Indonesian Journal of Economy, Business, Entrepreneuship and Finance
p-ISSN: 2776-6179 | e-ISSN: 2776-6187
Volume 5, No. 1, April 2025
https://doi.org/10.53067/ijebef

PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN *SELF REGULATION* TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASI PADA KINERJA PEGAWAI NON ASN DI KELURAHAN SE KECAMATAN CURUG KOTA SERANG

Sutihat[1*], Ahmad Mukhlis[2], Angrian Permana[3]
[1,2,3]Universitas Bina Bangsa, Banten
Email: *jenguthie@gmail.com[1], ahmuk999@gmail.com[2], mr.angrianpermana@gmail.com[3]*

Abstract
This research was conducted on non-Asn employees in Curug District with the aim of knowing and analyzing the influence of the work environment on employee performance, self-regulation on employee performance, job satisfaction on employee performance, work environment on job satisfaction, self-regulation on employee job satisfaction, work environment on employee performance through job satisfaction and self-regulation on employee performance through job satisfaction. This research uses a quantitative method with a correlational design with a total population of 58 non-ASN employees in Curug District with sample determination using a quota sampling technique, namely the entire population is sampled so that the total sample used is 58 non-ASN employees. The analysis method in this research uses regression analysis with the SmartPls statistical tool.
The research results obtained from seven hypotheses, three hypotheses were rejected and four hypotheses were accepted, the conclusion of this research is that work environment has a significant effect on employee performance and job satisfaction, self-regulation has no effect on employee performance but has a significant effect on job satisfaction, work environment has no effect on performance through job satisfaction and self-regulation has no effect on performance through job satisfaction
Keywords : *Work Environment, Self Regulation, Job Satisfaction, Employee Performance*

Abstrak
Penelitian ini dilakukan pada pegawai non Asn yang ada di Kecamatan Curug dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work environment* terhadap kinerja pegawai, *self regulation* terhadap kinerja pegwai, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, *work environment* terhadap kepuasan kerja, *self regulation* terhadap kepuasan kerja pegwai, *work environment* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan *self regulation* terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional dengan jumlah populasi yaitu pegawai Non ASN di Kecamatan Curug sebanyak 58 pegawai dengan penentuan sampel menggunhakan teknik kuota sampling yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 58 pegawai non ASN. Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis regresi dengan bantuan alat statistik SmartPls.
Hasil penelitian didapatkan dari tujuh hipotesis terdapat tiga hipotesis ditolak dan empat hipotesis diterima, kesimpulan pada penelitian ini yaitu *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja, *self regulation* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai akan tetapi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, *work environment* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dan *self regulation* tidak berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
Kata Kunci: *Work Environment, Self Regulation, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai*

PENDAHULUAN

Di era reformasi ini, setiap instansi memerlukan pengelolaan kelembagaan yang profesional dan didukung oleh kekuatan sumber daya manusia dengan kualifikasi tertentu agar dapat memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Sumber daya manusia dalam kegiatan instansi pemerintah mempunyai kedudukan penting yang berperan sebagai penggerak utama sekaligus penentu keberhasilan dan kemajuan organisasi.

Implementasi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan dan daya saing dengan tetap mengedepankan prinsip keadilan. Aspek pelayanan dan pemberdayaan serta pengelolaan pemerintahan harus dikelola dengan baik. Prinsip-prinsip yang perlu diterapkan yaitu

kepastian hukum, efisiensi, fungsionalitas, transparansi, kepatuhan dan akuntabilitas (Kartono et al., 2022).

Kinerja pegawai menentukan keberhasilan instansi pemerintah, tercermin dari jumlah dan kualitas kerja serta kepuasan publik. Menurut UU No. 23 Tahun 2014, kinerja yang baik memberi kontribusi terhadap pelayanan publik. "Pegawai yang mempunyai kinerja baik tentu dapat menghasilkan pelayanan yang baik juga kepada masyarakat sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan pada masyarakat." Berdasarkan Indeks Kinerja Pegawai, beberapa daerah di Banten masuk zona hijau, namun Kota Serang masih di zona kuning karena kurangnya SDM kompeten. UU No. 25 Tahun 2009 menegaskan pentingnya evaluasi berkala demi peningkatan standar pelayanan publik.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Ketidakpuasan dapat menurunkan semangat dan produktivitas kerja. Di Kecamatan Curug, fenomena ketidakpuasan kerja tampak jelas, di mana 73% pegawai non ASN menyatakan tidak puas dengan gaji yang diterima sebesar Rp. 1.051.724,-. Selain itu, 63% responden menyatakan ragu terhadap kebijakan promosi jabatan. Hal ini mencerminkan permasalahan struktural dalam manajemen SDM yang dapat berdampak langsung pada kinerja organisasi.

Lingkungan kerja juga menjadi sorotan. Sebanyak 63% pegawai mengungkapkan bahwa tempat kerja tidak dilengkapi alat keselamatan yang memadai, dan 70% menyatakan tidak mendapat peralatan kerja individu seperti komputer. Menurut Lussa et al. (2023), "lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai." Dengan demikian, fasilitas kerja yang tidak memadai menjadi penghambat produktivitas.

Masalah lainnya adalah rendahnya kemampuan perencanaan kerja. Berdasarkan data, 53% pegawai non ASN belum mampu membuat perencanaan kerja yang baik. Hal ini menunjukkan lemahnya *self regulation*, padahal menurut Aritonang & Tung (2023), regulasi diri penting untuk efektivitas kerja. *Research gap* muncul karena belum banyak penelitian yang secara langsung menguji pengaruh *self regulation* terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, padahal regulasi diri dianggap mampu mendorong individu mencapai tujuan kerja (Lestari & Arifin, 2021).

