

---

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA**

**Ari Maharani**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha

Email : [Maharaniputriari80@gmail.com](mailto:Maharaniputriari80@gmail.com)

---

**Informasi Naskah**

**Diterima: 20-02-2024**

**Revisi: 22-02-2025**

**Terbit: 01-05-2025**

**Kata Kunci:**

Lingkungan Kerja,  
Disiplin Kerja,  
Kepuasan Kerja,  
Kinerja Karyawan

---

**Abstrak**

Studi ini bertujuan guna dampak lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja karyawan, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Dalam implementasinya, penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data yang terstruktur melalui kuesioner yang disebar pada responden yang telah ditentukan. Hasil studi memperlihatkan bahwasanya lingkungan kerja serta tingkat kedisiplinan secara substansial memengaruhi tingkat kepuasan kerja, yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kinerja karyawan. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang memperkuat korelasi antara kondisi lingkungan kerja, tingkat kedisiplinan, dan performa karyawan. Studi ini memberikan kontribusi bagi perkembangan kajian akademik dengan menyoroti urgensi dalam membangun lingkungan kerja yang suportif serta menanamkan kedisiplinan sebagai pendekatan strategis untuk mengoptimalkan produktivitas tenaga kerja. Temuan ini dapat dijadikan sebagai dasar bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang berfokus pada optimalisasi lingkungan kerja dan peningkatan kedisiplinan guna mendorong kinerja karyawan secara berkelanjutan.

---

**Abstract**

**Keywords:** *Work Environment, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance*

*This study aims to examine the relationship between workplace conditions, employee discipline, and performance, with job satisfaction functioning as a mediating factor. Adopting a quantitative research methodology, data were gathered using a structured questionnaire. The results demonstrate that both workplace conditions and employee discipline exert a significant influence on job satisfaction, which subsequently serves as a key determinant in shaping overall employee performance. Job satisfaction functions as a critical mediating factor that strengthens the interrelation between workplace conditions, disciplinary adherence, and employee productivity. This study offers valuable insights into the pivotal role of fostering a conducive work atmosphere and maintaining discipline as key drivers for enhancing employee productivity. The results serve as a strategic reference for organizations aiming to optimize workplace conditions and instill strong discipline to sustainably improve employee performance*

---

**PENDAHULUAN**

Dua faktor penting yang memengaruhi kualitas kerja karyawan di sebuah perusahaan yakni lingkungan kerja serta disiplin kerja mereka. Kualitas lingkungan kerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta dan tingkat disiplin pegawai dapat sangat memengaruhi produktivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kepuasan kerja berperan krusial dalam memperkuat atau melemahkan keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja, regulasi ketenagakerjaan, dan efektivitas kinerja karyawan. Seluruh aspek fisik ataupun psikologis yang terdapat di tempat kerja membentuk lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap tingkat

kenyamanan bekerja.

Fungsi terpenting manajemen personalia adalah kedisiplinan, karena tingkat disiplin pegawai berkorelasi langsung dengan tingkat kinerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi organisasi pemerintah guna tercapainya hasil yang diinginkan jika pegawai tidak berdisiplin. Pembelajaran yang baik memperlihatkan bentuk tanggung jawab seseorang terhadap tugas.

Kinerja karyawan sangat penting agar organisasi dapat menyelesaikan tugas-tugas yang telah direncanakan. Kinerja tersebut dapat didefinisikan sebagai tingkat kerja pegawai terhadap tugas yang diberikan kepada mereka. Mangkunegara (2015: 67) berpendapat, kinerja pegawai merupakan tingkat berhasilnya pegawai ketika bertugas mereka. Istilah tersebut berasal dari kata "prestasi sesungguhnya" ataupun "prestasi kerja" yang digapai seseorang

Kepuasan kerja merujuk padaperasaan emosional positif seorang karyawan tentang pekerjaannya, yang dapat berdampak pada kinerja mereka. Kasmir (2016:189) menjelaskan bahwasanya kepuasan kerja berdampak pada kinerja pegawai, serta bentuk rasa kepuasan dari hasil kerja yang dicapai dan perasaan senang terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Selain itu, studi Diana Khairani Sofyan "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai di sektor swasta" mendukung temuan ini. Studi ini menemukan bahwasanya lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai di kantor sektor swasta; dari pengujian Hipotesis memperlihatkan bahwasanya  $H_0$  tidak diterima, menandakan terdapat pengaruh yang signifikan diantara keduanya. Dengan demikian, produktifitas kerja sangat dipengaruhi lingkungan kerja.

Pada sektor swasta atau institusi pemerintah lainnya, banyak studi telah dilakukan tentang bagaimana kepuasan kerja, disiplin kerja, serta lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Namun, tidak banyak studi yang mempelajari Kementerian Agama secara khusus, terutama di Kota Yogyakarta. Karena celah ini, kami memiliki kesempatan untuk mempelajari fenomena dalam berbagai institusi yang memiliki tanggung jawab pelayanan publik. Tujuan studi ini guna dipelajari mendalam bagaimana disiplin kerja serta lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan kepuasan kerja mereka dan apakah ada hubungan antara kedua variabel tersebut yang saling mempengaruhi.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Lingkungan kerja menjadi faktor fundamental pada tingkat produktivitas karyawan. Suasana kerja yang kondusif menciptakan ekosistem yang sehat, aman, dan nyaman, sehingga memungkinkan individu untuk menjalankan tugasnya secara maksimal, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap peningkatan efektivitas organisasi. Berbanding terbalik, kurangnya lingkungan kerja mendukung mampu berpengaruh pada penurunan etos kerja karyawan, yang berisiko menyebabkan penurunan performa. Beberapa aspek yang menjadi indikator lingkungan kerja meliputi pencahayaan, temperatur udara, serta tingkat kebisingan di tempat kerja.

