

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

Skripsi



Ditulis Oleh:

Nama : Ari Maharani  
Nomer Mahasiswa : 21111852  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PRODI MANAJEMEN  
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI  
WIDYA WIWAHA**

**2025**

JUDUL

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI KEMENTRIAN  
KOTA YOGYAKARTA

Ditulis Dan Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Ujian Terakhir Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Strata-1  
Di Program Studi Manajemen Sumber Daya Alam Stie Widya Wiwaha



Nama : Ari Maharani  
Nomer Mahasiswa : 211118352  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA  
2025

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIATISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesajanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya ataupun pendapat yang ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, Penulis

Ari Maharani

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI KANTOR KEMENTERIAN  
AGAMA KOTA YOGYAKARTA**

Nama : Ari Maharani  
Nomer Mahasiswa : 211118352  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 14 November 2024

Telah di setujui dan disahkan oleh Dosen Pembimbing

Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si

### **Motto**

“Tidak ada mimpi yang terlalu tinggi. Tak ada mimpi yang patut untuk diremehkan.  
Lambungkan setinggi yang kau inginkan dan gapailah dengan selayaknya yang  
kauu harapkan.”

**(Maudy Ayunda)**

“sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan “

**(Al-Insyirah ayat:6)**

“Sesungguhnya hanya orang-orang yang bersabarlah yang dicukupkan pahala  
mereka tanpa batas”

**(Az Zumar Ayat 10)**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta”. Skripsi ini disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi STIE WW. Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

Allah SWT yang selalu memberikan rahmat serta hidayah-Nya.

1. Bapak Dr. Muhammad Mathori, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing, yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, serta masukan berharga dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak/Ibu , selaku Dekan Fakultas Ekonomi STIE WW yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk melaksanakan penelitian ini.
3. Pimpinan dan seluruh pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta, yang telah memberikan izin dan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian serta memberikan data yang diperlukan.
4. Orang Tua saya yang hebat, tercinta dan tersayang, yang menjadi Ibu sekaligus Ayah untuk saya. Ibu sebagai surga dan dunia saya. Terimakasih yang teramat besar sudah mendampingi saya hingga selesai kuliah dan bisa berada dititik ini. Terimakasih telah menjadi ibu yang telah mengusahakan apapun.
5. Teruntuk Sahabat terkasih saya Ulayya Syifa, Islamiarti yang telah menemani memberi motivasi dan semangat yang luar biasa selalu ada

disaat-saat penulis membutuhkan dukungan ,bantuan, arahan, dan tempat berkeluh kesah .

6. Kepada seseorang yang takkalah penting dalam peulisan skripsi ini yaitu Syahrul Fadli. Terimakasih telah menemani masa masa belajar saya. Terimakasih telah berkontribusi banyak dalam dalam skripsi ini baik tenaga maupun materi. Terimakasih menemani dalam segala situsi dan memberi begitu banyak semangat dan selalu meyakinkan saya jika saya bisa melalui nya. Semoga hal-hal baik akan terus menghampiri kita berdu dalam segala hal yang akan kita lalui untuk keepannya.
7. Kepada teman dekat di bangku perkuliahan Rizqia Laili dan Tiyas Anjari terimakasih untuk dukungan dan motivasi yag diberika selama dalam kuliah. Serta teman-teman dan rekan-rekan mahasiswa, STIE Widya Wiwaha yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang senantiasa memberikan semangat penulisan skripsi ini.
8. Kepada saya sendiri Ari Maharani terimakasih telah bertahan dan kuat samapai hari ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, baik dari segi penulisan maupun isi. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini di masa mendatang. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi positif, baik bagi pembaca maupun bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

Yogyakarta, 14 November 2024

Penulis  
Ari Maharani

### **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 disebarkan 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.

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



### ***Abstract***

*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.*

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

## DAFTAR ISI

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI KEMENTRIAN AGAMA KOTA YOGYAKARTA.....	1
PRODI MANAJEMEN.....	1
DAFTAR LAMPIRAN.....	15
BAB 1 PENDAHULUAN .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
1.1 Latar Belakang .....	16
1.2 Pertanyaan penelitian .....	18
1.3 Rumusan Masalah .....	19
1.4 Tujuan penelitian.....	19
1.5 Manfaat Penelitian .....	20
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	21
2.1 Kajian Teori.....	21
2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja (X1).....	21
2.1.2 Disiplin Kerja (X2).....	22
2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja.....	23
2.1.3 Kepuasan Kerja .....	24
2.1.3.2 Indikator tentang kepuasan kerja.....	24
2.1.4 Kinerja Karyawan (Z).....	24
2.1.4.2 Indikator Kinerja (Z) .....	24
2.2 Penelitian Terdahulu .....	25
2.3 Pengembangan Hipotesis .....	30
Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja.....	32
Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan .....	34
Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan.....	34
Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan ...	35
2.4 Kerangka Penelitian .....	36

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	36
BAB III METODE PENELITIAN .....	38
3.1 Desain penelitian .....	38
3.2 Lokasi dan waktu penelitian.....	38
3.3 Subjek dan objek penelitian .....	38
3.3.2 Objek Penelitian .....	38
3.4 Variabel Penelitian .....	38
3.4.1 Variabel Independen.....	38
3.4.2 Variabel dependen .....	39
3.4.3 Variabel Intervening .....	39
3.5 Definisi Oprasional Variabel .....	39
3.6 Data penelitian .....	42
3.6.1 Data Primer.....	42
3.6.2 Data sekunder .....	42
3.7 Instrumen penelitian.....	43
3.8 Populasi dan Sampel .....	44
3.9 Teknik Analisis Data.....	44
3.9.1 Analisis Measurement Outer Model.....	44
3.9.2 Analisis Structural Inner Model .....	46
3.10 Pengujian Hipotesis .....	47
BAB IV .....	49
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian .....	49
4.2 Analisis Deskripsi Responden Penelitian.....	49
a. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	49
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Gambar 4. 1 Diagram Jalur .....	51
4.3.1 Uji Validitas Konvergen.....	52
2) Fronell Larcker.....	54
4.3.3 Uji Reliabilitas .....	56
4.4 Pengukuran Model Struktual.....	57

4.5 Uji Hipotesis .....	58
Gambar 4. 2 Diagram Jalur.....	58
4.6 Pembahasan.....	61
1. H1 Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) .....	61
2. H2 Disiplin (X2) kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z).....	62
3. H3 Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) .....	62
4. H4 Disiplin Kerja (X2) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	63
5. H5 Kepuasan Kerja (Z) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	63
6. H6 Kepuasan Kerja(Z) Memediasi Lingkungan kerja (X1)Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	64
7. H7 Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja (X2)Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	64
BAB V PENUTUP .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
5.1 Kesimpulan .....	66
5.2 Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN.....	75

## DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 <b>Definis Oprasional Variable</b> .....	40
Tabel 3. 2 : Skala Likert.....	43
Tabel 3. 3: Rule of Thumbs Parameter Uji Validitas dan Reabilitas.....	46
Tabel 3. 4: Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural .....	47
Tabel 4. 1 Lama Bekerja .....	49
Tabel 4. 2 Jenis Kelamin .....	50
Tabel 4. 3 Usia Responden.....	50
Tabel 4. 4 <b>Outer Model Sesudah Outlier</b> .....	51
Tabel 4. 5 Outer Loading .....	52
Tabel 4. 6 <b>Average Variance Extracted (AVE)</b> .....	53
Tabel 4. 7 <b>Cross Loading</b> .....	54
Tabel 4. 8 communilaty.....	55
Tabel 4. 9 <b>Fornell-Larcker</b> .....	55
Tabel 4. 10 <b>Cronbach's Alpha</b> .....	56
Tabel 4. 11 <b>Composite Reliability</b> .....	57
Tabel 4. 12 <b>R-Square</b> .....	57
Tabel 4. 13 <b>Path Coeffisients (Pengaruh Langsung)</b> .....	58

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian .....	20
Gambar 4. 1 Diagram Jalur .....	32
Gambar 4. 2 Diagram Jalur .....	37

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Penelitian.....	75
Lampiran 2 Usia Responden .....	78
Lampiran 3 <b>Jenis Kelamin Responden</b> .....	78
Lampiran 4 <b>Lama Bekerja Responden</b> .....	78
Lampiran 5 <b>Jawaban kuisisioner Responden</b> .....	79
Lampiran 6 <b>Diagram Jalur</b> .....	80
Lampiran 7 <b>Outer Loading</b> .....	81
Lampiran 8 Cronbach's alpha, Composite reliability (rho <sub>c</sub> ), Average variance extracted (AVE).....	81
Lampiran 9 <b>Cross Loading</b> .....	81
Lampiran 10 <b>Fornell-Larcker</b> .....	81
Lampiran 11 <b>R-Square</b> .....	81
Lampiran 12 <b>Path coefficients</b> .....	82
Lampiran 13 <b>Specific indirect effects</b> .....	82

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kementerian Agama Kota Yogyakarta memiliki peran penting dalam pelayanan publik terkait agama dan pendidikan di wilayahnya. Efektivitas kinerja pegawai di institusi ini sangat penting untuk mencapai tujuan pelayanan yang optimal. Oleh karena itu, memahami bagaimana lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja menjadi krusial untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Lingkungan kerja dan disiplin kerja merupakan dua elemen penting yang mempengaruhi kinerja pegawai di sebuah organisasi. Di Kementerian Agama Kota Yogyakarta, kualitas lingkungan kerja dan tingkat disiplin pegawai dapat memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang dapat memperkuat atau melemahkan hubungan antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja. Lingkungan kerja meliputi semua faktor fisik dan psikologis yang ada di tempat kerja yang mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai. Moorhead dan Griffin (2013). Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik dan sosial yang memengaruhi produktivitas dan interaksi karyawan. Lingkungan kerja yang baik, seperti fasilitas yang memadai, suasana yang harmonis, dan dukungan sosial yang kuat, dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen karyawan. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja di tempat kerja.