Berdasarkan fenomena dan juga riset gap yang telah dikemukakan di atas, telah mendorong peneliti untuk mengangkat permasalahan ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan judul **"Pengaruh *Work Environment* dan *Self Regulation* Terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya Pada Kinerja pegawai Non ASN di Kelurahan Se Kecamatan Curug Kota Serang"**

TINJAUAN PUSTAKA

Work environment mencakup kondisi fisik dan non fisik di sekitar pegawai yang memengaruhi kinerja dan kenyamanan kerja. Menurut Astika et al. (2022), work environment adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang memengaruhi pelaksanaan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik mendukung

efektivitas dan produktivitas (Hartono, 2023). Nursaid et al. (2020) menyebutkan bahwa lingkungan kerja terdiri atas fisik seperti ruang dan fasilitas, serta non fisik seperti hubungan dengan rekan dan atasan. Vohra et al. (2022) menekankan peran tugas dan skenario kerja. Halimah et al. (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja meningkatkan motivasi dan komitmen organisasi. Indikator *Work environment* menurut Siagian (2018) adalah 1) Bangunan tempat kerja, 2) Peralatan kerja yang memadai, 3) Fasilitas kerja, 4) Hubungan rekan kerja dan atasan, 5) Kerja sama antar pegawai.

Self Regulation

Self regulation adalah kemampuan mengelola pikiran, perasaan, dan perilaku demi mencapai tujuan. Fuente et al. (2014) menyebutnya sebagai bakat mengatur diri, termasuk dalam mengendalikan dorongan, emosi, dan tindakan. Lestari & Arifin (2021) menekankan bahwa self regulation membantu memastikan proses belajar berjalan lancar dan efektif. Menurut Bauer & Baumeister dalam Yundani (2022), pengaturan diri berarti mengelola respons terhadap rangsangan agar sesuai dengan tujuan pribadi. Bandy & Moore dalam Yundani (2022) menambahkan, kemampuan ini penting agar individu dapat mengendalikan emosi secara sehat dan bertindak sesuai konteks sosial. Indikator terkait *self regulation* merujuk pada Pintrich & Groot dalam Yunandi (2022) yang terdiri dari 3 (tiga) dimensi yaitu Kemampuan metakognitif, manajemen diri dan strategi kognitif.

Kepuasan Kerja

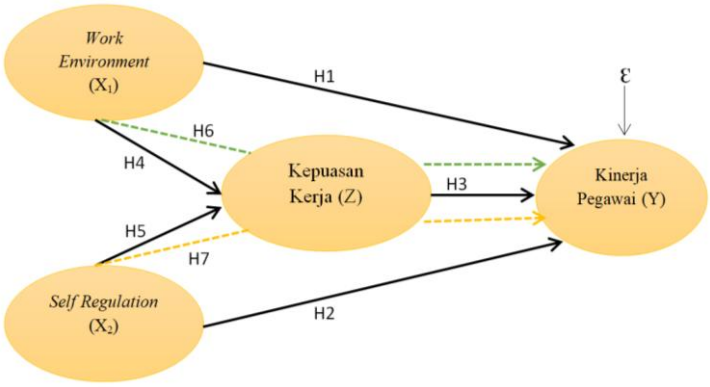
Kepuasan kerja mencerminkan perasaan subjektif individu terhadap pekerjaannya. Satri et al. (2023) menyatakan bahwa kepuasan meningkat ketika pegawai diberi kebebasan, motivasi, dan arahan. Egenius et al. (2020) menambahkan, kepuasan kerja juga menunjukkan dedikasi pegawai terhadap organisasi. Kuncorowati et al. (2022) menjelaskan bahwa kepuasan berasal dari sikap positif terhadap aspek pekerjaan. Pegawai yang puas cenderung bekerja lebih keras dan menciptakan budaya kerja positif (Carvalho et al., 2020). Yardiansah et al. (2020) menyebut kepuasan kerja sebagai perbedaan antara ketidakseimbangan yang dirasakan dan penerimaan aktual terhadapnya. Indikator dalam menilai kepuasan kerja pada penelitian ini, adalah Pekerjaan itu sendiri, Pembayaran Upah. Peluang promosi. Rekan kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sangat penting bagi keberhasilan instansi. Suharmono et al. (2024) menyebut kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dinilai dari kuantitas dan kualitas tugas berdasarkan waktu dan tanggung jawab. Ahakwa et al. (2021) mendefinisikan kinerja sebagai produk pegawai dalam kondisi tertentu relatif terhadap standar yang ditetapkan. Mangkunegara dalam Apriyanto et al. (2021) menyebutnya pencapaian aktual individu. Afandi (2018) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja sesuai peran dalam organisasi tanpa melanggar hukum atau etika. Rahman et al. (2022) menambahkan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan pegawai menjalankan tugas sesuai visi dan misi organisasi. Indikator kinerja pegawai merujuk pada Kusuma & Kania (2022) yang akan digunakan untuk penelitian yaitu Kualitas Pekerjaan, Kuantitas Pekerjaan, Komitmen Kerja

Vol. 5, No. 1, April 2025, pp. 61-80
https://doi.org/10.53067/ijebef.v5i1.223

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Gambar Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis Penelitian

Sebagai solusi terhadap rumusan masalah, hipotesis adalah kesimpulan tidak lengkap yang perlu diuji untuk menentukan kebenarannya. Mengikuti pengembangan model penelitian empiris, peneliti menarik kesimpulan mengenai hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1: Diduga *work environment* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

H_2: Diduga *self regulation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

H_3: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

H_4: Diduga *work environment* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

H_5: Diduga *self regulation* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

H_6: Diduga *work environment* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non ASN melalui Kepuasan Kerja di Kecamatan Curug.

H_7: Diduga *self regulation* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non ASN melalui Kepuasan Kerja di Kecamatan Curug.

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Pendekatan kuantitatif bersifat statistik melalui analisis data dan instrumen acak (Sugiyono, 2018). Kuesioner disebar pada sampel untuk mengkaji hubungan antar variabel. Desain korelasional digunakan untuk melihat sejauh mana perubahan satu variabel berkaitan dengan variabel lainnya melalui koefisien korelasi.

Populasi dan Sampel

Penentuan populasi dan sampel merujuk pada locus dan fokus penelitian. Populasi adalah kumpulan objek dengan sifat dan kriteria tertentu, dalam hal ini pegawai Non ASN di Kecamatan Curug sebanyak 58 orang. Sampel merupakan bagian dari populasi yang merepresentasikannya. Penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling dengan sampel kuota atau sampel jenuh karena jumlah populasi di bawah 100 (58 pegawai).