Seluruh aspek yang berkaitan dengan fasilitas dan peralatan kerja, kondisi lingkungan sekitar, metode operasional, serta sistem pengorganisasian kerja, baik secara individu maupun dalam tim, merupakan elemen integral yang membentuk lingkungan kerja, menurut Sedarmayanti (2016), yang menekankan pentingnya elemen fisik dan prosedural guna terciptanya lingkungan kerja yang mendukung.

Disiplin kerja ataupun ketaatan aturan, prosedur, dan norma sesuai ketetapan oleh organisasi. Ini sangat penting karena mempengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tanggung jawab mereka dan mematuhi standar operasional. Dalam disiplin kerja terdapat beberapa indikator: Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur, pengelolaan waktu, kualitas kerja, perilaku profesional.

Menurut Widodo (2015), Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional individu yang

dapat bersifat negatif maupun positif sebagai respons terhadap pengalaman kerja yang dialaminya. Hal ini menunjukkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhan mereka. Irwan (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah perolehan pencapaian karyawan dalam bertugas sesuai tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, termasuk kuantitas, kualitas, efektivitas, dan efisiensi kerja.

Kepuasan kerja merepresentasikan persepsi individu terhadap profesinya, mencakup berbagai dimensi yang berkaitan dengan tugas yang dijalankan serta kondisi lingkungan kerja. Widodo (2015) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu keadaan emosional yang dapat bersifat positif maupun negatif, yang dirasakan oleh seorang karyawan sebagai respons terhadap pengalaman mereka dalam menjalankan tugas profesional. Kondisi ini menggambarkan perasaan yang dimiliki seseorang tentang pekerjaan mereka. Irwan (2020) mengatakan kinerja merupakan capaian hasil kerja oleh orang-orang ketika bertugas dan dinilai berlandaskan indikator tertentu. Kualitas, kuantitas, efektivitas, dan efisiensi kerja adalah beberapa indikator yang dipergunakan sebagai penilaian kinerja karyawan.

## **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Studi mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki korelasi erat dengan kondisi lingkungan kerja. Robbins (1996:208) berpendapat bahwasanya suatu determinan utama kepuasan kerja adalah lingkungan kerja yang kondusif. Optimalisasi lingkungan kerja tidak hanya berkontribusi terhadap kenyamanan karyawan, tetapi juga berfungsi sebagai faktor fundamental yang mendukung efektivitas ketika bertugas dan menjalani tanggung jawab profesional.

H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Studi empirik menemukan bahwasanya Disiplin Kerja berdampak positif pada kepuasan kerja pegawai ini dikuatkan dari temuan Chirasha (2013 :214-219) yang membuktikan bahwa individu dengan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi bekerja akan lebih efisien dalam tugas. Studi Fenley (2008 :349-364) memperkuat dengan hasil studinya yang memperlihatkan bahwasanya disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja.

H2: Disiplin kerja berdampak secara signifikan kepada kepuasan kerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Mangkuprawira (2002:146) Kinerja didefinisikan sebagai hasil capaian kerja karyawan, terlihat dari segi kualitas ataupun kuantitas, ketika bertugas serta mengemban tanggung jawabnya. Hasilnya memperlihatkan bahwasanya kondisi lingkungan kerja berpengaruh besar pada tingkat kinerja karyawan. Kondusifitas lingkungan kerja mampu meningkatkan ketekunan, dedikasi, serta motivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya secara optimal. Begitupun sebaliknya dan pada akhirnya berimplikasi negatif terhadap capaian kinerja karyawan.

H3: Lingkungan berdampak secara signifikan kepada kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Temuan studi milik Yudiningsih (2016) mengungkap bahwasanya disiplin kerja berdampak signifikan serta positif pada kinerja karyawan, di mana tingginya tingkat disiplin mencerminkan tanggung jawab dan komitmen ketika bertugas.

H4: Disiplin Kerja berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Robbins (2007:176), sebagaimana diterjemahkan oleh Harbani Pasolong, mendefinisikan kinerja sebagai hasil evaluasi terhadap tugas yang telah diselesaikan oleh karyawan, dengan membandingkannya terhadap standar atau kriteria sesuai ketentuan sebelumnya. Berdasarkan berbagai pandangan para ahli, kinerja pegawai dapat diinterpretasikan sebagai pencapaian hasil

kerja individu dalam suatu organisasi, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaiannya.