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen personalia yang paling penting, karena semakin baik disiplin yang dilakukan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapainya. Jika pegawai tidak disiplin dengan baik, sulit bagi organisasi pemerintah untuk mencapai hasil yang diinginkan. Pembelajaran yang baik menunjukkan seberapa besar seseorang bertanggung jawab terhadap tugas yang telah ditetapkan. Hal ini mendorong semangat kerja, semangat kerja dan pencapaian tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap



pemimpin akan selaluberusaha agar bawahannya terkelola dengan baik, jika pegawainya terdidik dengan baik maka ia akan efektif dalam memimpin. Mempertahankan dan meningkatkan pembelajaran yang baik sulit dilakukan karena banyak faktor yang terlibat. Tindakan disiplin digunakan oleh organisasi untuk memberikan hukuman atas pelanggaran aturan dan harapan kerja. Disiplin kerja mengacu pada kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh organisasi. Dengan demikian organisasi mengharapkan dengan adanya penataan disiplin pegawai yang baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin yang baik biasanya tercermin dalam ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap peraturan. Menurut Robbins dan Judge (2017), disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pegawai, sedangkan disiplin yang rendah dapat menyebabkan absensi yang tinggi, keterlambatan, dan hasil kerja yang tidak memuaskan.

Kinerja pegawai sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mendukung pelaksanaan tugas-tugas yang telah direncanakan. Kinerja tersebut dapat diartikan sebagai prestasi kerja pegawai terhadap tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2015: 67) bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat keberhasilan seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas, istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Donni Juni Priansa (2016) bahwa kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai. Menurut Siagian dalam Nugrahaningsih (2017) bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, dan faktor-faktor lainnya.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang dirasakan

pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja berhubungan langsung dengan kinerja karena pegawai yang puas cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana hal ini telah dijelaskan oleh Kasmir (2016:189) yang menyatakan bahwasalah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yakni terdapat kepuasan kerja. Selain itu juga ditegaskan oleh Nurmansyah (2016:2019) yang menyatakan bahwa faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadilebih baik. Kepuasan kerja merupakan bentuk rasa kepuasan dari hasil kerja yang dicapai maupun yang diperoleh dari perasaan senang terhadap segala pekerjaan yang diberikan. Kepuasan kerja pegawai dapat ditentukan dari gaji atau insentif pegawai (Robbins, 2018:162). Adapun data insentif pegawai yang berupa tambahan penghasilan pegawai (TPP) masih memperlihatkan adanya masalah.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara lebih mendalam pengaruh Lingkungan Kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja,serta mengetahui apakah ada interaksi antara kedua variabeltersebut yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapandapat memberikan kontribusi pada teori dan praktik manajemen sumber daya manusia, serta membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi yang tepat. Dengan metode penelitian kuantitatif.

## **1.2 Pertanyaan penelitian**

Pertanyaan yang dapat disusun oleh penelitian ini adalah :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di KementerianAgama Kota Yogyakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di

Kementerian Agama Kota Yogyakarta?

4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta?
6. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?
7. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi ?

### **1.3 Rumusan Masalah**

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk faktor-faktor seperti penerangan, suhu, dan kebisingan, secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman cenderung lebih produktif dan efisien. Di Kementerian Agama Kota Yogyakarta lingkungan kerja cukup bagus dari segi pencahayaan, suhu udara didalam ruang kerja sangat nyaman, dan para pegawai juga disiplin dalam pengerjaan tugas sehingga membuat kinerja mereka sangat baik.

### **1.4 Tujuan penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
2. Mengetahui disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
3. Mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
4. Mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.
5. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.

6. Mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian di atas , manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Akademis**

- a. Temuan penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penelitian lain yang mengerjakan penelitian serupa atau penelitian terkait manajemen sumber daya manusia, serta menjadi masukan bagi peneliti serupa.
- b. Peneliti dapat memperluas pemahamannya dengan menerapkan informasi yang diperolehnya secara hipotesis

#### **2. Manfaat Praktisi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi para pembuat kebijakan dalam membuat kebijakan yang terkait.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 Kajian Teori**

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

##### **2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor krusial dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja secara optimal dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, mengakibatkan penurunan kinerja.

- a. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Hal ini menekankan pentingnya berbagai elemen fisik dan prosedural dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung.
- b. Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Ini termasuk fasilitas fisik, atmosfer sosial, serta hubungan interpersonal, yang secara keseluruhan berkontribusi pada pengalaman kerja pegawai dan dampaknya terhadap kinerja mereka.

Kedua definisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif adalah kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

##### **2.1.1.2 Indikator Lingkungan Kerja (X1)**

Dari kedua definisi yang diberikan oleh Sedarmayanti (2016) & Robbins & Judge (2017):

1. Penerangan Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.
2. Suhu udara Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Suara bising Suara yang bunyinya sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja pegawai yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut. bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

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

### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merujuk pada kepatuhan terhadap aturan, prosedur, dan norma yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin ini sangat penting karena mempengaruhi bagaimana pegawai menjalankan tanggung jawab mereka dan mematuhi standar operasional.

- a. Menurut Griffin (2016), disiplin kerja yang baik berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai dengan memastikan bahwa mereka mengikuti standar dan prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin yang tinggi membantu dalam pengelolaan waktu secara efisien, mengurangi kesalahan, dan meningkatkan kualitas kerja. Ketika pegawai disiplin, mereka lebih cenderung untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan dengan hasil yang memuaskan.

- b. 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. Kepuasan kerja yang lebih tinggi berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kinerja secara keseluruhan.

Dengan kata lain, disiplin kerja tidak hanya mempengaruhi efisiensi dan kualitas kerja tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memuaskan bagi pegawai.

#### **2.1.2.2 Indikator Disiplin Kerja**

Dari kedua definisi yang diberikan oleh Griffin (2016) dan Robbins & Judge (2017), indikator dari disiplin kerja dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Kepatuhan terhadap Aturan dan Prosedur  
Mematuhi Kebijakan Pegawai mengikuti kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penerapan Standar Kerja: Pegawai bekerja sesuai dengan standar operasional dan pedoman yang berlaku.
- b. Pengelolaan Waktu  
Kehadiran Tepat Waktu: Pegawai hadir di tempat kerja tepat waktu dan tidak sering terlambat. Pengelolaan Waktu Efisien: Pegawai menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang ditetapkan, tanpa penundaan yang signifikan.
- c. Kualitas kerja  
Mengurangi Kesalahan: Pegawai menunjukkan perhatian terhadap detail dan meminimalkan kesalahan dalam pekerjaan. Standar Kualitas: Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang memenuhi atau melebihi standar yang diharapkan.
- d. Perilaku Profesional  
Etika Kerja: Pegawai menunjukkan etika kerja yang tinggi,

termasuk kejujuran, integritas, dan tanggung jawab. Sikap Positif: Pegawai menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan dan rekan kerja.

### **2.1.3 Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah suatu konsep yang merujuk pada perasaan positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang mencakup berbagai aspek dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan kerja. Menurut Widodo (2015), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka. Hal ini mencerminkan perasaan individu mengenai pekerjaan tersebut memenuhi harapan dan kebutuhannya mereka.

#### **2.1.3.2 Indikator tentang kepuasan kerja**

Dari definisi tersebut menurut Widodo (2015) indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pengakuan atas kinerja
2. Hubungan dengan atasan dan rekan kerja
3. Lingkungan kerja
4. Kesempatan untuk berkontribusi

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

#### **2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan (Z)**

Menurut Irwan (2020) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan indikator-indikator tertentu.