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan rancangan cross sectional dan skala Likert. Cross sectional mempelajari hubungan antara faktor risiko pada waktu tertentu (Ariani, 2014). Penelitian ini mengkaji hubungan antara variabel eksogen, intervening, dan endogen. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui survei kuesioner di Kelurahan Curug menggunakan Google Form, dan data sekunder yang diperoleh dari laporan resmi badan statistik, Kecamatan Curug, Kota Serang, literatur relevan, serta jurnal nasional dan internasional.

Metode Pengumpulan Data

Metode riset lapangan atau *field resarch* merupakan metode yang digunakan dalam penelitian ini. Riset lapangan memungkinkan peneliti mendapatkan data *real* yang terjadi pada waktu dan kondisi sesuai munculnya fenomena yang ada dilapangan. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan survei melalui kuesioner yang dibagikan kepada objek penelitian dengan bantuan *google form* untuk mempermudah kolektifitas data hasil survei. Kuesioner tertutup digunakan karena peneliti telah memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan tersebut, sehingga responden dapat memilih hanya pertanyaan-pertanyaan yang dimasukkan dalam kuesioner.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan bantuan software SPSS untuk analisis deskriptif dan SmartPLS untuk analisis inner model, outer model, dan uji hipotesis. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik responden (Ferdinand, 2014). Outer model menguji validitas konvergen, AVE, validitas diskriminan, reliabilitas komposit, dan Cronbach's alpha (Hair, 2011; Hair et al., 2014). Inner model digunakan untuk menggambarkan hubungan antar variabel laten melalui pengujian path coefficient dan R Square. Pengujian Q2 dan GoF index digunakan untuk mengevaluasi relevansi prediktif dan kesesuaian model. F2 mengukur pengaruh eksogen terhadap endogen (Meiryani, 2021).

Untuk menguji signifikansi hipotesis, nilai T-Values dari setiap hubungan dibandingkan dengan nilai Z-Score. Hubungan dianggap signifikan jika nilai T-Values lebih besar dari Z-Score pada confidence interval 95%, sesuai dengan (Ferdinand, 2014), yang menyarankan CI 95% untuk

penelitian sosial dengan pendekatan kuantitatif menggunakan SEM. Pengaruh antara variabel eksogen dan endogen dihitung berdasarkan nilai path coefficient. Pengaruh tidak langsung dihitung dengan mengalikan koefisien hubungan antar variabel. Pemetaan ini dilakukan dengan memperhatikan model penelitian yang telah dikembangkan. SEM digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel, dengan menggunakan software SmartPLS untuk analisis PLS. PLS efektif digunakan ketika distribusi data tidak normal dan jumlah sampel terbatas (Abdullah, 2015). PLS juga mengukur pengaruh variabel intervening, dengan hasil uji menunjukkan pengaruh tidak langsung lebih besar menunjukkan peran moderasi variabel intervening.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Analisis *Outer Model* PLS (PLS *Algorithm*)

Uji inferensial dengan SEM PLS diawali dengan analisis outer model menggunakan modul PLS Algorithm untuk menguji validitas dan reliabilitas indikator. Validitas diuji melalui validitas diskriminan, AVE, dan validitas konvergen. Reliabilitas diukur dengan Cronbach's alpha dan Composite Reliability (CR). Hasil uji konvergen validitas menunjukkan bahwa indikator pada variabel eksogen, intervening, dan endogen memiliki validitas yang baik dengan sebagian besar nilai faktor loading > 0,70.

Tabel 1 Hasil Drawing *Loading Factor*

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	*Self Regulation*	*Work Environment*
KK1	0,831			
KK10	0,752			
KK11	0,742			
KK12	0,350			
KK2	0,805			
KK3	0,799			
KK4	0,874			
KK5	0,864			
KK6	0,860			
KK7	0,882			
KK8	0,881			
KK9	0,792			
KP1		0,962		
KP2		0,923		
KP3		0,971		
KP4		0,929		
KP5		0,958		
KP6		0,924		
SR1			0,932	
SR2			0,971	
SR3			0,975	
SR4			0,968	

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	*Self Regulation*	*Work Environment*
SR5			0,946	
SR6			0,970	
SR7			0,958	
SR8			0,956	
WE1				0,900
WE10				0,911
WE11				0,890
WE12				0,901
WE13				0,888
WE2				0,913
WE3				0,130
WE4				0,926
WE5				0,908
WE6				0,930
WE7				0,901
WE8				0,926
WE9				0,931

Sumber: Data Diolah, 2024

Berdasarkan Hasil drawing PLS *Algorithm* didapatkan bahwa variabel Kepuasan Kerja terdapat nilai *loading factor* di bawah 0,7 yaitu pada indikator KK12, sehingga item indikator tersebut dihilangkan atau tidak diikutsertakan. Hasil drawing *loading factor* setelah beberapa laten variabel dihilangkan atau tidak dikutsertakan, maka didapatkan nilai *loading* faktor pada tiap variabel sebagai berikut :

Tabel 2 Hasil Drawing *Loading Factor*

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	*Self Regulation*	*Work Environment*
KK1	0,847			
KK10	0,737			
KK11	0,721			
KK2	0,823			
KK3	0,821			
KK4	0,881			
KK5	0,874			
KK6	0,865			
KK7	0,889			
KK8	0,888			
KK9	0,806			
KP1		0,962		
KP2		0,923		
KP3		0,971		
KP4		0,929		
KP5		0,958		
KP6		0,924		

Vol. 5, No. 1, April 2025, pp. 61-80
https://doi.org/10.53067/ijebef.v5i1.223

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	*Self Regulation*	*Work Environment*
SR1			0,932	
SR2			0,971	
SR3			0,975	
SR4			0,968	
SR5			0,946	
SR6			0,970	
Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	*Self Regulation*	*Work Environment*
SR7			0,958	
SR8			0,956	
WE1				0,901
WE10				0,911
WE11				0,890
WE12				0,901
WE13				0,888
WE2				0,913
WE3				0,130
WE4				0,926
WE5				0,908
WE6				0,930
WE7				0,901
WE8				0,926
WE9				0,931