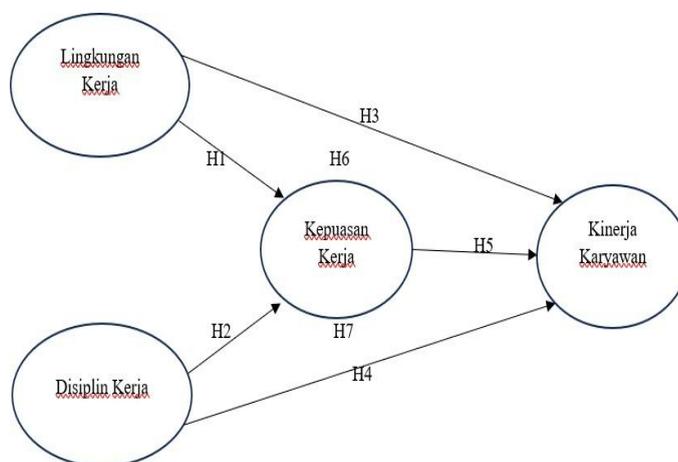
H5: Disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Kahn (1990) dalam studinya membahas konsep keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi keterlibatan tersebut. Ia berargumen bahwasanya lingkungan kerja yang positif dan mendukung bisa menaikkan tingkat keterlibatan karyawan, lalu berkontribusi kepada kinerja hingga kepuasan kerja.

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Robinson dan Judge (2016) Mereka menjelaskan bahwa disiplin kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian memberi kontribusi kepada kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan terciptanya lingkungan kerja yang lebih teratur serta efisien.

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta



Gambar 1. Kerangka Berpikir

## METODE STUDI

### Desain studi

Jenis studi yang dipergunakan pada studi ini studi kuantitatif.

### Variabel Studi

Tiga variabel di studi ini, adalah :

#### 1. Variabel Independen

Lingkungan kerja ( $X_1$ ) serta Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah variabel yang tidak terkait pada studi ini.

#### 2. Variabel Dependen

Adapun variabel terikat studi Kinerja karyawan ( $Y$ ) Di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

#### 3. Variabel Intervening

Adapun variabel terikat pada studi ini kepuasan karyawan ( $Z$ ).

### **Definisi Operasional Variabel**

Dalam studi ini, definisi operasional variabel yakni :

#### **Lingkungan Kerja (X1)**

Sedarmayanti (2016) berpendapat, lingkungan kerja meliputi semua bahan serta alat yang dipergunakan, Lingkungan kerja mencakup aspek-aspek yang meliputi kondisi sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengelolaan tugas baik secara individu maupun dalam kelompok. Robbins dan Judge (2017) mengartikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan faktor fisik dan sosial dalam suatu tempat kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan serta produktivitas karyawan. Berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge serta Sedarmayanti (2016), indikator lingkungan kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Penerangan Penerangan dalam ruang kerja
- b. Suhu udara Di dalam ruang kerja pegawai
- c. Suara bising Suara yang bunyinya

#### **Disiplin Kerja (X2)**

Menurut Griffin (2016), baiknya disiplin kerja dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dengan memastikan bahwa mereka mengikuti standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Robbins dan Judge (2017) menambahkan bahwa disiplin kerja yang baik juga berhubungan erat dengan kepuasan kerja. Pegawai yang mengikuti aturan dan prosedur merasa lebih terstruktur dan terorganisir, yang dapat mengurangi tingkat stres dan ketidakpastian. Menurut Griffin (2016), Robbin & Judge (2017) sebagai berikut:

- a. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur
- b. Pengelolaan waktu
- c. Kualitas kerja
- d. Perilaku profesional

#### **Kepuasan Kerja (Y)**

Menurut Irwan (2020) kinerja merupakan capaian hasil kerja dari individu dalam bertugas yang selarass dengan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan indikator-indikator tertentu. Dari definisi tersebut menurut Irwan (2020) indikator kinerja karyawan ialah :

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Efektivitas
- d. Efisiensi kerja

#### **Kinerja Karyawan (Z)**

Menurut Widodo (2015) , Kepuasan kerja merujuk pada kondisi emosional, baik positif maupun negatif, yang dirasa karyawan terkait pekerjaannya. Berlandaskan definisi tersebut, Widodo (2015) mengemukakan beberapa indikator kepuasan kerja :

- a. Pengakuan atas kinerja
- b. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja
- c. Lingkungan kerja
- d. Kesempatan untuk berkontribusi

#### **Data studi**

Dalam studi ini, pengambilan data primer menggunakan *online google Form*.

### Instrumen studi

Studi ini mengadopsi metode pengumpulan data dengan kuesioner yang disebar. Instrumen studi mempergunakan skala Likert, yang dirancang untuk mengukur empat variabel utama, yaitu disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, serta kepuasan kerja. Skala Likert yang diterapkan pada studi ini terdiri dari lima tingkat penilaian pada setiap pernyataan yang diberi pada responden, dimulai dari kategori "sangat tidak setuju."

Adapun rincian penilaian dalam skala Likert, yakni:

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Neral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

### Populasi dan Sampel

Karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta, serta diambil di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta sebagai populasi pada studi ini . guna menentukan sampel, peneliti mempergunakan kuesioner. Sampel studi ini didapatkan melalui penyebaran kuesioner oleh peneliti kepada responden di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Teknik pengambilan sampel yaitu kuisioner dengan jumlah yang belum diketahui.