#### **2.1.4.2 Indikator Kinerja (Z)**

Beberapa dimensi indikator kinerja yang dikemukakan oleh Irwan (2020)

1. Kualitas Kerja Sifat pekerjaan tanpa mengabaikan volume pekerjaan, uraian kerapian, ketelitian, dan keterhubungan yang akan terjadi. Kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan tidak akan terjadi jika kualitas pekerjaan yang baik dan organisasi akan terhindar dari yang



dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi dalam mencapai tujuan yang disepakati bersama.

2. Kuantitas kinerja mengukur seberapa banyak pekerjaan atau output yang dapat diselesaikan oleh seseorang individu dalam waktu tertentu. Ini sering kali dikaitkan dengan volume hasil kerja.
3. Efektifitas menunjukkan seberapa baik seseorang karyawan dinilai efektif jika ia mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan organisasi dengan hasil yang memuaskan.
4. Efisiensi kerja mengukur sejauh mana sumber daya seperti waktu, tenaga, dan biaya digunakan secara optimal untuk mencapai hasil. Ini mencakup bagaimana seorang individu dapat bekerja dengan cepat dan tepat tanpa mengorbankan kualitas, serta bagaimana mereka memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu akan menjadi acuan bagi penelitian ini sehingga peneliti dapat memperluas teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian ini mengacu pada 5 jurnal terdahulu yang dituliskan dalam mapping jurnal sebagai berikut:

*Tabel 2. 1* Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Judul (Tahun)	Variabel	Metode	Hasil

1	Bambang Raditya Purnomo & Nur Hasanah (2023)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja</li> <li>2. Lingkungan kerja</li> <li>3. Kinerja karyawan</li> <li>4. Kepuasan kerja</li> </ol>	<p>Pengujian inner model atau struktural R-square dari model penelitian Model sturcturaldieval dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen dan Stone- Geisser Q-Square test untuk predictive relevan</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan.</li> <li>2. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.</li> <li>3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.</li> <li>4. Keepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan</li> <li>5. Disiplin kerja.mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</li> <li>6. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.</li> </ol>
---	--	--	--	---

2	Triswanti Ayunarsah Rtnawati, Rahma Diana, Ansari Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah (2021)	1. Lingkungan kerja 2. Kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja	Metode penelitian kuantitatif dimana data dikumpulkan melalui kuisioner diolah dan disajikan dalam bentuk tabel, selanjutnya dianalisis dengan regresi variabel mediasi menggunakan metode casual step.	Hasil penelitian diperoleh bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
3	Zulfahmi Septian Dwi, Pangestu	1. Lingkungan kerja	Penelitian ini merupakan	Secara parsial variabel lingkungan kerja fisik mempunyai tingkat

No	Penelitian Judul (Tahun)	Variabel	Metode	Hasil
	Mochammad Djudi Mukaz am Ika Ruhana Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi) (2017)	2. Kepuasan kerja	penelitian penjelasan ( <i>expantory research</i> ) dengan pendekatan kuantitatif	signifikan Lingkungan kerja non fisik mempunyai tingkat signifikan

4	<p>Mulyono Burhan,John E.H.J.FoEh,, Henny A.Manfie Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kaji an Studi Litera tur Manajemen Sumberdaya Manus ia) (2022)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunika asi</li> <li>2. Kedisip lina n kerja</li> <li>3. Lingkun gan kerja</li> <li>4. Kinerja karyawan</li> <li>5. Kepua san kerja</li> </ol>	<p>Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif mengevaluasi hubungan antara faktor penting yang telah ditemukan para peneliti berdasarkan sudut pandang eksternal mereka.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Komunikasi berdampak positif maupun kursial bagi kinerja</li> <li>2. Kedisiplinan berdampak positif maupun krusial bagi kinerja</li> <li>3. Lingkungan kerja berdampak positif maupun kursial bagi kinerja karyawan</li> <li>4. Komunikasi berdampak positif maupun kursial bagi kepuasan kerja</li> <li>5. Kedisiplinan berdampak positif maupun kursial bagi kepuasan kerja</li> <li>6. Lingkungan kerja berdampak positif maupun kursial bagi kepuasan kerja</li> <li>7. Komunikasi,kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif bagi kinerja karyawan Komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja berdampak positif bagi kepuasan kerja</li> </ol>
---	---	---	---	---

5	Diana Khair ani Sofyan Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA (2013)	1. Lingku gan kerja 2. Kinerja karyawan	Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan analisis statistik	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA, dimana hasil uji Hipotesis menunjukkan bahwa $H_0$ ditolak artinya ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pada pegawai BAPPEDA kabupaten, sehingga jelas bahwa produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
---	---	---	---	--

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang diajukan (Sugiyono, 2013). Hipotesis ini harus dapat diuji kebenarannya melalui metode penelitian yang sistematis. Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan organisasi di mana pekerjaan dilakukan, termasuk faktor-faktor seperti desain tempat kerja, hubungan antar karyawan, dan dukungan manajerial (Armstrong, 2006). Armstrong menekankan pentingnya aspek fisik dan sosial dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Locke, 1976). Locke menekankan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari bagaimana individu menilai pekerjaan mereka, baik dari segi tugas yang dilakukan maupun dari hasil yang diperoleh.

Penelitian yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat ditemukan pada penelitian Robbins (1996:208) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan. Dari analisis diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

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

### **Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu konsep manajerial yang merujuk pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan, kebijakan, dan standar yang ditetapkan oleh organisasi, serta pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan cara yang konsisten dan tepat waktu. Disiplin kerja bertujuan untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan ekspektasi organisasi dan berkontribusi pada tujuan perusahaan secara efisien dan efektif. Menurut Bass dan Avolio (1993), Disiplin kerja didefinisikan sebagai kesediaan karyawan untuk mengikuti aturan dan standar organisasi, yang mempengaruhi kualitas dan kuantitas kinerja mereka. Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai ini diperkuat oleh Chirasha (2013 :214-219) yang membuktikan bahwa individu dengan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi bekerja akan lebih efisien dalam tugas. Penelitian Fenley (2008 :349-364) memperkuat dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari analisis diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja di Kementerian Agama Kota Yogyakarta**

### **Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan**

Peran lingkungan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan, dengan cara membuat lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan supaya karyawan bisa meningkatkan kinerja



mereka dengan baik . Kinerja karyawan adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaannya. Ini mencakup aspek-aspek seperti efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja. Kinerja karyawan sering dievaluasi berdasarkan pencapaian tujuan, standar kerja, dan kontribusi mereka terhadap keberhasilan organisasi. Mangkuprawira (2002:146) menyatakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi karyawan untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja karya. Sedangkan hasil berbeda ditemukan dalam penelitian dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dari analisis diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H3: Lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.**

### **Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudiningsih (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006), disiplin kerja yang tinggi diindikasikan dengan adanya rasa tanggung jawab yang tinggi dalam diri karyawan terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang karyawan, maka semakin tinggi pula rasa tanggung jawab di dalam

diri karyawan tersebut terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga semakin besar upaya yang dilakukan oleh karyawan tersebut untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Sedangkan hasil berbeda ditemukan dalam penelitian Utami dan Utami (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari analisis diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H4: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.**

#### **Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja menurut Robbins (2007, h. 176) yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong “ adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Maka dari itu kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan disuatu perusahaan. Dalam studi ini, hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari analisis diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H5: Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Kementerian Agama Kota Yogyakarta.**

#### **Kepuasan Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan**

Kahn (1990) dalam penelitiannya membahas konsep keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi keterlibatan tersebut. Ia berargumen bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja. Dan ada penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, yang dinyatakan oleh Wright dan Cropanzano (2000) - Penelitian ini menyoroti bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator, tetapi dalam beberapa kasus, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tidak signifikan, terutama di lingkungan kerja yang sangat terstruktur. Dari analisis diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan Di Kemntrian Agama Kota Yogyakarta**