Sumber: Data Diolah, 2024

Seluruh indikator mempunyai nilai factor loading lebih besar dari 0,70, hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator mempunyai validitas yang baik untuk mengukur setiap variabel, sesuai dengan hasil uji validitas konvergen yang dilakukan terhadap indikator setiap variabel baik variabel eksogen, intervening, dan endogen. Hasil analisis Average Variance Extracted (AVE) menunjukkan bahwa varians indikator yang ditangkap oleh variabel laten lebih besar dari varians kesalahan pengukuran, sehingga memperkuat validitas model (Ferdinand, 2014). Nilai AVE masing-masing variabel: Kepuasan Kerja (0,695), Kinerja (0,895), Self Regulation (0,921), dan Work Environment (0,830), seluruhnya berada di atas ambang batas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

Hasil Analisis Parameter Diskriminan Validitas

Dari hasil validitas diskriminan didapatkan nilai loading faktor dari masing-masing indikator memiliki nilai yang paling besar terhadap variabel laten yang dibangunnya dibandingkan dengan nilai cross loading terhadap variabel lainnya sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3 Hasil Diskriminan Validitas

Item	**Kepuasan Kerja**	**Kinerja**	***Self Regulation***	***Work Environment***

Item	Kepuasan Kerja	Kinerja	*Self Regulation*	*Work Environment*
KK1	0,847	0,420	0,373	0,372
KK10	0,737	0,614	0,604	0,758
KK11	0,721	0,585	0,574	0,753
KK2	0,823	0,409	0,411	0,355
KK3	0,821	0,333	0,366	0,270
KK4	0,881	0,409	0,418	0,354
KK5	0,874	0,340	0,428	0,285
KK6	0,865	0,387	0,368	0,327
KK7	0,889	0,444	0,420	0,383
KK8	0,888	0,464	0,493	0,425
KK9	0,806	0,331	0,405	0,272
KP1	0,570	0,962	0,651	0,939
KP2	0,603	0,923	0,553	0,858
KP3	0,536	0,971	0,624	0,944
KP4	0,626	0,929	0,589	0,912
KP5	0,590	0,958	0,638	0,929
KP6	0,660	0,924	0,620	0,864
SR1	0,542	0,570	0,932	0,596
SR2	0,563	0,583	0,971	0,683
Item	**Kepuasan Kerja**	**Kinerja**	***Self Regulation***	***Work Environment***
SR3	0,540	0,585	0,975	0,685
SR4	0,524	0,650	0,968	0,666
SR5	0,543	0,622	0,946	0,624
SR6	0,545	0,335	0,970	0,612
SR7	0,547	0,649	0,958	0,682
SR8	0,553	0,644	0,956	0,688
WE1	0,458	0,824	0,641	0,901
WE10	0,479	0,860	0,611	0,911
WE11	0,550	0,829	0,636	0,890
WE12	0,564	0,854	0,658	0,901
WE13	0,596	0,862	0,643	0,888
WE2	0,511	0,848	0,635	0,913
WE3	0,498	0,884	0,618	0,130
WE4	0,556	0,897	0,587	0,926
WE5	0,543	0,902	0,564	0,908
WE6	0,514	0,919	0,588	0,930
WE7	0,443	0,868	0,593	0,901
WE8	0,565	0,927	0,633	0,926
WE9	0,448	0,908	0,583	0,931

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Vol. 5, No. 1, April 2025, pp. 61-80
https://doi.org/10.53067/ijebef.v5i1.223

Hasil analisis Composite Reliability (CR) menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki konsistensi yang sangat baik dalam mengukur konstruknya, ditandai dengan nilai CR di atas 0,90. Nilai CR untuk masing-masing variabel adalah: Kepuasan Kerja (0,962), Kinerja (0,981), Self Regulation (0,989), dan Work Environment (0,985). Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki reliabilitas tinggi dalam merepresentasikan variabel laten secara konsisten. Hasil analisis Cronbach's Alpha menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki konsistensi yang handal, dengan nilai lebih besar dari 0,60. Nilai masing-masing variabel adalah: Kepuasan Kerja (0,958), Kinerja (0,976), Self Regulation (0,988), dan Work Environment (0,983). Nilai tinggi ini memperkuat keandalan indikator dalam mengukur konstruk yang dimaksud, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator menunjukkan tingkat ketergantungan internal yang baik terhadap variabel latennya.

Hasil Analisis Inner Model PLS (PLS *Bootstraping*)

Nilai koefisien jalur masing-masing hubungan ditentukan melalui analisis Bootstrapping, dan temuannya dikumpulkan pada tabel 4.13 di bawah ini:

Tabel 4 Hasil Analisis Parameter Koefisien Jalur (*Path Coefficient*)

Path	***Original Sample* (O)**
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,130
Self Regulation -> Kepuasan Kerja	0,335
Self Regulation -> Kinerja	-0,031
Work Environment -> Kepuasan Kerja	0,341
Work Environment -> Kinerja	0,908

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Bentuk persamaan struktural pertama yang menghubungkan ketiga variabel prediktor (X1, X2 dan Z) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah sebagai berikut:

$$\eta 1 = a\varepsilon_1 + b\varepsilon_2 + c\varepsilon_3$$

Sehingga didapatkan persamaan struktural untuk variabel keunggulan bersaing sebagai berikut:

$$\eta 1 = 0{,}908\ \varepsilon_1 - 0{,}031\ \varepsilon_2 + 0{,}130\ \varepsilon_3$$

Berdasarkan hasil koefisien jalur tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai koefisien *Work Environment* sebesar 0,908 dalam hal ini berarti *Work Environment* berdampak positif terhadap kinerja dengan asumsi *Work Environment* mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak peningkatan pada kinerja pegawai sebesar 0,908.
2. Nilai koefisien *Self Regulation* sebesar -0,031 dalam hal ini berarti disiplijn kerja berdampak negatif terhadap kinerja dengan asumsi *Self Regulation* mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,031.