### Teknik Analisis

Metode yang dipergunakan pada analisis data dan uji hipotesis pada studi ini yakni melalui penggunaan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS) V.4.0*.

#### Analisis Measurement Outer Model

Ghozali & Latan (2015): Mereka mengemukakan bahwasanya outer model memperlihatkan bagaimana variabel laten diukur oleh indikator-indikatornya, sehingga penting untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator tersebut.

#### Analisis Struktural Inner Model

Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah pengaruh antar variabel serta mengevaluasi seberapa baik model tersebut menjelaskan varians dari konstruk yang diamati.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Gambaran Umum Objek Studi

Objek studi ini ialah karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Populasi ini belum diketahui sehingga studi ini menggunakan rumus Solving guna menentukan jumlah sampel yang belum juga diketahui jumlahnya.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80 \cdot (0,05)^2}$$

$$n = \frac{80}{1 + 80 \cdot 0,0025}$$

$$n = \frac{80}{1 + 0,2}$$

$$n = \frac{80}{1,2}$$

$$n = 66,67$$

- n : ukuran sampel yang dibutuhkan
- N : ukuran populasi (dalam hal ini jumlah karyawan, yaitu 80)
- e : margin of error (tingkatan kesalahan yang diharapkan, biasanya 0,05 atau 5%)
- Populasi : 80 jumlah karyawan
- Margin of error (e) : 0,05 (asumsi tingkatkesalahan 5%)

Maka dari perhitungan diatas, sampel yang dipergunakan sebanyak 67 responden.

**Analisis Deskripsi Responden Studi**

Dalam studi ini hasil uji karakteristik responden meliputi: usia, jenis kelamin, lamanya bekerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta. Dibawah ini beberapa karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel.

**a. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

Berikut ini adalah hasil studi berlandaskan lamanya bekerja:

**Tabel 1 Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Persentase
1-10 tahun	20 %
10-20 tahun	48%
20-30 tahun	20%
10-15 tahun	10,7%
>30 tahun	1,3%
Total	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

**b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden berlandaskan jenis kelaminnya terlihat di tabel 2

**Tabel 2 Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	36	48%
2	Perempuan	39	52%
	Total	75	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berlandaskan hasil tabel diatas persentase responden perempuan melampaui responden laki-laki yakni dengan jumlah persentase 52% sedangkan responden laki-laki hanya mendapatkan persentase 48%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Hasil studi berlandaskan usia yaitu sebagai berikut :

**Tabel 3 Usia Responden**

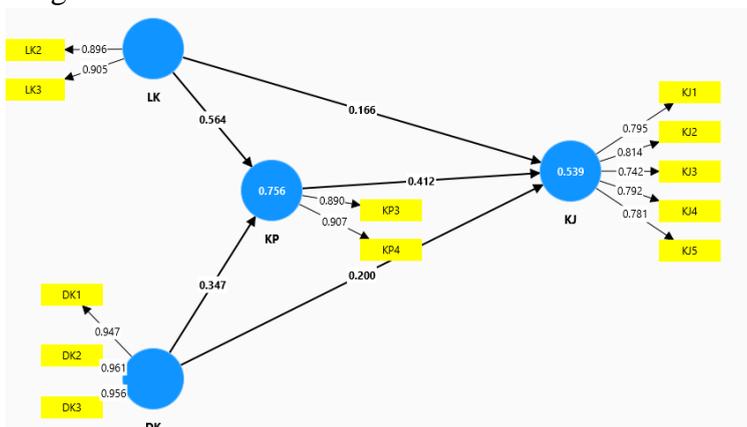
No	Usia	Responden	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	0	0%
2	26-30 Tahun	3	4%
3	35-40 Tahun	11	14,7%
4	>40 Tahun	61	81,3%
	Total	75	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berlandaskan data tersebut terlihat bahwasanya responden dengan usia < 40 tahun menjadi usia terbanyak dengan persentase 81,3% dengan jumlah 61 responden, kemudian 35-40 tahun memiliki persentase 14,7% dengan jumlah 11 responden, sedangkan 25-30 tahun memiliki persentase 4% dengan jumlah 3 responden, dan yang terakhir 20-25 tahun memiliki persentase 0% karena tidak ada responden dengan usia tersebut.

**Model Pengukuran (Outer Model)**

Ghozali & Latan (2015) mengemukakan : Mereka memberi pernyataan bahwasanya outer model memperlihatkan bagaimana variabel laten diukur oleh indikator-indikatornya, sehingga penting untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator tersebut.



**Gambar 4. 1 Diagram Jalur**

Sumber : pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

Tabel 4 Outer Model Sesudah Outlier

Variabel	LK	DK	KJ	KP
LK2	0,892			
LK3	0,908			
DK1		0,947		
DK2		0,961		
DK3		0,956		
KJ1			0,797	
KJ2			0,814	
KJ3			0,742	
KJ4			0,790	
KJ5			0,782	
KP1				0,879
KP3				0,877
KP4				0,859

Sumber : pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

Diperlihatkan pada tabel 4 diatas, bahwasanya seluruh nilai Composite Reliability tiap indikator sudah memenuhi uji validitas dan reliabilitas yaitu  $> 0,7$ .

