



# Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Balai Kota Pariaman

**Pela Boy Yuniska**

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia

[pelaboyyuniskayuniska@gmail.com](mailto:pelaboyyuniskayuniska@gmail.com)

Alamat: Jl. Raya Lubuk Begalung, Lubuk Begalung Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: [pelaboyyuniskayuniska@gmail.com](mailto:pelaboyyuniskayuniska@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of work discipline and work environment on work performance with job satisfaction as an intervening variable at the Pariaman City Hall Office. The method of collecting data through surveys and circulating questionnaires, with a sample of 63 respondents using the saturated sample method. The analysis method used is multiple regression analysis and path analysis using SPSS version 23. The results of data analysis concluded, There is a positive and significant effect of work discipline on job satisfaction. That there is a positive and significant effect of work environment on work achievement. And there is a positive and significant influence of work discipline on work performance. Then the positive and significant influence of Work Environment on Work Achievement. There is a positive and significant effect of job satisfaction on job performance. And job satisfaction cannot mediate the relationship between work discipline and work achievement. That job satisfaction cannot mediate the relationship between work environment and work achievement.*

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Job Achievement and Job Satisfaction*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota Pariaman. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisioner, dengan sampel 63 responden dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS versi 23. Hasil analisis data menyimpulkan, Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Kepuasan kerja. Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja. Dan Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja. Kemudian pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan kerja terhadap Prestasi kerja. Dan Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja. Bahwa Kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap Prestasi kerja.

**Kata kunci:** Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja

## 1. LATAR BELAKANG

Dalam menghadapi persaingan global yang semakin ketat, organisasi harus mampu bekerja secara efisien dan efektif untuk meningkatkan daya saing serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) menjadi hal yang sangat penting dalam mencapai tujuan tersebut. SDM yang kompeten dan berprestasi baik mampu mendukung keberhasilan organisasi, sedangkan SDM yang tidak kompeten dan memiliki prestasi kerja rendah justru menjadi sumber masalah yang dapat merugikan perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif, disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci. Disiplin kerja, yang diartikan sebagai sikap hormat terhadap

peraturan dan ketetapan perusahaan, menjadi landasan penting bagi terciptanya lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Widari & Sutrisno, 2017; Ferils & Ramayani, 2022).

Disiplin kerja yang baik mencerminkan tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang diberikan, yang pada akhirnya meningkatkan prestasi kerja. Namun, tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari para pegawai, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap kesejahteraan dan kepuasan pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong kesejahteraan pegawai, sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat berdampak negatif dan menurunkan kesejahteraan serta prestasi kerja pegawai (Rizky et al., 2017; Pranitasari, 2020).

Lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas kerja dan kondisi fisik tempat kerja, serta lingkungan kerja non-fisik, seperti hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja, harus diperhatikan dengan baik. Kondisi lingkungan kerja yang baik memungkinkan pegawai melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menghambat kinerja dan mengakibatkan pemborosan waktu serta sumber daya. Dalam kaitannya dengan prestasi kerja, disiplin kerja yang rendah dan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menyebabkan prestasi kerja pegawai menjadi tidak stabil, seperti yang terjadi di Kantor Balai Kota Pariaman. Berdasarkan data absensi pegawai, ditemukan bahwa tingkat kehadiran pegawai cukup tinggi, namun disiplin kerja dan kepuasan kerja masih menjadi masalah yang perlu diperbaiki untuk meningkatkan prestasi kerja (Widari & Sutrisno, 2017; Akbar, 2023).

Prestasi kerja yang tidak stabil, seperti yang tercermin dari fluktuasi nilai rata-rata integritas dan disiplin pegawai, menunjukkan adanya ketidakharmonisan dalam disiplin kerja dan kepuasan kerja di Kantor Balai Kota Pariaman. Pegawai cenderung hanya fokus pada tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya tanpa memperhatikan kerja sama dengan rekan kerja, yang dapat menghambat pertukaran ide dan penyelesaian tugas secara efektif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja di Kantor Balai Kota Pariaman, diperlukan dukungan yang lebih kuat terhadap disiplin kerja dan upaya peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan (Ilahi et al., 2017; Hidayat, 2018). Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Kota Pariaman.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Prestasi Kerja**

Menurut (Yusanto & Elfiswandi, 2021) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari 3 faktor penting, yaitu kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas serta peran dan tingkat motivasi seseorang karyawan semakin tinggi angka untuk ketiga faktor ini semakin besar prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Menurut Pratama & Jaenab (2021) berikut ini adapun indikator dari prestasi kerja karyawan yaitu:

- a. Kesetiaan
- b. Prestasi
- c. Kejujuran
- d. Kedisiplinan
- e. Kreativitas
- f. Kerja sama

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien (Julianto, 2019). Indikator-indikator disiplin kerja menurut Ruslan (2021) sebagai berikut:

1. Ketetapan Waktu
2. Pemanfaatan Sarana
3. Tanggung Jawab yang tinggi
4. Ketaatan terhadap aturan kantor

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan

dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai (Asfar & Anggraeni, 2020).