3. Nilai koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,130 dalam hal ini berarti Kepuasan Kerja berdampak positif terhadap kinerja dengan asumsi Kepuasan Kerja mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,130

Bentuk persamaan struktural kedua yang menghubungkan variabel prediktor (X1, X2) terhadap variabel Kepuasan Kerja (Z) adalah sebagai berikut:

$$\eta_2 = a\varepsilon_1 + b\varepsilon_2$$

Sehingga didapatkan persamaan untuk variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

$$\eta_2 = 0{,}341\ \varepsilon_1 + 0{,}335\ \varepsilon_2$$

1. Nilai koefisien *Work Environment* sebesar 0,341 dalam hal ini berarti *Work Environment* berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja dengan asumsi *Work Environment* mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,341.
2. Nilai koefisien *Self Regulation* sebesar 0,335 dalam hal ini berarti *Self Regulation* berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja dengan asumsi *Self Regulation* mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,335.

Hasil Analisis Parameter R^2

Hasil PLS *Bootsrtapping* didapatkan nilai R-*Square* untuk masing-masing variable keunggulan bersaing sebesar 0,769 dan kinerja organisasi sebesar 0,792 sebagaiaman terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Hasil Analisis Parameter R^2

Variabel	**R *Square***
Kepuasan Kerja	0,384
Kinerja	0,935
Rata-Rata	0,660

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Nilai R-square pada variabel Kepuasan Kerja yang menunjukkan kualitas model atau goodness of fit adalah sebesar 0,384 berdasarkan hasil tersebut di atas. dan nilai ini menggambarkan Kepuasan Kerja dipengaruhi *Work Environment* dan *Self Regulation* sebesar 38,4%. Sedangkan nilai R-square variabel Kinerja Pegawai sebesar 0,935 dimana nilai ini menggambarkan Kinerja Pegawai dipengaruhi *Work Environment*, *Self Regulation* dan Kepuasan Kerja sebesar 93,5%..

Hasil Analisis Parameter *Stone Geiser Value* (Q^2)

Nilai > 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai relevansi prediktif yang baik, sesuai dengan analisis Blindfolding mengenai relevansi prediksi Q2 yang diperoleh untuk setiap variabel laten endogen. Berikut merupakan hasil analisis Q2 masing-masing variabel:

$Q^2 = 1-(1-R1^2)\ (1-R2^2)\ldots\ldots(1-Rp^2)\ldots$

Vol. 5, No. 1, April 2025, pp. 61-80
https://doi.org/10.53067/ijebef.v5i1.223

Q^2 =1-(1-0,384) (1-0,935)

Q^2 =1-(0,616) (0,065)

Q^2 =1-0,038

Q^2 =0,040

Model penelitian mempunyai nilai prediksi yang sangat berarti, terlihat dari hasil perhitungan Q-Square sebesar 0,040 atau 4%. Artinya model tersebut dapat menyumbang 4% dari informasi yang terdapat dalam data penelitian.

Hasil Analisis Parameter *Goodness of Fit Index* (GoF Index)

Hasil analisis *AVE Communality* didapatkan sebesar 0,826 dan nilai R^2 rata-rata sebesar 0,766 sehingga *Goodness of Fit Index* terhadap model secara keseluruhan didapatkan hasil sebagai berikut:

GoF Index $= \sqrt{0{,}835 x\ 0{,}660}$

$= \sqrt{0{,}551}$

$= 0{,}742$

Tenenhau (2004) menyebutkan terdapat tiga kelompok dalam rentang nilai Indeks GoF: 0,00-0,24 untuk kategori kecil, 0,25-0,37 untuk kategori sedang, dan 0,38-1,00 untuk kategori tinggi. Berdasarkan pembagian tersebut dapat disimpulkan bahwa model yang memiliki nilai indeks GoF sebesar 0,431 termasuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian sangat sesuai atau tidak terdapat perbedaan (discrepancy) antara nilai yang diharapkan model dengan nilai yang diamati

Hasil Analisis Parameter *Effect Size* (f^2)

Derajat pengaruh parsial variabel laten eksogen terhadap variabel endogen dalam tatanan struktural disebut dengan *effect size*. Nilai f^2 digunakan untuk menghitung besarnya effect size. Saat menghitung nilai f^2, nilai R^2 keseluruhan model (R^2 disertakan) dan R^2 dihilangkan (R^2 ketika variabel laten yang dinilai tidak disertakan) diperlukan. Chin (2013) membagi f^2 kedalam 3 kategori antara lain 0.00-0,20 kategori *small effect*, 0.21-0.50 kategori moderat effect dan 0.51-1.00 kategori *strong effect*. Hasil f^2 masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Analisis Parameter *Effect Size* (f^2)

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja		0,162
Kinerja		
Self Regulation	0,097	0,007
Work Environment	0,101	0,992

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Berdasarakan hasil effect size pada tabel di atas maka dapat di interpretasikan sebagai berikut: effek dari variabel *Work Environment* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,101 artinya *Work*

Environment memiliki dampak small effect terhadap Kepuasan Kerja sedangkan *Work Environment* terhadap Kinerja Pegawai memiliki nilai f^2 sebesar 0,992 yang artinya dampak dari *Work Environment* terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Curug adalah kuat (*small*).

Hasil f^2 untuk variabel *Self Regulation* terhadap Kepuasan Kerja adalah sebesar 0,097 yang artinya *Self Regulation* berdampak kecil (small) terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan hasil f^2 variabel *Self Regulation* terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,007 yang artinya *Self Regulation* memiliki dampak kecil terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Adapun hasil f^2 untuk variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja adalah sebesar 0,162 yang artinya Kepuasan Kerja berdampak kecil terhadap Kinerja.