### Uji Validitas Konvergen

Tahap pengujian yang pertama adalah tahap pengujian faktor loading. Pada tahap ini nilai faktor loading dapat dikatakan valid apabila setiap indikator memiliki nilai  $> 0,7$  diterapkan dari Chin, (1995), Ghazali dan Latan, (2015), Jogiyanto serta Abdillah, (2016) dalam Mathori, (2020).

#### a) Konvergen Validitas (*convergent validity*)

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
<b>X<sub>(1)</sub></b>	LK2	0,892	Valid
	LK3	0,908	Valid
<b>X<sub>(2)</sub></b>	DK1	0,947	Valid
	DK2	0,961	Valid
	DK3	0,956	Valid
<b>Y</b>	KJ1	0,797	Valid
	KJ2	0,814	Valid
	KJ3	0,742	Valid
	KJ4	0,790	Valid
	KJ5	0,782	Valid
<b>Z</b>	KP1	0,879	Valid
	KP3	0,877	Valid
	KP4	0,859	Valid

Tabel 5 Outer Loading

Sumber: pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

Berlandaskan hasil tabel 5 diatas, terlihat bahwasanya seluruh indikator dalam faktor loading bernilai  $> 0,7$ . Maka didapati simpulan bahwasanya semua indikator diatas valid.

**b) Average variance extracted (AVE)**

Ini adalah tahap berikutnya dalam studi ini, dimana nilai AVE harus menunjukkan > 0,5 (Chin, (1995), Jogiyanto dan Abdillah, (2016), Ghozali dan Latan, (2015) dalam Mathori, (2020).

**Tabel 6 Average variance extracted (AVE)**

Variabel	Average variance extracted
DK	0,911
KJ	0,617
KP	0,760
LK	0,811

Sumber : pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

Tabel 6 diatas menunjukan bahwa semua variabel memenuhi kriteria AVE pada tiap indikator yaitu > 0,5 jadi didapati simpulan bahwasanya semua variabel dikatakan valid.

**Discriminant Validity (Validitas Diskriminan)**

**Tabel 7 Cross Loading**

Variabel	Disiplin kerja	Kinerja Karyawan	Kepuasan Karyawan	Lingkungan Kerja
DK1	0,947	0,671	0,834	0,782
DK2	0,961	0,644	0,820	0,776
DK3	0,956	0,590	0,813	0,762
KJ1	0,625	0,797	0,660	0,665
KJ2	0,525	0,814	0,587	0,619
KJ3	0,514	0,742	0,475	0,492
KJ4	0,470	0,790	0,471	0,371
KJ5	0,451	0,782	0,567	0,441
KP1	0,807	0,583	0,879	0,705
KP3	0,693	0,637	0,877	0,705
KP4	0,750	0,645	0,859	0,811
LK1	0,717	0,607	0,719	0,892
LK2	0,742	0,613	0,811	0,905

Sumber: Pengolahan data dengan *smartPLS*,2024

Sebagaimana tabel.7 memperlihatkan bahwasanya studi ini berarti baik Hal ini disebabkan tingginya nilai korelasi antara variabel yang dianalisis, di mana setiap indikator dari variabel laten menunjukkan hasil yang melebihi nilai indikator variabel laten lainnya.

Tabel 8 *communilaty*

Variabel	X1	X2	Z	Y	Communality
LK1	0,879				0,795664
LK2	0,905				0,819025
DK1		0,947			0,896809
DK2		0,961			0,923521
DK3		0,956			0,913936
KJ1			0,797		0,635209
KJ2			0,814		0,550564
KJ3			0,742		0,6241
KJ4			0,790		0,611524
KJ5			0,782		0,772641
KP1				0,879	0,769129
KP3				0,877	0,737881
KP4				0,859	0,795664

Sumber :Pengolahan data dengan *SmartPls*,2024

Terlihat tabel 8 diatas, bahwa nilai *communilaty* pada semua konstruk > 0,5 seingga tidak ada permasalahan convergent *validity* pada model yang diuji.

### Fornell Larcker

Penggunaanya dalam studi ini melalui uji nilai korelasi dari variabel itu sendiri serta tiap variabelnya (Magfiroh, 2021). Menurut nilai yang dihasilkan harus > 0,7.

Tabel 9 *Fornell-Larcker*

Variabel	DK	KJ	KP	LK
DK	0,955			
KJ	0,666	0,782		
KP	0,862	0,714	0,872	
LK	0,810	0,677	0,852	0,900

Sumber : pengolahan data dengan *SmartPLS*,2024

Berdasarkan tabel 9 memperlihatkan bahwasanya hasil uji ditahap *Fornell-Larcker* Criterion dalam studi ini bernilai korelasi antara Variabel melampaui Variabel lainnya.

### Uji Reliabilitas

Kriteria pada reliabilitas dan validitas konstruk terlihat dari dua hal yakni cronbach alpha dan composite reliability. Kedua hal tersebut dapat dinyatakan reliabel dan valid jiks bernilai > 0,7 (Chin, (1995), Jogiyanto dan Abdillah, (2016), Ghozali dan Latan, (2015) dalam Mathori, 2020.