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh (Ultia, 2018) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja
2. Hubungan dengan rekan kerja
3. Tersedianya fasilitas kerja

### **Kepuasan Kerja**

Menurut Paparang, Areros & Tatimu (2021) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat efeksi positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan, kepuasan kerja melulu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan aspek perilaku. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerjaan dan situasi pekerjaan. Menurut Aoliso & Lao (2018) indikator kepuasan kerja antara lain :

1. Pekerjaan
2. Upah
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Balai Kota Pariaman, dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dan kasual untuk menggambarkan keadaan objek secara apa adanya. Populasi penelitian terdiri dari 63 karyawan kantor tersebut, dan seluruh populasi ini digunakan sebagai sampel, dengan teknik sampel jenuh. Sumber data penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh langsung dari karyawan melalui observasi, kuesioner, dan wawancara, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen terkait. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel disiplin, lingkungan kerja, prestasi kerja, dan kepuasan kerja. Analisis data dilakukan menggunakan SEM-PLS dengan software SMART PLS 3.0, dengan uji validitas, reliabilitas, dan hipotesis untuk menguji variabel laten yang bersifat reflektif.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Hasil Analisis Data

Analisis data merupakan proses pengolahan data yang telah terkumpul, dan penginterpretasian hasil pengolahan data yang terkumpul tersebut berikut kesimpulannya.

Pertama, uji validitas untuk mengetahui tingkat kevaliditas dan instrumen kuesioner yang digunakan dalam mengumpulkan data uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti.

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X1)

Variabel	No. Butir	Corrected Item-Total Correlation	Role Of Thumb	Ket
Disiplin Kerja (X1)	1	0,694	0,300	Valid
	2	0,416	0,300	Valid
	3	0,308	0,300	Valid
	4	0,631	0,300	Valid
	5	0,675	0,300	Valid
	6	0,711	0,300	Valid
	7	0,670	0,300	Valid
	8	0,694	0,300	Valid

Dari Tabel 1 dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat dari 8 butir pernyataan memiliki nilai *corrected item to total correlation* antara 0,694 s/d 0,694 atau dengan kata lain bahwa 8 butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel disiplin kerja memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari nilai 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 8 butir pernyataan tersebut adalah valid.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Variabel	No. Butir	Corrected Item-Total Correlation	Role Of Thumb	Ket
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,922	0,300	Valid
	2	0,766	0,300	Valid
	3	0,815	0,300	Valid
	4	0,344	0,300	Valid
	5	0,922	0,300	Valid
	6	0,613	0,300	Valid

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat dari 6 butir pernyataan memiliki nilai *corrected item to total correlation* antara 0,922 s/d 0,613 atau dengan kata lain bahwa 6 butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur

variabel lingkungan kerja memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari nilai 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 6 butir pernyataan tersebut adalah valid.

**Tabel 3.** Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja (Z)

Variabel	No. Butir	Corrected Item-Total Correlation	Role Of Thumb	Ket
Kepuasan Kerja (Z)	1	0,644	0,300	Valid
	2	0,575	0,300	Valid
	3	0,686	0,300	Valid
	4	0,686	0,300	Valid
	5	0,528	0,300	Valid
	6	0,385	0,300	Valid
	7	0,741	0,300	Valid
	8	0,617	0,300	Valid
	9	0,635	0,300	Valid
	10	0,576	0,300	Valid

Dari Tabel 3 dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat dari 10 butir pernyataan memiliki nilai *corrected item to total correlation* antara 0,644 s/d 0,576 atau dengan kata lain bahwa 10 butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel Kepuasan kerja memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari nilai 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 10 butir pernyataan tersebut adalah valid.

