

TESIS

PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN EFEKTIVITAS APLIKASI APIK TERHADAP KINERJA ASN MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN KABUPATEN KOTABARU

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada
Program Magister Manajemen Universitas Lambung Mangkurat



Oleh :

Nama: Herlyna

NIM. 2420318720006

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT
BANJARMASIN**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

Hasil Penelitian Tesis Ini Disetujui Untuk Diseminarkan

16 Februari 2026

Pembimbing,



Dr. Dahniar, S.E., M. Si
NIP. 196912211997022005

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M.
NIP. 197210102003122002

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah TESIS saya yang berjudul:

PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN EFEKTIVITAS APLIKASI APIK TERHADAP KINERJA ASN MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN KABUPATEN KOTABARU

Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini yang disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah TESIS ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia TESIS ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (M.M.) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Banjarmasin, 11 Juli 2026

Yang membuat pernyataan,



Herlyna

NIM. 2420318720006

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH *WORK ENVIRONMENT* DAN EFEKTIVITAS APLIKASI APIK
TERHADAP KINERJA ASN MELALUI *JOB SATISFACTION* PADA
KESATUAN PENGELOLAAN HUTAN KABUPATEN KOTABARU

TESIS

Oleh

HERLYNA

NIM. 2420318720006

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Tesis dan dinyatakan diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M.) pada tanggal : 11 Juli 2026

Susunan Tim Penguji

Ketua

Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP. 197210102003122002

Sekretaris

Dr. Wimby Wandary, SE, MM
NIP. 19780813 200604 2 001

Pembimbing

Dr. Dahniar, SE, MSi.
NIP. 196912211997022005

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Lambung Mangkurat,



Dr. Meiske Claudia, SE, MM
NIP. 197210102003122002

ABSTRACT

Herlyna. 2026. "The Effect of Work Environment and the Effectiveness of the APIK Application on Civil Servant Performance Mediated by Job Satisfaction at the Kotabaru Regency Forest Management Unit". Advisor: Dahniar.

Keywords: Work Environment, APIK Application Effectiveness, Job Satisfaction, Civil Servant Performance, SEM-PLS

This study is motivated by the continuing ineffectiveness of APIK implementation and workplace conditions that are suspected of influencing job satisfaction and civil servant performance. This study analyzes the direct and indirect effects of the Work Environment and the effectiveness of the APIK application on civil servant performance mediated by Job Satisfaction at the Kotabaru Regency Forest Management Unit. Its novelty lies in an integrated model combining Organizational Behavior, the Technology Acceptance Model (TAM), the DeLone and McLean Information Systems Success Model, and Herzberg's Two-Factor Theory in a geographically constrained public-sector setting.

This study employs a quantitative approach with an explanatory research design. The population consists of all 45 active civil servants at the Kotabaru Regency Forest Management Unit who used the APIK application. All members of the population are selected as respondents using a saturated sampling or census technique. This study uses a Likert-scale questionnaire to collect the data and is analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 4.

The results show that the Work Environment and APIK application effectiveness have positive and significant effects on civil servant performance and Job Satisfaction. Job Satisfaction also has a positive and significant effect on performance and provides complementary partial mediation in both the Work Environment-performance and APIK effectiveness-performance relationships. Thus, organizational and technological improvements reinforce performance directly while simultaneously working through positive job attitudes. Theoretically, these findings strengthen the Organizational Behavior perspective that organizational and technological factors shape work behavior through Job Satisfaction as a psychological mechanism.

Banjarmasin, August 03, 2026

Approved by:

Head of Language Center



Dr. Hj. Noor Eka Chandra, M.Pd

NIP. 197710232001122003

ABSTRAK

Herlyna. 2026. “Pengaruh *Work Environment* dan Efektivitas Aplikasi APIK terhadap Kinerja ASN melalui *Job Satisfaction* pada Kesatuan Pengelolaan Hutan Kabupaten Kotabaru”, Dahniar (Pembimbing).