**a. Cronbach's alpha**

**Tabel 10 Cronbach's Alpha**

Variabel	Cronbach's alpha
DK	0,951
KJ	0,846
KP	0,8421
LK	0,767

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*,2024

Berlandaskan tabel 9 menunjukkan bahwasanya bernilai Cronbach's Alpha disetiap indikator bernilai > 0,7. Sehingga didapati simpulan bahwa seluruh Variabel memenuhi kriteria dan dapat dikatakan valid.

**b. Composite reliability**

**Tabel 11 Composite reliability**

Variabel	Composite reliability
DK	0,952
KJ	0,855
KP	0,842
LK	0,770

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*,2024

Berlandaskan tabel 10 hasilnya memperlihatkan bahwasanya setiap indikator bernilai composite reliability > 0,7. Jadi diperoleh simpulan bahwasanya semua indikator dapat dikatakan reliable.

**Pengukuran Model Struktural**

Analisis inner model sebagai "proses yang mengevaluasi hubungan antar konstruk laten dalam model struktural." Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi kekuatan dan arah pengaruh antar variabel serta mengevaluasi seberapa baik model tersebut menjelaskan varians dari konstruk yang diamati. Hair et al. (2017)

**R Square**

**Tabel 12 R-Square**

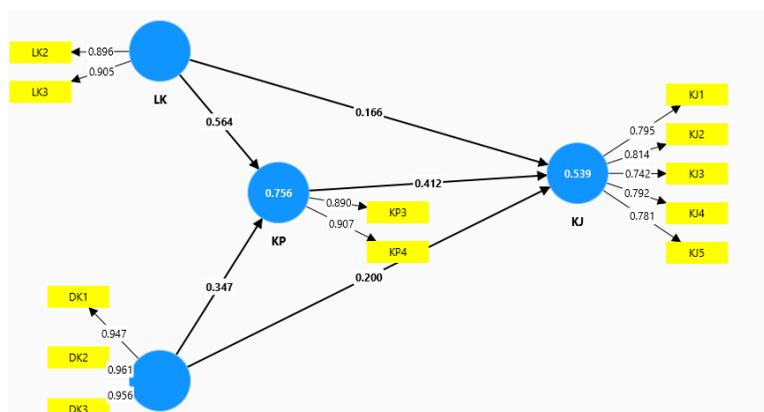
Variabel	R-square	R-square adjusted
KJ	0,532	0,512
KP	0,811	0,806

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*,2024

Merujuk tabel 11 diatas, menunjukkan bahwasanya nilai R Square Adjusted pada Variabel Kepuasan Kinerja karyawan adalah 0,512. Dilain sisi nilai tersebut pada variabel Kepuasan kerja adalah 0,80.

**Uji Hipotesis**

Setelah menilai outer model dan inner model, kemudian dilaksanakannya uji hipotesis Variabel yang ada. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa "uji hipotesis adalah alat statistik yang dipergunakan guna evaluasi pernyataan tentang populasi berdasarkan data yang dikumpulkan. Uji hipotesis dilaksanakan melalui melihat T Statistic > 1,96 serta P Values tidak melebihi 0,05 Dibawah ini merupakan hasil *Path Coefficients* Pengaruh Langsung.



Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*,2024  
**Gambar 2 Diagram Jalur**

**Tabel 13 Path Coefficients (Pengaruh Langsung)**

Variabel	Original (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin kerja > Kinerja karyawan	0,200	0,225	0,205	0,973	0,331
Disiplin kerja -> Kepuasan kerja	0,347	0,338	0,096	3,613	0,000
Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,412	0,416	0,181	2,272	0,023
Lingkungan kerja > Kinerja karyawan	0,166	0,170	0,177	0,940	0,347
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja	0,567	0,566	0,085	6,626	0,000
Lingkungan kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,232	0,234	0,107	2,177	0,030
Disiplin kerja -> Kepuasan kerja -> Kinerja karyawan	0,143	0,143	0,082	1,742	0,081

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

Hasil tabel 12 diatasdiartikan dengan :

1. Nilai Path Coefficients pada Variabel Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) pada Kinerja karyawan (Y) dalam uji hipotesis menghasilkan nilai 0,200 Nilai T Statistics senilai 0,973, maka T Statistics > 1,96 Berikutnya nilai P Values senilai 0,331, menjadikan P Values > 0,05. Artinya tidak berpengaruh positif dan sign. antara variabel disiplin kerja kepada kinerja karyawan.