### **Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan**

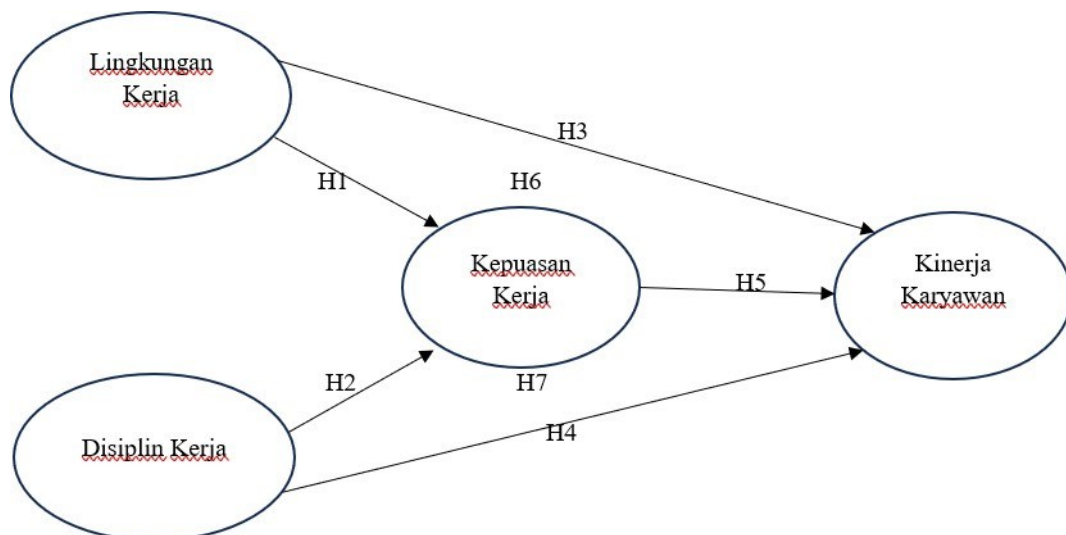
Robinson dan Judge (2016) Mereka menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja karyawan. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien. . Dan adanya penelitian yang menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, yang dinyatakan oleh Suliman dan Iles (2000) Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun disiplin kerja berperan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung, pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tidak signifikan ketika diukur melalui

kepuasan kerja. Penelitian ini mengindikasikan bahwa keterlibatan karyawan mungkin menjadi faktor yang lebih penting. Dari analisis diatas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja pada kinerja karyawan Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta**

## 2.4 Kerangka Penelitian

Representasi grafis atau bergambar dari konsep-konsep utama dalam penelitian. Model penelitian dapat menunjukkan hubungan antara berbagai variabel, seperti variabel bebas, variabel terikat, variabel moderasi, dan variabel mediasi.



**Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian**

Keterangan :

Dari gambar 2.1 Model penelitian di atas menggambarkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas atau independen terhadap kinerja karyawan

(Y) sebagai variabel terkait ataupun dependen melalui kepuasan kerja

(Z) sebagai variabel *intervening*.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif.

Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang terencana, sistematis dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya.

### **3.2 Lokasi dan waktu penelitian**

Penelitian ini dilakukan Di Kementrian Agama Yogyakarta.

### **3.3 Subjek dan objek penelitian**

#### **3.3.1 Subjek Penelitian**

Subjek penelitian ini adalah Karyawan di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.

#### **3.3.2 Objek Penelitian**

Objek penelitian adalah atribut atau sifat dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Objek ini dapat berupa karakteristik dari individu atau kelompok yang perlu diteliti lebih dalam untuk menemukan solusi terhadap masalah yang ada (Sugiyono, 2019).

### **3.4 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono). Tiga variabel di penelitian ini, adalah :

#### **3.4.1 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen

(terikat). Variabel ini sering disebut sebagai variabel<sup>2</sup> bebas (Sugiyono). Lingkungan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) adalah variabel yang tidak terkait dalam penelitian ini.

#### **3.4.2 Variabel dependen**

Variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen (Sugiyono, 2019). Adapun variabel terikat penelitian Kinerja karyawan (Y) Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.

#### **3.4.3 Variabel Intervening**

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2019). Adapun variabel terkait dalam penelitian ini kepuasan konsumen (Z).

### **3.5 Definisi Oprasional Variabel**

Definisi Oprasional Variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang diterapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015).

**Tabel 3. 1 Definisi Oprasional Variable**

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator Pengukuran</b>
<b>Lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)</b>	Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar tempat kerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Sementara itu, Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi fisik dan sosial di tempat kerja yang mempengaruhi kesejahteraan dan produktivitas karyawan.	<p>Dari kedua definisi tersebut disimpulkan bahwa indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti(2016) , Robbins&amp;judge sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Penerangan Penerangan dalam ruang kerja</li> <li>b. Suhu udara Di dalam ruang kerja pegawai</li> <li>c. Suara bising Suara yang bunyinya</li> </ul>



<p align="center"><b>Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)</b></p>	<p>Menurut Griffin (2016), disiplin kerja yang baik 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.</p>	<p>Dari kedua definisi tersebut disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja menurut Griffin (2016) , Robbin&amp;Judge(2017) sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur</li> <li>b. Pengelolaan waktu</li> <li>c. Kualitas kerja</li> <li>d. Perilaku profesional</li> </ul>
<p align="center"><b>Kinerja Karyawan (Y)</b></p>	<p>Menurut Irwan (2020) kinerja adalah hasil kerjayag dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas yang sesuaidengan tanggung jawab yang dinilai berdasarkan indikator-indikator tertentu.</p>	<p>Dari definisi tersebut menurut Irwan (2020) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> <li>c. Efektivitas</li> <li>d. Efisiensi kerja</li> </ul>

<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	Meurut Widodo (2015) , kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaan mereka	Dari definisi tersebut menurut widodo (2015) indikator kepuasan kerja sebagai berikut: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pengakuan atas         kinerja</li> <li>b. Hubungan dengan         atasan dan rekan         kerja</li> <li>c. Lingkungan kerja</li> <li>d. Kesempatan untuk         berkontribusi</li> </ul>
-------------------------------	---	---

### 3.6 Data penelitian

Data penelitian adalah sekumpulan fakta atau informasi yang dikumpulkan dan digunakan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis. Data ini bisa berupa angka, kata, atau gambaran yang diambil dari responden, objek, atau dokumen (Sugiyono, 2015).

#### 3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama melalui metode seperti survei, wawancara, observasi, atau eksperimen. Data ini bersifat baru dan relevan langsung dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono). Data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan *online google From*.

#### 3.6.2 Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, seperti buku, artikel, laporan, atau data statistik yang telah dikumpulkan oleh orang lain. Data ini biasanya digunakan untuk melengkapi data primer atau memberikan konteks tambahan untuk penelitian (Sugiyono).

### 3.7 Instrumen penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data agar penelitian dapat dilakukan secara sistematis. Contoh instrumen ini termasuk kuesioner, wawancara, dan Kuesioner adalah alat pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi dari responden melalui serangkaian pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya. Sekaran dan Bougie (2016) Dalam *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*, Sekaran dan Bougie mendefinisikan kuesioner sebagai "alat yang digunakan untuk mengumpulkan data secara langsung dari individu melalui serangkaian pertanyaan yang disusun dengan tujuan memperoleh informasi spesifik yang diperlukan untuk penelitian." Kuesioner ini dapat mencakup berbagai jenis pertanyaan, seperti pertanyaan tertutup, terbuka, atau skala penilaian.

Skala penelitian ini menggunakan skala likert yang memuat pernyataan dari empat variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan, kepuasan kerja. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert 5 point untuk masing-masing pertanyaan yang diajukan kepada responden dimulai dari jawaban sangat tidak setuju. Adapun keterangan skor skala likert sebagai berikut :

observasi, (Sugiyono). Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuisisioner.

**Tabel 3. 2 : Skala Likert**

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

### 3.8 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian merujuk pada keseluruhan kelompok objek, individu, atau unit yang menjadi fokus atau sasaran dalam suatu studi atau penelitian. Istilah populasi mengacu pada ketentuan umum yang mencakup semua hal atau subjek dengan nilai dan karakteristik tersendiri yang dimanfaatkan peneliti dalam penelitian dan pengambilan kesimpulannya.

Sampel sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono, 2017), pengambilan sampel harus dilakukan dengan benar agar sampel dapat secara akurat mewakili dan menggambarkan populasi yang sebenarnya. Sampel termasuk jumlah dan karakteristik populasi. Jika peneliti tidak dapat menyelidiki setiap aspek populasi karena keterbatasan waktu, sumber daya, atau dana, sampel yang diambil dari populasi yang besar dapat digunakan. Selain itu, penting untuk diingat bahwa sampel yang dipilih harus representatif, artinya perlu mencerminkan semua karakteristik populasi.

### 3.9 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian, pemilihan teknik analisis yang tepat sangat penting untuk menjamin keabsahan hasil dan kesimpulan yang diperoleh. Teknik ini bisa beragam, mulai dari analisis kuantitatif hingga kualitatif, tergantung pada jenis data dan tujuan penelitian. Menurut Sugiyono (2017) Teknik analisis merujuk pada prosedur yang digunakan untuk menjelaskan, menginterpretasikan, dan menyimpulkan data yang telah dikumpulkan dalam penelitian. Metode yang digunakan pada analisis data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Structural Equation Model – Partial Least Square (SEM-PLS)* versi 4.0

#### 3.9.1 Analisis Measurement Outer Model

Analisis Measurement Outer Model merupakan bagian dari pemodelan struktural, khususnya dalam pendekatan Partial Least Squares (PLS) dan Structural Equation Modeling (SEM). Outer model menggambarkan hubungan antara variabel pengukuran (indikator) dan variabel laten (konsep yang tidak langsung dapat diukur). Ghazali &

Latan (2015): Mereka menyatakan bahwa outer model menunjukkan bagaimana variabel laten diukur oleh indikator- indikatornya, sehingga penting untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas indikator tersebut.