Hasil Uji Hipotesis

Model yang menggambarkan secara empiris ketujuh pengaruh antara variabel-variabel yang diestimasi disajikan pada tabel 4.16 yang merupakan hasil analisis uji signifikansi/uji hipotesis. Tabel 4.17 dan gambar 4.3 di bawah merangkum tujuh hubungan antar variabel yang ditunjukkan dalam analisis model secara lengkap, empat diantaranya mempunyai dampak yang signifikan sehingga jawaban sementara yang dikembangkan dalam penelitian dapat diterima, akan tetapi terdapat tiga lainnya tidak. menyebabkan pengaruh sehingga hipotesis ditolak

Tabel 7 Hasil Uji Signifikansi/Uji Hipotesis

No	Hubungan Variabel	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
1	Work Environment -> Kinerja	7,140	0,000
2	Self Regulation -> Kinerja	0,511	0,609
3	Kepuasan Kerja -> Kinerja	2,526	0,012
4	Work Environment -> Kepuasan Kerja	2,580	0,010
5	Self Regulation -> Kepuasan Kerja	2,489	0,013
6	Work Environment -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	1,795	0,073
7	Self Regulation -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	1,621	0,105

Sumber: Hasil Olah Data SEM PLS (2024)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.19, dapat diketahui dari 7 (tujuh) hipotesis yang diajukan terdapat 3 (tiga) hipotesis ditolak dan 4 (empat) hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

Hasil analisis terhadap hipotesis pertama dimana diduga *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai didapatkan nilai P-value sebesar 0,000<0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 7,140>1,96 yang artinya Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Environment* berpengarh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Adapun *Work Environment* berdampak positif terhadap kinerja dengan

asumsi *Work Environment* mengalami peningkatan maka akan berdampak peningkatan pada kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang terdahulu relevan seperti hasil penelitian Sihombing et al., (2022), Sari et al., (2021) dan Temanto & Rina (2023) di mana *Work* Environment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fakta bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja menunjukkan bahwa jika suatu organisasi dapat membuat lingkungan kerja menguntungkan bagi orang-orang, maka kinerja yang kuat akan menyusul. Karyawan seringkali kurang termotivasi dalam bekerja karena bosan dengan kesibukan sehari-hari dan lingkungan kerja yang kurang positif, sehingga harus disediakan sarana dan prasarana pendukung demi kelancaran kerja dan pelaksanaan tanggung jawab pegawai di kantor pengabdian masyarakat. Rangsangan semangat kerja pegawai disebabkan oleh suasana kerja yang dapat meningkatkan produktivitasnya. Sifat lingkungan kerja yang dinamis ternyata mampu menjadikan pegawai dalam menjalankan pekerjaan dengan nyaman dan bahagia apabila terus diupayakan agar tercipta kondisi yang nyaman bagi dirinya sehingga dapat dihasilkan kinerja terbaik.

2. Pengaruh *Self Regulation* terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

Hasil analisis terhadap hipotesis kedua dimana diduga *Self Regulation* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug didapatkan nilai P-value sebesar 0,609>0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 0,511<1,96 yang artinya H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Regulation* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug, adapun disiplijn kerja berdampak positi terhadap kinerja dengan asumsi *Self Regulation* mengalami peningkatan satu satuan maka akan berdampak meningkatkan kinerja pegawa. Hasil ini sejalan bertolak belakang dengan hasil penelitian yang terdahulu relevan seperti hasil penelitian Wehrt, Casper & Sonnetag (2022), bahwa untuk pengorganisasian, strategi self regulation efektif karena membantu menyusun tugas-tugas kerja sehingga mengurangi kebutuhan untuk mengontrol diri sendiri secara aktif untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut.

Self regulation menggambarkan proses penetapan tujuan dan perjuangan tujuan sambil memantau dan memastikan keberhasilannya. Ketika konflik antara keinginan dan tujuan untuk bekerja dengan baik terdeteksi selama pemantauan, maka diperlukan pengendalian diri. Oleh karena itu, pengendalian diri di tempat kerja mengacu pada situasi di mana keinginan mengganggu kinerja. strategi pengaturan diri dapat membantu menstabilkan hubungan positif motivasi pengendalian diri dengan kinerja tugas. Sehingga dengan pengertian tersebut secara langsung memang bahwa self regulation tidak dapat mempengaruhi kinerja akan tetapi harus melalui beberapa tahapan yang akan menimbulkan sebuah motivasi dalam diri pegawai, maka dari itu apabila seorang pegawai telah termotivasi akan mampu mencapai tugas yang dihadapinya.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug

Hasil analisis terhadap hipotesis ketiga dimana diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug, didapatkan nilai P-value sebesar 0,012<0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,526>1,96 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug, adapun kinerja dipengaruhi secara positif oleh kebahagiaan kerja. Jika kepuasan kerja meningkat, maka kinerja karyawan kemungkinan besar juga akan meningkat. Temuan ini konsisten dengan penelitian terkait sebelumnya, termasuk penelitian yang dilakukan oleh Syardiansah dkk. (2020), Ramadhani dkk. (2022), dan Sibagariang dkk. (2021) yang menemukan hubungan substansial antara kepuasan kerja dan kinerja.

Hasil ini membuktikan bahwa Tingkat kenikmatan kerja yang dimiliki pekerja dapat mempengaruhi seberapa baik kinerja mereka. Karyawan mengalami kepuasan kerja apabila mereka merasa pekerjaannya menyenangkan, gajinya sepadan dengan beban kerjanya, mempunyai kesempatan yang sama untuk maju ke jabatan yang baik, dan merasa nyaman berada di bawah pengawasan pimpinan. Faktor-faktor ini, bersama dengan dukungan, dorongan, dan bantuan teknis yang terus-menerus dari kepemimpinan, semuanya berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas atau sebaliknya tentu saja memberikan respon dan sikap yang berbeda terhadap pekerjaannya. Sikap positif dalam bekerja ditunjukkan oleh individu yang sangat puas dengan pekerjaannya. Proses keluarnya seseorang dari suatu instansi diawali dengan meningkatnya ketidakpuasan kerja dari para pegawai.