**Tabel 4.** Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi kerja (Y)

Variabel	No. Butir	Corrected Item-Total Correlation	Role Of Thumb	Ket
Prestasi Kerja (Y)	1	0,736	0,300	Valid
	2	0,544	0,300	Valid
	3	0,495	0,300	Valid
	4	0,726	0,300	Valid
	5	0,414	0,300	Valid
	6	0,475	0,300	Valid
	7	0,858	0,300	Valid
	8	0,669	0,300	Valid
	9	0,439	0,300	Valid
	10	0,809	0,300	Valid
	11	0,685	0,300	Valid
	12	0,552	0,300	Valid

Dari Tabel 4 dapat dilihat bahwa berdasarkan hasil pengolahan data tersebut dapat dilihat dari 12 butir pernyataan memiliki nilai *corrected item to total correlation* antara 0,736 s/d 0,552 atau dengan kata lain bahwa 12 butir pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel Prestasi Kerja memiliki nilai *corrected item to total correlation* lebih besar dari nilai 0,300. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 12 butir pernyataan tersebut adalah valid.

Kedua, uji reliabilitas untuk melihat tingkat keandalan kuesioner. Dari pengujian reliabilitas variabel-variabel tersebut, diperoleh hasil yang dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

**Tabel 5.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N=30		Rule of thumb	Keputusan
	Jumlah item pertanyaan	Cronbach alpha		
Disiplin kerja (X1)	8	0,853	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	6	0,893	0,6	Reliabel
Kepuasan kerja (Z)	10	0,877	0,6	Reliabel
Prestasi kerja (Y)	12	0,900	0,6	Reliabel

Dari tabel 5 diatas terlihat seluruh Instrumen Berdasarkan analisis reliabilitas diatas Variabel Penelitian menunjukkan bahwa nilai (*Cronbach's Alpha*) untuk semua variabel adalah 0,6 untuk itu seluruh variabel bisa dikatakan reliabel atau handal. Dari hasil tersebut penelitian ini akan menghasilkan data yang sama walaupun digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama.

Ketiga, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa model yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar dari regresi linear. Ini penting untuk memastikan validitas dan reliabilitas hasil analisis regresi.

**Tabel 6.** Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov- Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98373875
Most Extreme Differences	Absolute	,093
	Positive	,078
	Negative	-,093
Test Statistic		,739
Asymp. Sig. (2-tailed)		,646

Berdasarkan table 6 diatas mengenai Uji Normalitas data menggunakan alat Uji *Kolmogorov SminovZ*, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Asymp.Sig2-tailed) sebesar

0,646. Karena signifikansi lebih dari 0,05 ( $0,646 > 0,05$ ), maka nilai residual tersebut lebih normal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diambil terdistribusi normal.

**Tabel 7.** Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.
		B	Std. Error	Beta	B	Std. Error	
1	(Constant)	4,271	2,596		1,645	,105	
	X1	,016	,067	,034	,245	,807	
	X2	-,117	,094	-,174	-1,248	,217	

Dari Tabel terlihat bahwa nilai *sig* menunjukkan nilai  $>$  dari 0,05, itu dapat diartikan tidak terjadi heteroskedastisitas yang mana pada variabel X1 0,807 dan X2 0.217 Tidak terjadi heteroskedastilitas karena nilai *sig*  $>$  0,05.

**Tabel 8.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4,745	4,055		-1,170	,247		
	Disiplin Kerja	1,170	,105	,739	11,151	,000	,839	1,193
	Lingkungan Kerja	,593	,146	,269	4,053	,000	,839	1,193

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya, atau variabel *independent* pada penelitian ini karena korelasi antar variabel bebas/independen dibawah 0,80. Variabel bebas terbebas dari gejala multikolinealitas.

Keempat, Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan variabel intervening dimana variabel bebasnya meliputi Disiplin kerja (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) Sedangkan variabel terikatnya yaitu Prestasi kerja (Y). Dan variabel intervening yaitu Kepuasan kerja (Z). Dibawah ini adalah hasil dari analisis tersebut.



**Tabel 9.** Regresi Linier Berganda (1)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,173	2,567		2,015	,048
Disiplin Kerja	1,242	,066	,970	18,703	,000
Lingkungan Kerja	-,202	,093	-,113	-2,185	,033

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 9 menunjukkan konstanta sebesar 5,173 yang menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) diabaikan atau bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja (Z) akan tetap sebesar 5,173. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,970 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,970. Sementara itu, koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,113 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,113.

**Tabel 10.** Regresi Linier Berganda (2)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,164	4,220		-1,224	,226
	Disiplin Kerja	1,069	,276	,676	3,872	,000
	Lingkungan Kerja	,610	,153	,276	3,980	,000
	Kepuasan Kerja	,081	,205	,066	,395	,694

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Tabel 10 menunjukkan Konstanta sebesar 5,164 yang menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Z) diabaikan atau bernilai nol, maka nilai Prestasi Kerja (Y) tetap sebesar 5,164. Koefisien regresi Disiplin Kerja sebesar 0,676 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,676. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,276 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Lingkungan Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,276. Terakhir, koefisien regresi Kepuasan Kerja

sebesar 0,066 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Kepuasan Kerja akan meningkatkan Prestasi Kerja sebesar 0,066.