#### 1. Uji Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Validitas konvergen mengukur sejauh mana indikator atau item yang berbeda dapat mengukur konstruk yang sama. Dalam konteks ini, validitas konvergen menunjukkan bahwa indikator-indikator yang seharusnya berkaitan erat dengan konstruk laten harus menunjukkan korelasi tinggi satu sama lain. Menurut Hair et al. (2017) Dalam konteks analisis struktural, mereka mendefinisikan validitas konvergen sebagai "ukuran seberapa baik indikator-indikator yang berbeda dapat mengukur konstruk yang sama." Penelitian yang baik harus menunjukkan bahwa indikator tersebut memiliki loading yang signifikan pada konstruk yang diwakilinya.

#### 2. Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan mengukur sejauh mana konstruk yang berbeda benar-benar berbeda satu sama lain. Dalam penelitian, ini penting untuk memastikan bahwa setiap konstruk diukur dengan tepat dan tidak saling tumpang tindih. Hair et al. (2017) menjelaskan bahwa validitas diskriminan adalah ukuran yang menunjukkan bahwa konstruk yang berbeda harus menunjukkan tingkat hubungan yang lebih rendah satu sama lain dibandingkan dengan hubungan antara indikator-indikator dari konstruk yang sama.

#### 3. Uji Realibilitas

Menurut Ghazali (2006), kuesioner dapat dianggap reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Dalam konteks penelitian, reliabilitas berkaitan dengan ketepatan dan konsistensi data yang diperoleh dari instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu variabel.

**Tabel 3. 3: Rule of Thumbs Parameter Uji Validitas dan Reabilitas**

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumbs
<b>Konvergen</b>	Faktor <i>loading</i>	Lebih dari 0,7
	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Lebih dari 0,5
	<i>Comunality</i>	Lebih dari 0,5
<b>Diskriminan</b>	Akar AVE dan korelasi variabel laten	Akar AVE > korelasi variabel laten
	<i>Cross loading</i>	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel
<b>Reliabilitas</b>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Lebih dari 0,7
	<i>Composite Reliability</i>	Lebih dari 0,7

Sumber: diadaptasi dari Chin, (1995), Jogiyanto dan Abdillah, (2016), Ghozali dan Latan, (2015), Mathori (2024).

### 3.9.2 Analisis Structural Inner Model

Model yang menggambarkan hubungan antara konstruk laten (variabel yang tidak dapat diukur secara langsung) dalam sebuah kerangka konseptual. Model ini bertujuan untuk memahami dan menguji pengaruh antara satu konstruk dengan konstruk lainnya. Hair et al. (2017) mendefinisikan 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.

**Tabel 3. 4: Rule of Thumb Evaluasi Model Struktural**

Kriteria	Rule of Thumb
<i>R-Square</i>	0,67, 0,33 dan 0,19 menunjukkan model kuat, moderat dan lemah (Chin 1998). 0,75, 0,50, 0,25 menunjukkan model kuat, moderat, dan lemah (Hair et al. 2011).
<i>Q<sup>2</sup> predictive relevance</i>	$Q^2 > 0$ menunjukkan model mempunyai <i>predictive relevance</i> dan jika $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki <i>predictive relevance</i>
<i>q<sup>2</sup> Predictive relevance</i>	0,02, 0,15, dan 0,35 (Lemah, moderat dan kuat)
Signifikansi ( <i>Two Tailed</i> )	<i>t-value</i> 1,65 ( <i>Significant level</i> = 10%), 1,96 ( <i>significant level</i> = 5%, dan 2,58 ( <i>significant level</i> 1%)

Sumber: diadaptasi dari Chin, (1998), Hair et al., (2011), Ghazali dan Latan, (2015), Mathori, (2024).

### 3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan atau dugaan tentang populasi berdasarkan data sampel. Proses ini sangat penting dalam penelitian ilmiah karena membantu peneliti untuk membuat keputusan berdasarkan data yang ada. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa "uji hipotesis adalah alat statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pernyataan tentang populasi berdasarkan data yang dikumpulkan." Mereka juga menyoroti pentingnya memilih tingkat signifikansi yang tepat. Untuk pengujiaannya menggunakan nilai statistik untuk alpa 5% nilai t- statistik

yang digunakan adalah 1,96. Kriteria penerimaan atau penolakan pengujian hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jika  $t$ -statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak atau menerima menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai  $p < 0,05$



## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek penelitian ini adalah karyawan Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta. populasi ini belum diketahui sehingga penelitian ini menggunakan rumus Lemeshow untuk menentukan jumlah sampel yang belum juga diketahui jumlahnya. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada Karyawan Kementrian Kota Yogyakarta. Adapun hasil penelitian disajikan sebagai berikut :

### **4.2 Analisis Deskripsi Responden Penelitian**

Dalam penelitian ini hasil uji karakteristik responden meliputi : jenis kelamin, usia, lama bekerja Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta . Dibawah ini beberapa karakteristik responden disajikan dalam bentuk tabel.

#### **a. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

Berikut ini adalah hasil penelitian berdasarkan lama bekerja:

**Tabel 4. 1 Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Presetase</b>
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 berdasarkan jenis kelaminnya dilihat pada tabel

4.1

**Tabel 4. 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

Berdasarkan hasil tabel diatas presentase responden perempuan lebih tinggi dibandingkan responden laki-laki yaitu dengan jumlah presentase 52% sedangkan responden laki-laki hanya mendapatkan presentase 48%.

**c. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Hasil penelitian berdasarkan usia yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Usia Responden**

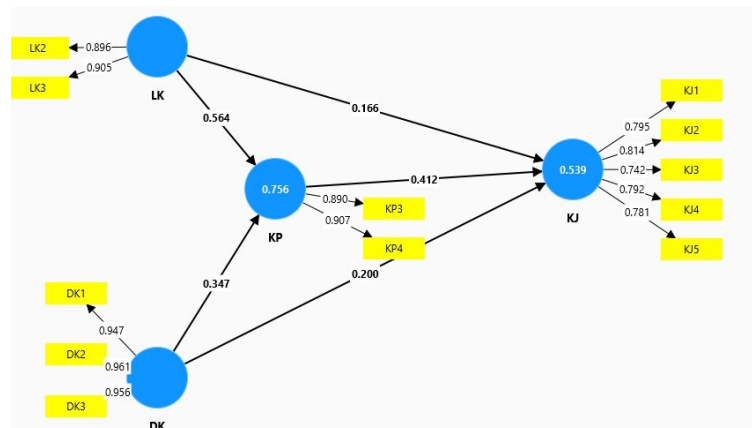
No	Usia	Responden	Presentase (%)
1	20-25 Tahun	0	0%
2	26-30 Tahun	3	4%
3	35-40 Tahun	11	14,7%
4	>40 Tahun	61	81,3%
	Total	75	100%

Sumber : Data primer yang diolah ,2024

Berdasarkan data diatas dapat diketahui responden dengan usia < 40 tahun menjadi usia terbanyak dengan presentase 81,3% dengan jumlah 61 responden ,selanjutnya 35-40 tahun memiliki presentase 14,7% dengan jumlah 11 responden, sedangkan 25-30 tahun memiliki presentase 4% dengan jumlah 3 responden , dan yang terakhir 20-25 tahun memiliki presentase 0% karena tidak ada responden dengan usia tersebut.

#### 4.3 Model Pengukuran (*Outer Model*)

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



Sumber : pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

**Gambar 4. 1 Diagram Jalur**

**Tabel 4. 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

Dapat dilihat pada tabel 4.4 diatas, bahwa semua nilai Composite Reliability tiap indikator sudah memenuhi uji validitas dan reliabilitas yaitu  $> 0,7$ .

#### 4.3.1 Uji Validitas Konvergen

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

##### a) *Convergent Validity*

**Tabel 4. 5Outer Loading**

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
X(1)	LK2	0,892	Valid
	LK3	0,908	Valid
	DK1	0,947	Valid
X(2)	DK2	0,961	Valid
	DK3	0,956	Valid
	KJ1	0,797	Valid
Y	KJ2	0,814	Valid

	<b>KJ3</b>	0,742	<b>Valid</b>
	<b>KJ4</b>	0,790	<b>Valid</b>
	<b>KJ5</b>	0,782	<b>Valid</b>
<b>Z</b>	<b>KP1</b>	0,879	<b>Valid</b>
	<b>KP3</b>	0,877	<b>Valid</b>
	<b>KP4</b>	0,859	<b>Valid</b>

Sumber: pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan hasil tabel 4.5 diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator dalam faktor loading memiliki nilai  $> 0,7$ . Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa semua indikator diatas valid.