4. Pengaruh *Work Environment* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

Hasil analisis terhadap hipotesis keempat dimana diduga *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug, didapatkan nilai P-value sebesar 0,010<0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,580>1,96 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug, adapun *Work Environment* berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja dengan asumsi *Work Environment* mengalami peningkatan maka akan berdampak meningkatkan Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang terdahulu relevan seperti Arisaq et al (2023) dan Tanuwijaya et al (2022) bahwa work envoironment berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Ketika pekerja melaksanakan tugasnya, lingkungan kerja memegang peranan yang sangat penting. Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja akan dipengaruhi oleh perhatian terhadap lingkungan kerja yang positif atau dengan mengembangkan kondisi kerja yang dapat

mendatangkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Pekerja akan merasakan kepuasan kerja; sebaliknya jika lingkungan kerja instansi tersebut dibawah standar maka pekerja akan mengalami ketidakpuasan kerja. Hal ini dimaksudkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka akan meningkatkan produktivitas pekerja.

5. **Terdapat pengaruh signifikan *Self Regulation* terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.**

Hasil analisis hipotesis kelima dimana diduga *Self Regulation* berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug, didapatkan nilai P-value sebesar 0,013<0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 3,489>1,96 yang artinya H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Self Regulation* berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug, adapun *Self Regulation* berdampak positif terhadap Kepuasan Kerja dengan asumsi *Self Regulation* mengalami peningkatan maka akan berdampak meningkatkan Kepuasan Kerja. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang terdahulu relevan seperti hasil penelitian Alexandrovna (2020) dan Aritonang & Tung (2023) bahwa Bagi para profesional, yang lebih puas dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan mereka yang kurang puas dengan pekerjaannya, dalam kondisi rumit dengan aktivitas jarak jauh yang tidak biasa, tindakan manipulatif lebih umum digunakan sebagai sumber daya untuk mengatur diri sendiri.

Perilaku pengaturan emosi tertentu dapat berpartisipasi dalam pembangunan sikap positif dalam organisasi sehingga meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Intervensi dapat diarahkan pada program pelatihan dengan pegawai untuk perolehan dan pengembangan perilaku yang melibatkan penilaian ulang kognitif dan penerapan perhatian di tempat kerja. Meskipun regulasi emosi yang memperburuk dampak tampaknya tidak berhubungan secara tidak langsung dengan kepuasan kerja, namun hal ini terkait dengan dampak negatif. Oleh karena itu, pelatihan dalam mengendalikan perenungan kognitif harus bermanfaat dalam mencegah masalah kesejahteraan pegawai yang juga diekspresikan dalam perasaan negatif di tempat kerja.

6. **Pengaruh *Work Environment* terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Kepuasan Kerja pada Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug**

Hasil analisis hipotesis keenam yang merupakan pengaruh tidak langsung, dimana diduga Melalui kepuasan kerja, *Work Environment* mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Mengingat T-Statistics sebesar 1,795<1,98, P-Values sebesar 0,073>0,05, dan Ha ditolak maka dapat dinyatakan bahwa *Work Environment* tidak ada hubungannya terhadap kepuasan kerja pegawai non ASN di Curug. Kabupaten yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai. dan atau dapat disimpulkan juga bahwasanya Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug belum mampu memediasi pengaruh dari *Work Environment* terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Apabila melihat hasil secara individu

bahwa *Work Environment* tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, sementara kepuasan Kerja pegawai mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan *work environment* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga hal ini dapat disimpulkan baik tidaknya lingkungan kerja yang berada rasakan pegawai tidak secara langsung mempengaruhi kinerjanya kan tetapi memberikan dampak kepada kepausan kerja pegawai itu sendiri.

Pegawai akan memberikan hasil yang optimal apabila kondisi *work environment* baik, kondisi lingkungan yang sehat, aman, nyaman dalam menjalankan tanggung jawabnya, dan tentunya dengan sistem kerja yang efektif, efisien, dan produktif. Akan tetapi dalam hal ini *work environment* yang ada di Kecamatan Curug berupa sebuah keadaan yang selalu berada pada diri pegawai di saat mereka bekerja, baik itu terkait kenyamanan, keamanan serta lingkungan yang sehat yang mampu meberikan tingkat efektivitas pegawai dalam bekerja lebih menimbulkan kepada kepuasan kerja dibandingkan terhadap kinerja.

7. Pengaruh *Self Regulation* terhadap Kinerja Pegawai di Mediasi Kepuasan Kerja pada Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug.

Hasil analisis hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung, dimana diduga *Self Regulation* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja didapatkan nilai P-Values sebesar 0,105>0,05 dan T-Statistik sebesar 1,621<1,98 yang artinya H0 diterima dan Ha ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa *Self Regulation* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Atau dapat disimpulkan juga bahwasanya Kepuasan Kerja pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug belum mampu memediasi pengaruh dari *Self Regulation* terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Hal ini apabila melihat hasil secara langsung bahwa *Self Regulation* tidak mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai akan tetapi *Self Regulation* mampu mempengaruhi tingkat kepuasan pegawai.