2. Nilai Path Coefficients pada Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,347. Nilai T Statistics senilai 3,613, maka T Statistics  $> 1,96$ . Kemudian nilai P Values senilai 0,000, menjadikan P Values  $< 0,05$ . Artinya berpengaruh positif dan sign.
3. Nilai Path Coefficients pada Variabel kepuasan kerja ( $Z$ ) kepada kinerja karyawan ( $Y$ ) dalam uji hipotesis menghasilkan nilai 0,412. Nilai T Statistics senilai 2,72, maka T Statistics  $> 1,96$ . Kemudian nilai P Values senilai 0,021, menjadikan P Values  $< 0,23$ . Menandakan adanya pengaruh positif dan signifikan.
4. Nilai Path Coefficients pada Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) kepada kinerja karyawan ( $Y$ ) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,166. Nilai T Statistics senilai 0,940, maka T Statistics  $> 1,96$ . Kemudian nilai P Values senilai 0,347, menjadikan P Values  $> 0,05$ . Artinya tidak berpengaruh positif dan sign. antara Variabel lingkungan kerja kepada kinerja karyawan.
5. Nilai Path Coefficients pada Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) kepada kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam uji hipotesis menghasilkan nilai 0,564. Nilai T Statistics senilai 6,625, maka T Statistics  $> 1,96$ . Kemudian nilai P Values senilai 0,000, menjadikan P Values  $< 0,05$ . Artinya berpengaruh positif dan sign.
6. Nilai Path Coefficients pada Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) yang dimediasi kepuasan kerja dalam uji hipotesis menghasilkan nilai 0,232. Nilai T Statistics senilai 2,117, maka T Statistics  $> 1,96$ . Kemudian nilai P Values senilai 0,030, menjadikan P Values  $< 0,05$ . Ini menandakan berpengaruh positif dan sign.
7. Hasil analisis Path Coefficients pada variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) kepada kinerja karyawan ( $Y$ ), dengan kepuasan kerja dijadikan variabel mediasi, menghasilkan koefisien senilai 0,143. Nilai T Statistics 1,745, yang masih berada di bawah ambang batas signifikansi 1,96. kemudian, nilai P Values senilai 0,081 juga melampaui batas signifikansi 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, didapati simpulan bahwasanya disiplin kerja tidak berdampak sign. serta positif kepada kinerja karyawan apabila dimediasi kepuasan kerja.

Analisis serta pembahasan data dibawah ini diperoleh selama melakukan studi dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 75 Responden.

### **1. H1 Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Z$ )**

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) kepada kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam uji hipotesis menghasilkan nilai 0,564. Nilai T Statistics 6,625, maka T Statistics melebihi 1,96. Kemudian nilai P Values 0,000, sehingga P Values  $< 0,05$ . Temuan studi ini mengindikasikan adanya pengaruh yang positif dan sign. sejalan pada teori dari ahli. Robbins (1996:208) menyatakan bahwa faktor yang berperan besar terhadap peningkatan kepuasan kerja merupakan tersedianya lingkungan kerja yang mendukung. Kondusifitas lingkungan kerja bukan sekedar menciptakan kenyamanan bagi karyawan, tetapi juga menjadi elemen penting yang menunjang efektivitas ketika bertugas. Kehadiran lingkungan kerja yang optimal mampu meningkatkan rasa puas di kalangan karyawan, mengingat berbagai aspek pendukung yang tersedia dalam proses bekerja. Studi ini menegaskan bahwa menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas merupakan faktor strategis dalam meningkatkan tingkat kepuasan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan.

### **2. H2 Disiplin ( $X_2$ ) kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Z$ )**

Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) kepada kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,347. Nilai T Statistics 3,613, sehingga T Statistics melebihi 1,96. Berikutnya nilai P Values 0,000, sehingga P Values tidak melebihi 0,05. Artinya terdapat dampak positif serta dan sign. studi empiris mengindikasikan bahwasanya disiplin kerja berakibat sangat positif pada tingkat kepuasan pegawai. Ini selaras dengan studi milik

Chirasha (2013: 214-219), yang mengungkapkan bahwasanya individu dengan tingginya tingkat disiplin kerja biasanya lebih efisien ketika menjalankan tugasnya. Fakta ini menegaskan urgensi peran manajemen dalam membangun serta menanamkan budaya disiplin di lingkungan kerja sebagai strategi guna peningkatan kepuasan dan kinerja karyawan secara komprehensif.

### **3. H3 Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)**

Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) kepada kinerja karyawan (Y) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,166. Nilai T Statistics 0,940, maka T Statistics melebihi 1,96. Berikutnya nilai P Values **0,347**, sehingga P Values > 0,05. Bisa ditarik kesimpulan bahwasanya pengaruh positif antara Variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan tidak ada. Studi ini juga didukung Sarip dan Mustangin (2023) dalam studinya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh kepada kinerja karyawan.

### **4. H4 Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Disiplin kerja (X<sub>2</sub>) kepada Kinerja karyawan (Y) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,200 Nilai T Statistics 0,973, maka T Statistics > 1,96. Berikutnya nilai P Values **0,331**, maka P Values > 0,05. Artinya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak ada. Perolehan inipun didukung oleh pernyataan Utami dan Utami (2023) dalam studinya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

### **5. H5 Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel kepuasan kerja (Z) kepada kinerja karyawan (Y) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,412. Nilai T Statistics 2,72, maka T Statistics melebihi 1,96. Berikutnya nilai P Values 0,021, sehingga P Values < 0,23. Temuan ini memperlihatkan adanya pengaruh yang positif dan sign. tentu juga selaras dengan teori milik para ahli. Robbins (2007:176), sebagaimana diterjemahkan Harbani Pasolong, mendefinisika

n kinerja sebagai evaluasi terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Berdasarkan berbagai perspektif akademis, kinerja pegawai dapat diartikan sebagai capaian hasil kerja individu dalam suatu organisasi, yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, serta ketepatan waktu dalam penyelesaiannya. Selain dipengaruhi oleh keterampilan dan kompetensi teknis, tingkat kinerja pegawai juga sangat bergantung pada motivasi dan semangat kerja yang mereka miliki.