Kata Kunci: *Work Environment*, Efektivitas Aplikasi APIK, *Job Satisfaction*, Kinerja ASN, SEM-PLS

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya ketidakefektifan implementasi aplikasi APIK dan kondisi lingkungan kerja yang diduga memengaruhi *Job Satisfaction* serta Kinerja ASN. Penelitian bertujuan menganalisis pengaruh langsung dan tidak langsung *Work Environment* dan Efektivitas Aplikasi APIK terhadap Kinerja ASN melalui *Job Satisfaction* pada Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kotabaru. Kebaruan penelitian terletak pada integrasi *Organizational Behavior*, *Technology Acceptance Model* (TAM), model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean, serta Teori Dua Faktor Herzberg dalam konteks organisasi publik dengan kendala geografis.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori. Populasi penelitian terdiri atas seluruh ASN aktif di Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kotabaru yang menggunakan aplikasi APIK, yaitu sebanyak 45 orang. Seluruh anggota populasi dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh atau sensus. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 4.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work Environment* dan Efektivitas Aplikasi APIK berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN dan *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN serta membentuk mediasi parsial komplementer pada pengaruh *Work Environment* dan Efektivitas Aplikasi APIK terhadap Kinerja ASN. Artinya, perbaikan faktor organisasi dan teknologi memperkuat kinerja secara langsung sekaligus melalui pembentukan sikap kerja yang positif. Secara teoretis, temuan ini memperkuat perspektif *Organizational Behavior* bahwa faktor organisasi dan teknologi memengaruhi perilaku kerja melalui *Job Satisfaction* sebagai mekanisme psikologis.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT karena atas rahmat, karunia, dan hidayah-Nya sehingga tesis yang berjudul “Pengaruh *Work Environment* dan Efektivitas Aplikasi APIK terhadap Kinerja ASN melalui *Job Satisfaction* pada Kesatuan Pengelolaan Hutan Kabupaten Kotabaru” dapat diselesaikan dengan baik sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, bimbingan, serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Ahmad Alim Bachri, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Lambung Mangkurat.
2. Prof. Dr. H. Ahmad Yunani, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat.
3. Dr. Dahniar, S.E., M.Si., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan, kritik, dan saran selama proses penyusunan tesis.
4. Dr. Meiske Claudia, S.E., M.M., selaku Ketua Tim Penguji, serta Dr. Wimby Wandary, S.E., M.M., selaku Sekretaris/Anggota Tim Penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan untuk penyempurnaan tesis. Susunan tersebut sesuai dengan lembar pengesahan tesis.
5. Seluruh dosen dan staf administrasi Program Magister Manajemen FEB ULM yang telah memberikan ilmu, bantuan, dan pelayanan akademik selama penulis menempuh pendidikan.
6. Kepala Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kotabaru beserta seluruh ASN dan pegawai yang telah memberikan izin, bantuan, dan dukungan dalam pelaksanaan penelitian.

7. Kedua orang tua dan keluarga tercinta yang selalu memberikan doa, dukungan, motivasi, dan kasih sayang kepada penulis.
8. Teman-teman mahasiswa Program Magister Manajemen FEB ULM Angkatan 2024, serta seluruh pihak yang telah membantu penyelesaian tesis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan penelitian ini di masa yang akan datang.

Akhir kata, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Banjarmasin, 2026

Penulis,

Herlyna

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Novelty Penelitian	7
1.3. Rumusan Masalah	8
1.4. Tujuan Penelitian	9
1.5. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. <i>Grand theory: Organizational Behavior</i>	13
2.1.1. Konsep dan Ruang Lingkup Organizational Behavior	13
2.1.2. Kerangka Input–Proses–Outcome	13
2.1.3. Peran Work Environment dalam Perilaku Organisasi	14
2.1.4. Digitalisasi sebagai Sistem Kerja dan Mekanisme Kontrol	14
2.1.5. Job Satisfaction sebagai Sikap Kerja	14
2.1.6. Integrasi TAM, DeLone–McLean, dan Herzberg	15
2.1.7. Relevansi pada ASN Kesatuan Pengelolaan Hutan	15