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

Average Variance Extracted (AVE) merupakan tahap selanjutnya dalam penelitian ini, dimana nilai AVE harus menunjukkan  $> 0,5$  (diadaptasi dari Chin, (1995), Jogiyanto dan Abdillah, (2016), Ghozali dan Latan, (2015) dalam Mathori, 2020).

**Tabel 4. 6 *Average Variance Extracted (AVE)***

<b>Variabel</b>	<b><i>Average Variance Extracted</i></b>
DK	0,911
KJ	0,617
KP	0,760
LK	0,811

Sumber : pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

Tabel 4.6 diatas menunjukan bahwa semua variabel memenuhi kriteria AVE pada tiap indikator yaitu  $> 0,5$  sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dikatakan valid.

**4.3.2 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)**

### 1) *Cross Loading*

**Tabel 4. 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

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dikatakan baik karena nilai korelasi antara Variabel dengan Variabelnya dan dari setiap indikator Variabel laten memiliki hasil yang lebih besar dari nilai tiap indikator Variabel laten lainnya.

### 2) **Fronell Larcker**

Uji *Fornell-Larcker* Criterion dalam penelitian ini digunakan dengan cara menguji nilai

korelasi antara Variabel dengan Variabel itu sendiri dan Variabel dengan Variabel lainnya (Maghfiroh, 2021). Menurut nilai yang dihasilkan harus  $> 0,7$ .

**Tabel 4. 8 Communitaty**

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 *communitaty* pada semua konstruk  $> 0,5$  seingga tidak ada permasalahan convergent *validity* pada model yang diuji.

**Tabel 4. 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 4.9 menunjukkan bahwa hasil pengujian pada tahap *Fornell-Larcker* Criterion dalam penelitian ini memiliki nilai korelasi antara Variabel lebih besar daripada Variabel lainnya.

#### 4.3.3 Uji Reliabilitas

Kriteria pada reliabilitas dan validitas konstruk dapat dilihat dari dua hal yaitu cronbach alpha dan composite reliability. Nilai cronbach alpha dan composite reliability dapat dinyatakan reliable dan valid apabila memiliki nilai  $> 0,7$  (diadaptasi dari Chin, (1995), Jogiyanto dan Abdillah, (2016), Ghozali dan Latan, (2015) dalam Mathori, 2020).

##### a. *Cronbach's alpha*

**Tabel 4. 10 *Cronbach's Alpha***

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>
DK	0,951
KJ	0,846
KP	0,8421
LK	0,767

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada setiap indikator memiliki nilai  $> 0,7$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua Variabel memenuhi kriteria dan dapat dikatakan valid.



**b. Composite Reliability**

**Tabel 4. 11***Composite Reliability*

<b>Variabel</b>	<b><i>Composite Reliability</i></b>
DK	0,952
KJ	0,855
KP	0,842
LK	0,770

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*,2024

Berdasarkan tabel 4.1 0 hasilnya menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai composite reliability  $> 0,7$ . Maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator dapat dikatakan reliable.

**4.4 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).

**4.4.1 R Square**

**Tabel 4. 12** *R-Square*

<b>Variabel</b>	<b><i>R-square</i></b>	<b><i>R-square adjusted</i></b>
KJ	0,532	0,512
KP	0,811	0,806

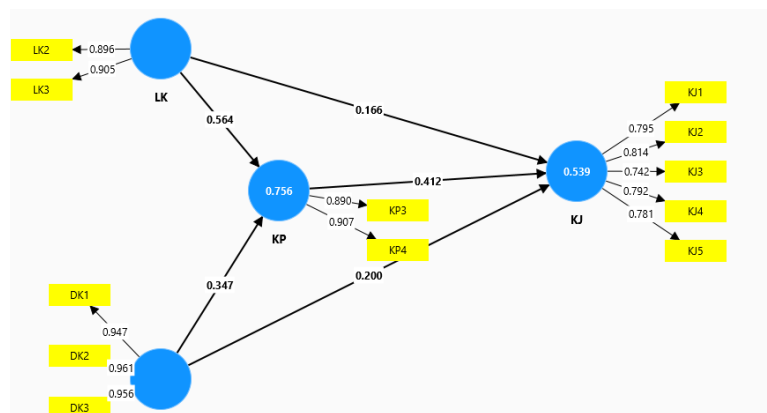
Sumber: Pengolahan data dengan  
*SmartPLS*,2024

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, menunjukkan bahwa nilai R Square

Adjusted pada Variabel Kepuasan Kinerja karyawan adalah 0,512. Sedangkan nilai R Square Adjusted pada variabel Kepuasan kerja adalah 0,80.

#### 4.5 Uji Hipotesis

Setelah menilai outer model dan inner model, selanjutnya adalah melakukan pengujian hipotesis Variabel yang ada. Sekaran dan Bougie (2016) menjelaskan bahwa "uji hipotesis adalah alat statistik yang digunakan untuk mengevaluasi pernyataan tentang populasi berdasarkan data yang dikumpulkan. Uji hipotesis dilakukan dengan melihat T Statistic  $> 1,96$  dan P Values  $< 0,05$  Dibawah ini merupakan hasil Path Coeffisients Pengaruh Langsung.



Sumber: Pengolahan data dengan  
*SmartPLS, 2024*

**Gambar 4. 2 Diagram Jalur**

**Tabel 4. 13 Path Coeffisients (Pengaruh Langsung)**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Disiplin kerja >	0,200	0,225	0,205	0,973	0,331

Kinerja karyawan					
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 - >	0,567	0,566	0,085	6,626	0,000

Kepuasan kerja					
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 4.9 diatas apat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai Path Coeffisients pada Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,200 Nilai T Statistics sebesar 0,973, maka T Statistics > 1,96. Selanjutnya nilai P Values sebesar **0,331**, maka P Values > 0,05. Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Nilai Path Coeffisients pada Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja (Z) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,347. Nilai T Statistics sebesar 3,613, maka T Statistics > 1,96. Selanjutnya nilai P Values sebesar 0,000, maka P Values < 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
3. Nilai Path Coeffisients pada Variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,412. Nilai T Statistics sebesar 2,72, maka T Statistics

- $> 1,96$ . Selanjutnya nilai P Values sebesar 0,021, maka P Values  $< 0,05$ . Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
4. Nilai Path Coefficients pada Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,166. Nilai T Statistics sebesar 0,940, maka T Statistics  $> 1,96$ . Selanjutnya nilai P Values sebesar **0,347**, maka P Values  $> 0,05$ . Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
  5. Nilai Path Coefficients pada Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja (Z) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,564. Nilai T Statistics sebesar 6,625, maka T Statistics  $> 1,96$ . Selanjutnya nilai P Values sebesar 0,000, maka P Values  $< 0,05$ . Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
  6. Nilai Path Coefficients pada Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi kepuasan kerja dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,232. Nilai T Statistics sebesar 2,117, maka T Statistics  $> 1,96$ . Selanjutnya nilai P Values sebesar 0,030, maka P Values  $< 0,05$ . Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.
  7. Nilai Path Coefficients pada Variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi oleh kepuasan kerja dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,143, Nilai T Statistics sebesar 1,745, maka T Statistics  $> 1,96$ . Selanjutnya nilai P Values sebesar **0,081**, maka P Values  $> 0,05$ . Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

#### **4.6 Pembahasan**

Analisis dan pembahasan data dibawah ini diperoleh selama melakukan penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 75 Responden.

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

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,564. Nilai T Statistics sebesar 6,625, maka T Statistics  $> 1,96$ . Selanjutnya nilai P Values sebesar 0,000, maka P Values  $< 0,05$ . Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini juga didukung oleh pernyataan para ahli dalam teori yang disampaikan seperti pada penelitian Robbins (1996:208) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu kondisi kerja yang mendukung. Karyawan membutuhkan lingkungan kerja yang baik, selain untuk kenyamanan juga sebagai faktor pendukung dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini dapat menimbulkan rasa puas pada diri karyawan karena banyak faktor yang mendukung dalam bekerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan.