Self Regulation penting bagi seseorang karena seseorang pada proses pembelajaran bagaimana teknik yang sangat baik untuk mengelola emosi antara lain menjaga ketenangan saat bekerja dan mengangkat tangan saat berbicara atau memberi izin, atau mengelola amarah dengan tidak menangis tersedu-sedu. *self regulation* pada dasarnya merupakan kemampuan untuk mengendalikan perilaku yang dicapai dengan mengamati perilaku dan kinerja individu, menilai dan mengevaluasinya menggunakan standar pribadi mereka dan meresponsnya secara positif dan negatif sesuai dengan rangsangan yang mereka hadapi. Sehingga dalam hal ini self regulation lebih menekankan pada kepuasan yang dihasilkan berdasarkan pengendalian perilaku pegawai tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa penelitian secara menyuluruh dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama didapatkan nilai P-value sebesar 0,000<0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 7,140>1,96 sehingga Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya *Work Environment* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Semakin baik *Work environment* yang menunjang pegawai dalam bekerja akan mampu meningkatkan kinerja pegawai
2. Hasil uji hipotesis kedua didapatkan nilai P-value sebesar 0,609>0,05 dan nilai T-Statistik sebesar 0,511<1,96 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya *Self Regulation* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Walaupun pegawai memiliki *Self Regulation* yang tinggi belum mampu meningkatkan kinerja pegawai
3. Hasil uji hipotesis ketiga didapatkan nilai P-value sebesar 0,012<0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,526>1,96 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan pegawai dalam bekerja, maka akan semakin meningkat pula kinerja pegawai tersebut.
4. Hasil uji hipotesis keempat didapatkan nilai P-value sebesar 0,010<0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 2,580>1,96 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya *Work Environment* (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. *Work Environment* yang semakin baik bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.
5. Hasil uji hipotesis kelima didapatkan nilai P-value sebesar 0,013<0,05 dan nilai T-Statistic sebesar 3,489>1,96 sehingga H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya *Self Regulation* (X2) berpengaruh signifikan terhadap terhadap Kepuasan Kerja (Z) pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Semakin meningkatkanya *self regula*tion pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai.
6. Hasil uji hipotesis keenam didapatkan nilai P-Values sebesar 0,073>0,05 dan T-Statistik sebesar 1,795<1,98 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya *Work Environment* (X1) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Baiknya kondisi workencvironment yang dilandasi kepuasan kerja belum mampu meningkatkan kinerja pegawai.
7. Hasil uji hipotesis ketujuh didapatkan nilai P-Values sebesar 0,105>0,05 dan T-Statistik sebesar 1,621<1,98 sehingga H0 diterima dan Ha ditolak yang artinya *Self Regulation* (X2) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada pegawai Non ASN di Kecamatan Curug. Self regulation yang dimiliki pegawai dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi belum mampu menciptakan peningkatan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Yogyakarta: Deepublish.

Ahakwa, M., Sari, D., & Nugraha, R. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(2), 90–98.

Apriyanto, D., Suryani, T., & Lestari, S. (2021). Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 60–68.

Arifin, M., et al. (2021). *Path Analysis of Self-Regulation, Social Skills, Critical Thinking and Problem-Solving Ability on Social Studies Learning Outcomes*. International Journal of Instruction, 14(3), 613-628.

Assa, A. F. (2023). Peran Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Intraco Penta Tbk. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(1), 381–398. https://doi.org/10.31955/mea.v7i1.2947

Astika, E., et al. (2022). *Effect of Work Environment and Workload on Employee Satisfaction*. ResearchGate.

Carvalho, V. S., et al. (2020). *The Role of Happiness on Job Satisfaction and Employee Performance: A Cross-Cultural Research in Italy and Turkey*. ResearchGate.

de la Fuente, J., et al. (2014). *Effects of Level of Personal Self-Regulation and Different Contexts of Stress on Coping Strategies in Higher Education*. ResearchGate.

Egenius, T., Rahmawati, S., & Nugroho, A. (2020). Kepuasan Kerja sebagai Determinan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45–53.

Fuente, J. de la, Sander, P., & Putwain, D. (2014). Self-Regulation and Academic Achievement: The Role of Motivation and Emotion. *Journal of Educational Psychology*, 106(3), 744–758.

Halimah, N., Suryani, T., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(2), 60–68.

Halimah, R., Yulihasri, & Rivai, H. A. (2023). *Influence of Job Burnout and Work Environment on Job Satisfaction and Its Impact on Teachers' Organizational Commitment*. International Journal of Social Research, 2(5), 834.

Hartono, A. (2023). Lingkungan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 11(1), 45–53.

Jamil, A., Lewenussa, R., & Ramdhani, T. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kota Sorong. *Journal of Economic and Management (JECMA)*, 5(1), 43–58. https://doi.org/10.46772/jecma.v5i1.992

Kartono, R., Sabilila, R. A., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis)*, 1(2), 1–10. https://doi.org/10.24034/jimbis.v1i2.5416

Kuncorowati, H., et al. (2022). *The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance*. ResearchGate.

Kusuma, R., & Kania, D. (2022). Indikator Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 8(2), 45–53.

Lengkey, L., Sendow, G. M., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Human Relation terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. *Jurnal EMBA*, 11(2), 1–10. https://doi.org/10.35794/emba.v11i02.47224

Lestari, S., & Arifin, M. (2021). Pengaruh Self-Regulation terhadap Efektivitas Belajar Mahasiswa. *Jurnal Psikologi Pendidikan*, 9(1), 15–22.

Lombogia, A., Sendow, G. M., & Roring, F. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Kakas. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1–10. https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43878

Nursaid, et al. (2020). *Improvement of Job Satisfaction Based on Work Motivation, Work Environment, Competence, and Compensation for Hospital Employees*. ResearchGate.

Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(4), 993–1005. https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492

Rahman, A., Putri, M., & Hidayat, T. (2022). Kinerja Pegawai dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(2), 85–93.

Satri, R., et al. (2023). *The Effect of Job Satisfaction and Employee Loyalty on Employee Performance*. PENA Journal, 2(1), 50-60.

Siagian, S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Suharmono, A., Widodo, S., & Prasetyo, B. (2024). Analisis Kinerja Pegawai dalam Perspektif Manajemen Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 14(1), 50–58.

Wewengkang, F., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. S. R. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Lingkungan Kerja dan Kesejahteraan Pegawai terhadap Kebahagiaan Kerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 11(4), 1–10. https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.52183

Wahyuni, A., & Badri, J. (2023). Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKPAD Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Economina*, 2(5), 1024–1040. https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.508

Tirta, T. (2023). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Motivasi Kerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 12(2), 494–506. https://doi.org/10.22437/jmk.v12i2.18373

Vohra, O., Ozyesil, Z., & Esin, M. N. (2022). *Work Environment and Job Satisfaction among Employees*. International Journal of Indian Psychology, 10(1), 126.Yardiansah, D., et al. (2020). *Factors Affecting Employees' Job Satisfaction: Organizational and Individual Levels*. ResearchGate.

Yardiansah, D., Putri, A., & Hidayat, T. (2020). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi: Studi pada Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 75–83.

Yundani, C. (2022). *Self-Regulation in Learning: Concepts and Applications*.