2.1.8. Sintesis Grand Theory	16
2.2. Landasan Teori.....	16
2.2.1. <i>Work Environment</i>	16
2.2.2. Efektivitas Aplikasi APIK.....	21
2.2.3. <i>Job Satisfaction</i>	26
2.2.4. Kinerja ASN.....	29
2.3. Penelitian Terdahulu	33
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN.....	40
3.1. Kerangka Konseptual	40
3.2. Hipotesis Penelitian.....	43
BAB IV METODE PENELITIAN.....	46
4.1. Batasan Kajian Penelitian.....	46
4.2. Rancangan dan Lokasi Penelitian.....	46
4.2.1. Rancangan Penelitian	46
4.2.2. Lokasi Penelitian	47
4.3. Tingkat Unit Analisis	47
4.4. Populasi dan Sampel Penelitian	48
4.4.1. Populasi	48
4.4.2. Penetapan Ukuran Sampel	48
4.5. Rancangan Pengambilan Sampel	48
4.6. Operasionalisasi Variabel.....	49
4.6.1. Variabel Prediktor 1: <i>Work Environment</i> (X ₁)	49
4.6.2. Variabel Prediktor 2: Efektivitas Aplikasi APIK (X ₂)	51
4.6.3. Variabel Perantara: <i>Job Satisfaction</i> (Z)	54
4.6.4. Variabel Hasil: Kinerja ASN (Y)	55
4.7. Teknik Pengumpulan Data	57

4.8.	Mitigasi <i>Common Method Bias</i>	58
4.9.	Evaluasi Instrumen melalui <i>Outer Model</i>	59
4.9.1.	Pemeriksaan Validitas Konvergen dan Diskriminan.....	59
4.9.2.	Pemeriksaan Validitas Diskriminan (<i>Discriminant Validity</i>).....	60
4.9.3.	Penilaian Reliabilitas Konstruk.....	61
4.10.	Prosedur Analisis Data	61
4.10.1.	Penilaian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	62
4.10.2.	Analisis Peran Mediasi <i>Job Satisfaction</i> dalam PLS-SEM.....	63
BAB V HASIL PENELITIAN.....		65
5.1.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	65
5.1.1.	Profil Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kotabaru	65
5.1.2.	Implementasi Aplikasi APIK pada Kesatuan Pengelolaan Hutan Kabupaten Kotabaru.....	66
5.2.	Karakteristik Responden	66
5.3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	69
5.3.1.	Deskripsi Variabel <i>Work Environment</i> (X1)	69
5.3.2.	Deskripsi Variabel Efektivitas Aplikasi APIK (X2)	70
5.3.3.	Deskripsi Variabel <i>Job Satisfaction</i> (Z)	70
5.3.4.	Deskripsi Variabel Kinerja ASN (Y)	70
5.3.5.	Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	71
5.3.6.	<i>Outer Loadings</i>	72
5.3.7.	<i>Construct Reliability and Validity</i>	74
5.3.8.	Validitas Diskriminan <i>HTMT</i>	74
5.3.9.	<i>Collinearity Statistics (VIF)</i>	74
5.4.	Common Method Bias melalui Full Collinearity VIF.....	75
5.5.	Evaluasi Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	76