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

Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,347. Nilai T Statistics sebesar 3,613, maka T Statistics  $> 1,96$ . Selanjutnya nilai P Values sebesar 0,000, maka P Values  $< 0,05$ . Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. penelitian empirik menemukan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai ini diperkuat oleh Chirasha ( 2013 :214-219) yang membuktikan bahwa individu dengan tingkat disiplin kerja yang lebih tinggi bekerja akan lebih efisien dalam tugas. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen dalam menciptakan budaya disiplin di tempat kerja untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

## **3. H3 Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja karyawan ( $Y$ )**

Variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,166. Nilai T Statistics sebesar 0,940, maka T Statistics  $> 1,96$ . Selanjutnya nilai P Values sebesar **0,347**,

maka  $P \text{ Values} > 0,05$ . Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga didukung Sarip dan Mustangin (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**4. H4 Disiplin Kerja ( $X_2$ ) Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Variabel Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,200 Nilai T Statistics sebesar 0,973, maka  $T \text{ Statistics} > 1,96$ . Selanjutnya nilai  $P \text{ Values}$  sebesar **0,331**, maka  $P \text{ Values} > 0,05$ . Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga didukung oleh pernyataan Utami dan Utami (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

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

Variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,412. Nilai T Statistics sebesar 2,72, maka  $T \text{ Statistics} > 1,96$ . Selanjutnya nilai  $P \text{ Values}$  sebesar 0,021, maka  $P \text{ Values} < 0,05$ . Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini juga didukung oleh pernyataan para ahli dalam teori yang disampaikan seperti Penelitian Robbins (2007, h. 176) yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong “ adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya”. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja pegawai erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

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

Nilai Path Coeffisients pada Variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) yang dimediasi kepuasan kerja dalam pengujian hipotesis menghasilkan nilai 0,232. Nilai T Statistics sebesar 2,117, maka T Statistics > 1,96. Selanjutnya nilai P Values sebesar 0,030, maka P Values < 0,05. Artinya bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. Hasil ini juga didukung oleh pernyataan para ahli dalam teori yang disampaikan seperti Kahn (1990) dalam penelitiannya membahas konsep keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi keterlibatan tersebut. Ia berargumen bahwa lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan tingkat keterlibatan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja berperan penting dalam menjembatani hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Ketika lingkungan kerja mendukung dan memenuhi kebutuhan karyawan, hal ini meningkatkan kepuasan mereka. Penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Misalnya, jika lingkungan kerja aman dan nyaman, karyawan akan lebih puas dan termotivasi untuk bekerja keras, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

**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 sebesar 1,745, maka T Statistics > 1,96. Selanjutnya nilai P Values sebesar **0,081**, maka P Values > 0,05. Artinya bahwa tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Robinson dan Judge (2016) Mereka menjelaskan bahwa disiplin kerja



dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja karyawan. Disiplin yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur dan efisien.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Dari analisis pembahasan yang telah dilakukan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.
3. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.
4. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.
5. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.
6. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.
7. Tidak ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Di Kementrian Agama Kota Yogyakarta.

### **5.2 Saran**

1. Peningkatan Kualitas Lingkungan Kerja:
  - a. Fokus pada aspek fisik, pastikan lingkungan kerja nyaman, bersih, dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai.
  - b. Perhatikan aspek sosial, ciptakan suasana kerja yang harmonis, saling mendukung, dan bebas dari konflik.
  - c. Penerangan-Penerangan dalam ruang kerja, suhu udara di dalam ruang kerja pegawai, suara bising.
2. Peningkatan Disiplin Kerja:

- d. Tetapkan aturan yang jelas: Buat aturan yang jelas dan tegas terkait kedisiplinan kerja.
  - e. Berikan contoh yang baik: Pimpinan harus menjadi role model dalam hal kedisiplinan.
  - f. Berikan penghargaan dan sanksi: Berikan penghargaan kepada pegawai yang disiplin dan sanksi bagi yang melanggar aturan.
3. Peningkatan Kepuasan Kerja
- a. Kenali kebutuhan pegawai: Lakukan survei untuk mengetahui apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan mereka.
  - b. Berikan kesempatan pengembangan diri: Fasilitasi program pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.
  - c. Akui dan apresiasi kinerja: Berikan penghargaan atas prestasi yang dicapai oleh pegawai.
4. Penelitian Lebih Lanjut:
- Analisis lebih mendalam mengenai mekanisme hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1-15.
- Afriliansyah, A., Suparna, D., & Yumhi, Y. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *E-Journal Studia Manajemen*, 9(1).
- Alir, D. (2005). Metodologi penelitian. *Jakarta: PT Rajawali Prees*.
- Amas, I., & Ariska, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 2(1), 48-58.
- Asbari, M., Santoso, P. B., & Purwanto, A. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), 7-15.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17-29.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1-10.

Burhan, M., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Komunikasi, Kedisiplinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(2), 447-458.

Fazril, D. A. T. (2014). Hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan gaya kepemimpinan transaksional dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Kembar Abadi Utama di Kecamatan Batu Sopang Kabupaten Paser. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(1).

Fenley (2008 :349-364) memperkuat dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa disiplin kerja kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Furadantin, N. R. (2018). Analisis data menggunakan aplikasi smartpls v. 3.2. 7 2018. *Jurnal manajemen*, 1(1), 1-18.

Ganeli, T. N., & Winata, A. (2018, October). Analysis of Influence of Leadership and Motivation to Work on the Performance of Employees PT. Trading Company Indonesia (persero) Cab. Lampung. In *Proceeding International Conference on Information Technology and*

*Business* (pp. 185-191).

- Gofur, A. (2019). Pengaruh kualitas pelayanan dan harga terhadap kepuasan pelanggan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 37-44.
- Hardiani, H., Mappamiring, P., Tafsir, M., & Aulia, D. G. R. (2024). Lingkungan Kerja, Konflik Multi- Peran, Stres Kerja Dan Beban Kerja: Sebuah Kajian Tentang Kinerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(1), 974-986.
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173-180.
- Ismartaya, I. (2023). The Influence Of Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As A Variable Intervening. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 7, 347-360.
- Kartikasari, D., & Cherny, K. B. (2017). Pengaruh stres dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt Epson Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 5(1), 80-90.
- Kristianto, D., Suharmono, S., & Ratnawati, I. (2012). Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 10(1), 72- 80.
- Lasarudin, A., Sumarsono, T. G., & Natsir, M. (2021). Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Pariwisata Pesona*, 6(2), 144-153.

Latifah, N. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*

Locke, E. A., Sirota, D., & Wolfson, A. D. (1976). An experimental case study of the successes and failures of job enrichment in a government agency. *Journal of Applied Psychology*, 61(6), 701.

Mahbob, M. H., & Sulaiman, W. I. W. (2015). Kepentingan kecerdasan emosi dalam komunikasi keorganisasian dan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Komunikasi: Malaysian Journal of Communication*, 31(2), 533-546.

Makbul, M. (2021). Metode pengumpulan data dan instrumen penelitian.

Mathori, M. (2020). Analisis Niat Membeli Kembali Pada Healthy Restaurant Dengan Pendekatan Teori Stimulus-Organismresponse (SOR).

Niryagintara, R. (2024, July). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Atlet Karate Kepolisian Daerah Jawa Timur). In *SEMINAR NASIONAL SOSIAL, SAINS, PENDIDIKAN, HUMANIORA (SENASSDRA)* (Vol. 3, No. 1, pp. 67-71).

Noeraini, I. A., & Sugiyono, S. (2016). Pengaruh tingkat kepercayaan, kualitas pelayanan, dan harga terhadap

- kepuasan pelanggan JNE Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(5).
- Nopitasari, E., & Krisnandy, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pangansari Utama Food Industry. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Novitasari, R., & Liana, L. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Delamibrands Kharisma Busana. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 7(2), 1748-1757.
- Nuryanti, R. (2016). *Penggunaan Metode Pembelajaran Total Physical Response Dalam Meningkatkan Penguasaan Kosakata Pada Anak Tunarungu: Studi Eksperimen pada Siswa Kelas 1 di SLB Negeri Luragung Kabupaten Kuningan* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Indonesia).
- Oktavia, S., & Yanuar, Y. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 4(1), 206-213.
- Pangestu, Z. S. D., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani Ngawi). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).
- 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).
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan



Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*, 6(1), 115-127.

RIZKI, S., & Irwan, S. (2020). *Pengaruh Pengawasan Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Pp London Sumatra Indonesia Tbk Didesa Semangus* (Doctoral dissertation, Universitas Bina Darma).

Sekaran, U. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*.

Simanjuntak, D. F., Mustika, M. D., & Sjabadhyni, B. (2019). Pengaruh Flexible Work Arrangement Terhadap Ethical Decision Making: Peran Employee Engagement Sebagai Mediator. *Jurnal Diversita*, 5(1), 1-8.

Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial engineering journal*, 2(1).

Suandi, S. (2019). Analisis Kepuasan Masyarakat terhadap Pelayanan Publik Berdasarkan Indeks Kepuasan Masyarakat di Kantor Kecamatan Belitang Kabupaten OKU Timur. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 1(2), 13-22.

Utami, A. N. K. M. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).

Wibowo, D. H. (2015). Motivasi berprestasi dalam kaitannya dengan kinerja guru. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 5(3), 65-74.

Wibowo, T. H. (2003). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepuasan Gaji, Komitmen Organisasi Terhadap Niat Pindah (Studi Kasus Pada 4 Perguruan Tinggi Swasta: Unissula, Untag, Usm, Udinus)* (Analysis Influence Of Job Satisfaction, Pay Satisfaction, Organizational Commitment To Turnover Intentions) (Doctoral dissertation, Program Pasca Sarjana Universitas

Diponegoro).