### **6. H6 Kepuasan Kerja(Z) Memediasi Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Nilai Path Coefficients pada Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) kepada kinerja karyawan (Y) yang dimediasi kepuasan kerja dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,232. Nilai Statistics 2,117, maka T Statistics melebihi 1,96. Kemudian nilai P Values 0,030, maka P Values < 0,05. Ini mengartikan bahwasanya berpengaruh positif dan signifikan. Temuan ini selaras dengan pernyataan para ahli dalam teori yang disampaikan seperti Kahn (1990) dalam studinya membahas konsep keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan bagaimana lingkungan kerja mempengaruhi keterlibatan tersebut. Ia berargumen bahwa kondusifitas lingkungan kerja berperan krusial pada peningkatan keterlibatan karyawan, yang secara tidak langsung berkontribusi kepada kepuasan kerja maupun produktivitas mereka. Kepuasan kerja berfungsi menjadi elemen penghubung dalam keterkaitan antara kondisi lingkungan kerja serta tingkat kinerja karyawan. Ketika lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan serta ekspektasi karyawan, hal tersebut

berimplikasi pada peningkatan kepuasan kerja mereka. Temuan studi ini menunjukkan bahwasanya lingkungan kerja berpengaruh sign. pada performa karyawan, baik secara langsung ataupun dengan variabel mediasi berupa kepuasan kerja.

#### **7. H7 Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,143, Nilai T Statistics 1,745, maka T Statistics > 1,96. Kemudian nilai P Values **0,081**, maka P Values > 0,05. Artinya tidak ada pengaruh positif dan sign. antara Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Temuan ini bertentangan dengan studi Robinson dan Judge (2016), yang mengemukakan bahwasanya tingginya disiplin berkontribusi pada kepuasan kerja yang meningkat, tentu ini berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurutnya, penerapan disiplin yang baik akan terciptanya lingkungan kerja yang lebih sistematis dan produktif.

### **PENUTUP**

Studi ini hanya dilaksanakan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta maka perolehannya memiliki keterbatasan dan belum tentu dapat diterapkan pada organisasi atau wilayah lainnya. Pendekatan kuantitatif memberikan hasil yang terukur, tetapi tidak menggali pemahaman mendalam tentang pengalaman subjektif pegawai. Studi ini hanya berfokus pada disiplin kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja. Faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor eksternal belum diperhitungkan. Studi ini memberikan landasan penting untuk memahami bagaimana lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja memengaruhi kinerja pegawai. Dengan mengatasi keterbatasan dan memperluas cakupan studi, hasilnya mampu memberi kebermanfaatannya yang lebih besar bagi organisasi di masa depan.

### **Kesimpulan**

1. Disiplin kerja dan lingkungan bekerja berpengaruh positif pada kepuasan kerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
2. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.
3. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan.
4. Tidak ada pengaruh langsung antara lingkungan kerja dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

### **Saran**

1. Lakukan studi di organisasi pemerintah lain atau pada sektor swasta untuk memperluas generalisasi temuan.
2. Kombinasikan pendekatan kuantitatif dengan kualitatif untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang persepsi pegawai terhadap faktor-faktor yang diteliti.
3. Masukkan variabel tambahan seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau keseimbangan kerja-hidup untuk memperluas model studi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Basuki, A., Sutisna, A. J., & Yumhi, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Terhadap Kinerja. *E-Journal Studia Manajemen*, 9(1).
- Chirasha, V. (2013). Management Of Discipline For Good Performance: A Theoretical Perspective. *Online Journal Of Social Sciences Research*, 2(7), 214-219.
- Furadantin, N. R. (2018). Analisis Data Menggunakan Aplikasi Smartpls V. 3.2. 7 2018. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 1-18.

- Iqbal, J., Shabbir, M. S., Zameer, H., Khan, I. A., & Sandhu, M. A. (2017). Antecedents And Consequences Of Employee Engagement: Evidence From Corporate Sector Of Pakistan. *Paradigms*, 11(1), 78.
- Irwan, M. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Berita Kota Makassar* (Doctoral Dissertation, Universitas Bosowa).
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262-278.
- Mathori, M. (2020). Analisis Niat Membeli Kembali Pada Healthy Restaurant Dengan Pendekatan Teori Stimulus-Organismresponse (Sor).
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi)* (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Prakoso, R. D. (2014). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Axa Financial Indonesia Cabang Malang)* (Doctoral Dissertation, Brawijaya University).
- Pramastuti, Y. I., & Widodo, P. B. (2015). Leader Member Exchange (Lmx) Dan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Dua Kelinci Pati. *Jurnal Empati*, 4(4), 245-249.
- Robbins, T. W. (2007). Shifting And Stopping: Fronto-Striatum Substrates, Neurochemical Modulation And Clinical Implications. *Philosophical Transactions Of The Royal Society B: Biological Sciences*, 362(1481), 917-932.
- Sugiarto, A. R., Lengkong, V. P., & Pandowo, M. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Armada Siaga Pada Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 191-201.
- Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & Se, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1).
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat*. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 16(