</sub> diterima, berarti untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Kepuasan kerja dapat memberikan rasa semangat pegawai dalam bekerja. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi mempunyai perasaan positif tentang pekerjaan mereka. Pegawai pada kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya yang merasa puas dengan pekerjaannya maka akan merasa semangat dalam bekerja, sehingga kinerjanya pun akan meningkat. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan untuk memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik pula.

Dari hasil hipotesis ketiga untuk variabel lingkungan kerja tidak menghasilkan nilai signifikan dimana nilainya adalah  $0,221 > 0,05$  dan t hitung  $1,237 < t$  tabel 2,000. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H<sub>03</sub> diterima dan Ha<sub>3</sub> ditolak, berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III

Surabaya. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Artinya semakin baik lingkungan kerja suatu perusahaan maka akan semakin dapat mendorong pegawai untuk termotivasi dalam bekerja dan kinerja yang semakin tinggi pula. karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan sangat memengaruhi cara pandang dan cara bersikap seorang pegawai, dan yang paling utama yaitu untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil pengujian simultan disiplin kerja (X), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pada tabel 4.20 diperoleh F hitung sebesar 10.284 > F tabel 2,76 dengan signifikansi 0,000. Karena tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka diartikan bahwa H<sub>0</sub> ditolak, berarti dapat dikatakan bahwa Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai, karena merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Hal tersebut sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Dengan adanya disiplin kerja kepuasan dan lingkungan yang baik maka pegawai akan merasa nyaman dalam bekerja dan memiliki sebuah komitmen pada tempat dia bekerja sehingga akan bisa menganggulangi keluar masuknya pegawai yang masih banyak terjadi karena merasa ketidak adanya kepuasan kerja yang baik.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis atau menguji pengaruh dari variabel disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Adapun kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut: Secara parsial terdapat pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Secara parsial terdapat pengaruh positif antara variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Secara simultan Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>), Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>), dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya.

Saran: Dari hasil penelitian di atas bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya, untuk itu seorang atasan harus lebih memperhatikan aspek-aspek dari disiplin kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai agar tetap optimal dan kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan instansi. Sedangkan dari variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya. Agar kinerja pegawai tetap optimal maka instansi harus tetap memperhatikan pegawainya. Dengan meningkatnya kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah III Surabaya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dirgahayu Erri, Ajeng P.L., & Hasta Herlan. A. (2021) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Mesler Global Sejahtera Jakarta". Jurnal Inovasi Penelitian. Vol. 1, No. 9.
- Darham, Rahayu. (2021). Lingkungan Kerja Dan Gaji Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Yamaha Mataram Sakti Cabang Muara Bungo. Jurnal Manajemen Sains, Vol. 1 No. 3 September 2021. Hal 219-228.

- Handayani, R & Soliha, V. (2020) *"Pengaruh Disiplin Kerja dan Suasana Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan"*. Jurnal Ilmiah Jenius. Vol. 3, No. 2.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2015) *"Manajemen Sumber Daya Manusia", perusahaan cetakan ke-12 Bandung*: Remaja Rosda Karya.
- Minggu, M.M.dkk. (2019) *"Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado"*. EMBA. 1 (Januari), 1071.
- Robbins, SP. Dan Judge, TA. (2017) *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono. (2017) *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D"*. Bandung:Alfabeta.
- Sutrisno. (2016) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Sutrisno. E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Kencana Prenada Group. Jakarta.
- Warangon, Barendra U.C (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Jordan Bakery Tomohon*. Jurnal Riset Ekonomi Manajemen Bisnis dan akuntansi. Vol 10 No 1. Samratulangi