5.5.1. Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	76
5.5.2. Pengujian Jalur Langsung (<i>Path Coefficients</i>)	77
5.5.3. Pengujian Efek Tidak Langsung (<i>Specific Indirect Effects</i>)	77
5.5.4. <i>Total Indirect Effects</i> dan <i>Total Effects</i>	78
5.5.5. Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis	79
5.6. Pembahasan Hasil Penelitian	80
5.6.1. Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap Kinerja ASN	80
5.6.2. Pengaruh Efektivitas Aplikasi APIK terhadap Kinerja ASN	81
5.6.3. Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap <i>Job Satisfaction</i>	82
5.6.4. Pengaruh Efektivitas Aplikasi APIK terhadap <i>Job Satisfaction</i>	83
5.6.5. Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> terhadap Kinerja ASN	84
5.6.6. Peran Mediasi <i>Job Satisfaction</i> pada Pengaruh <i>Work Environment</i> terhadap Kinerja ASN	85
5.6.7. Peran Mediasi <i>Job Satisfaction</i> pada Pengaruh Efektivitas Aplikasi APIK terhadap Kinerja ASN	86
5.7. Implikasi Penelitian	87
5.7.1. Implikasi Teoritis	87
5.7.2. Implikasi Manajerial	89
5.8. Keterbatasan Penelitian	90
BAB VI PENUTUP	92
6.1. Kesimpulan	92
6.2. Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN - LAMPIRAN	99

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Diagram Operasional Variabel Work Environment (X ₁).....	20
Tabel 2.2 Diagram Operasional Variabel Efektivitas Aplikasi APIK (X ₂).....	24
Tabel 2.3 Diagram Operasional Variabel Job Satisfaction (Z).....	26
Tabel 2.4 Penelitian Terdahulu	33
Tabel 4.1 Rincian Operasional Konstruk X ₁ : Work Environment.....	50
Tabel 4.2 Rincian Operasional Konstruk Efektivitas APIK (X ₂).....	52
Tabel 4.3 Rincian Operasional Konstruk Z: Job Satisfaction	54
Tabel 4.4 Rincian Operasional Konstruk Y: Kinerja ASN	55
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	67
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja	68
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat	68
Tabel 5.5 Kriteria Interpretasi Nilai Rata-rata	69
Tabel 5.6 Analisis Deskriptif Variabel Work Environment (X ₁).....	69
Tabel 5.7 Analisis Deskriptif Variabel Efektivitas Aplikasi APIK (X ₂).....	70
Tabel 5.8 Analisis Deskriptif Variabel Job Satisfaction (Z).....	70
Tabel 5.9 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja ASN (Y).....	70
Tabel 5.10 Outer Loadings Model Final	72
Tabel 5.11 Construct Reliability and Validity	74
Tabel 5.12 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	74
Tabel 5.13 Nilai VIF Indikator Model Pengukuran.....	74
Tabel 5.14 Hasil Full Collinearity VIF	75
Tabel 5.15 Koefisien Determinasi (R-Square).....	76
Tabel 5.16 Hasil Bootstrapping Path Coefficients.....	77
Tabel 5.17 Hasil Bootstrapping Specific Indirect Effects.....	78
Tabel 5.18 Total Indirect Effects	78
Tabel 5.19 Total Effects Antarvariabel.....	78
Tabel 5.20 Rangkuman Hasil Pengujian Seluruh Hipotesis	79
Tabel 5.21 Ringkasan Jenis Mediasi Berdasarkan Hasil Pengujian	80
Tabel 5.22 Matriks Implikasi Manajerial Operasional	89

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Diagram frekuensi Kehadiran ASN Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah Kabupaten Kotabaru pada Tahun 2025	3
Gambar 3.1 Kerangka Pikir Penelitian	42
Gambar 4.1 Peta Indikator Work Environment (X_1)	51
Gambar 4.2 Struktur Indikator Efektivitas Aplikasi APIK (X_2).....	53
Gambar 4.3 Peta Indikator Job Satisfaction (Z).....	55
Gambar 4.4 Peta Indikator Kinerja ASN (Y).....	57
Gambar 4.5 Spesifikasi Model PLS-SEM Penelitian	59
Gambar 5.1 Model SEM-PLS Penelitian.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Variabel Independen 1: Work environment (X_1)	100
Lampiran 2. Kuesioner Variabel Independen 2: Efektivitas Aplikasi APIK (X_2).	101
Lampiran 3. Kuesioner Variabel Mediasi: Job Satisfaction (Z)	102
Lampiran 4. Kuesioner Variabel Dependen: Kinerja ASN (Y)	103