Yanuar, M. M., Qomariyah, N., & Santosa, B. (2017). Dampak kualitas produk, harga, promosi dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan Optik Marlin cabang Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 3(1).

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).

## LAMPIRAN

*Lampiran 1 Daftar Pertanyaan Penelitian*

**KUESIONER PENELITIAN  
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJ  
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA  
YOGYAKARTA**

~~Kepada Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta~~

Dengan hormat,

Perkenalkan Nama Ari Maharani

Ditengah kesibukan Saudara perkenalkan kami mohon bantuan untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi kuesioner untuk penelitian kami yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan transformasional,motivasi,lingkungan kerja,disiplin kerja,kepuasan dan kinerja pada variabel mediasi di kantor Kementerian Agama Kota Yogyakarta

Kesediaan Bapak/Ibu mengisi kuesioner sesuai yang Bapak/Ibu alami dan rasakan sangat berarti untuk penelitian ini. Jawaban Saudara dijamin kerahasiaannya dan dilakukan semata-mata hanya untuk penelitian kami. Demikian permohonan ini kami sampaikan atas kesediaan Saudara dalam mengisi kuesioner, kami haturkan banyak terima kasih.

Yogyakarta, Oktober 2024



## DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)

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

Petunjuk pengisian:

1. Isilah terlebih dahulu identitas anda.
2. Bacalah dengan baik pernyataan dan pilih salah satu jawaban yang menurut anda paling benar dengan memberi tanda (√) pada pilihan anda.
3. Pilihlah jawaban dengan kriteria yang anda miliki.

Data Responden :

Nama :

Jenis kelamin : (\_\_\_\_) 1. Laki – laki. 2.

Perempuan Umur : (\_\_\_\_) tahun

Pendidikan terakhir : (\_\_\_\_) 1. SMA/SMK 2.

Diploma 3. S1

Lama bekerja : \_\_\_\_\_ tahun

Sangat Setuju	SS
Setuju	S
Netral	N
Tidak Setuju	TS
Sangat Tidak Setuju	STS

### 1. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Cahaya didalam ruangan kantor cukup menciptakan suasana kerja yang nyaman					
2	Suhu di dalam kantor membuat saya nyaman bekerja					
3	Ruangan kantor cukup tenang untuk mendukung lingkungan kerja					

### 2. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat mengatur waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas yang di tugaskan					
2	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang di tetapkan					
3	Saya menjaga sikap positif dan etika kerja yang baik di tempat kerja					

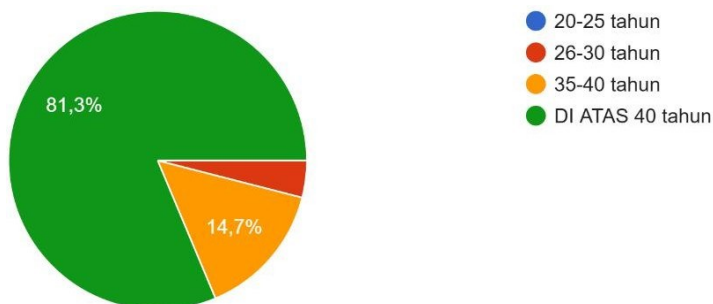
### 3. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya merasa puas dan memiliki rasa bangga atas pekerjaan saya					
2	Saya dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dalam lingkungan kerja					
3	Gaya kepemimpinan yang di terapkan memotivasi saya untuk mencapai tujuan kerja					
4	Tata ruang di tempat saya kerja mendukung kenyamanan dalam efisiensi kerja					

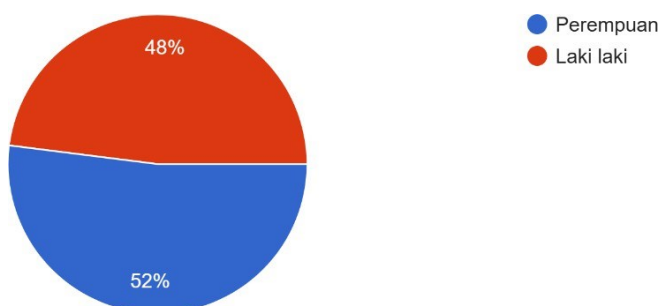
### 4. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Sering kesalahan atau ketidak sesuaian di temukan dalam pekerjaan					
2	Target output yang di tetapkan dapat di capai atau bahkan di lampaui					
3	Saya dapat meminimalkan penggunaan sumber daya namun tetap mencapai target yang di tentukan					
4	Saya berperan aktif dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pekerjaan saya					

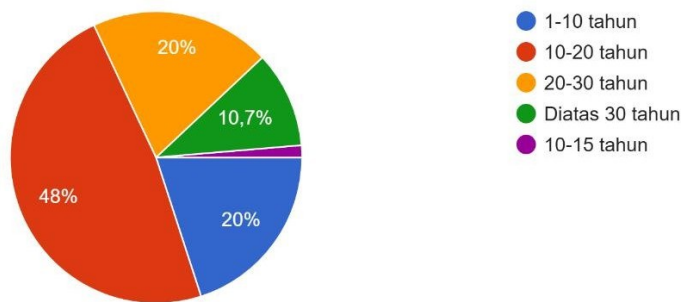
*Lampiran 2 Usia Responden*



*Lampiran 3 Jenis Kelamin Responden*



*Lampiran 4 Lama Bekerja Responden*

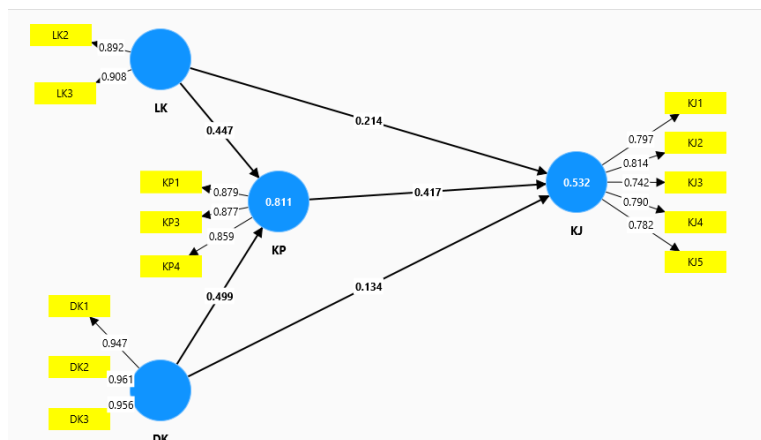


### Lampiran 5 *Jawaban kuisioner Responden*

INGKUNGAN KERJ		DISIPLIN KERJA			KEPUASAN KERJA			KINERJA KARYAWAN				
LK2	LK3	DK1	DK2	DK3	KP1	KP3	KP4	KJ1	KJ2	KJ3	KJ4	KJ5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3
4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5
4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
5	3	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4
3	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5
4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4

## Lampiran 6 *Diagram Jalur*





## Lampiran 7 **Outer Loading**

Outer loadings - Matrix					
	DK	KJ	KP	LK	
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		
LK2				0.892	
LK3				0.908	

## Lampiran 8 Cronbach's alpha, Composite reliability (rho\_a), Average variance extracted (AVE)

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)	
DK	0.951	0.952	0.969	0.911	
KJ	0.846	0.855	0.889	0.617	
KP	0.842	0.842	0.905	0.760	
LK	0.767	0.770	0.895	0.811	

## Lampiran 9 **Cross Loading**

Discriminant validity - Cross loadings					
	DK	KJ	KP	LK	
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	0.495	
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	
LK2	0.717	0.607	0.719	0.892	
LK3	0.742	0.613	0.811	0.908	

## Lampiran 10 **Fornell-Larcker**

Discriminant validity - Fornell-Larcker criterion					
	DK	KJ	KP	LK	
DK	0.955				
KJ	0.666	0.785			
KP	0.862	0.714	0.872		
LK	0.810	0.677	0.852	0.900	

## Lampiran 11 **R-Square**

R-square - Overview			
	R-square	R-square adjusted	
KJ	0.532	0.512	
KP	0.811	0.806	

### Lampiran 12 *Path coefficients*

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
DK -> KJ	0.134	0.154	0.216	0.621	0.534
DK -> KP	0.499	0.487	0.090	5.576	0.000
KP -> KJ	0.417	0.431	0.181	2.297	0.022
LK -> KJ	0.214	0.213	0.166	1.292	0.197
LK -> KP	0.447	0.454	0.078	5.734	0.000

### Lampiran 13 *Spesific indirect effects*

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O /STDEV)	P values
LK -> KP -> KJ	0.186	0.194	0.084	2.206	0.027
DK -> KP -> KJ	0.208	0.213	0.109	1.917	0.055