Terakhir uji hipotesis untuk menguji signifikan pengaruh variabel bebas dan terikat secara parsial. Dimana pengujian ini membandingkan antara probabilitas signifikan dengan alpha 0,05.

**Tabel 11.** Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Signifikan	Perbandingan	Keputusan
H1	0,000	0,05	Diterima
H2	0,033	0,05	Diterima
H3	0,000	0,05	Diterima
H4	0,000	0,05	Diterima
H5	0,694	0,05	Diterima
H6	0,064	0,676	Ditolak
H7	0,007	0,276	Ditolak

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 7 hipotesis yang di ujikan dalam penelitian ini terdapat 5 hipotesis yang diterima, sedangkan 2 lainnya di tolak.

## **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, penulis menemukan beberapa temuan penting terkait pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja di Kantor Balai Kota Pariaman. Pertama, Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dimana semakin tinggi disiplin kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Kedua, Lingkungan Kerja yang baik juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Ketiga, Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, dengan disiplin yang lebih tinggi menghasilkan prestasi yang lebih baik. Keempat, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap Prestasi Kerja, menunjukkan pentingnya kondisi kerja yang optimal bagi kinerja karyawan. Kelima, Kepuasan Kerja ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja, meskipun pengaruhnya tidak sebesar variabel lainnya. Namun, baik Kepuasan Kerja maupun Lingkungan Kerja tidak mampu memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, menunjukkan bahwa hubungan langsung antar variabel lebih dominan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya peningkatan Disiplin Kerja dan penciptaan Lingkungan Kerja yang kondusif untuk meningkatkan Prestasi Kerja karyawan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian, dan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Balai Kota Pariaman. Disiplin Kerja juga berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, demikian pula Lingkungan Kerja yang memberikan kontribusi positif terhadap Prestasi Kerja. Selain itu, Kepuasan Kerja juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja. Namun, Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi hubungan antara Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja, yang menunjukkan bahwa hubungan langsung antara variabel-variabel tersebut lebih dominan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, penulis mengemukakan beberapa saran untuk Kantor Balai Kota Pariaman. Pertama, Kantor Balai Kota Pariaman diharapkan untuk meningkatkan Disiplin Kerja melalui penegakan disiplin waktu, aturan berpakaian, dan tanggung jawab kerja. Kedua, peningkatan Lingkungan Kerja, baik internal maupun eksternal, perlu dilakukan untuk mendukung kinerja karyawan. Ketiga, upaya untuk meningkatkan Kepuasan Kerja dapat dilakukan melalui perbaikan pekerjaan itu sendiri, peningkatan gaji, kesempatan kenaikan pangkat, dan pengembangan wawasan. Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan variabel-variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap Prestasi Kerja dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening di luar variabel yang telah diteliti dalam studi ini. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat diperdalam dengan menggunakan kuesioner terbuka untuk mengatasi keterbatasan yang ada dalam penelitian ini.

## DAFTAR REFERENSI

- Akbar, M. R. (2023). Pengaruh pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin.
- Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero Kantor Cabang Kupang). *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16.
- 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(01), 17–29.
- Devi, C., Tores, R., & Wahyuni, H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal*

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Rahmadiyah, 1(1), 85–98.

- Ferils, M., & Ramayani, I. (2022). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance Cabang Mamuju. *Jurnal E-Bussiness Institut Teknologi dan Bisnis Muhammadiyah Polewali Mandar*, 2(1), 31–38.
- Hidayat, A. S. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi dan turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 11(1), 51–66.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja dan komitmen organisasional. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 44(1).
- Julianto, P. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Puskesmas di Kecamatan Depati VII Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 2(1), 42–58.
- Pranitasari, D. (2020). Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kepuasan kerja karyawan (S3).
- Pratama, & Jaenab. (2021). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Tukadmas GC Kota Bima. *Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 6(2), 631–640.
- Rizky, R. C., Widyaningrum, M. E., & Negoro, B. K. (2017). Pengaruh komunikasi, sikap pimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Golden Tanggun Pratama. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 680–692.
- Ruslan. (2021). Kepuasan kerja sebagai variabel intervening atas pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(2), 15–30.
- Ultia, L. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Bangko Barat Kabupaten Merangin. *Jurnal Ekonomi*, 1(1), 1–9.
- Widari, L., & Sutrisno, S. (2017). Pengaruh sistem pengendalian internal pemerintah dan komitmen organisasi terhadap kualitas laporan keuangan daerah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Ekonomi (Jurnal Akuntansi, Pajak dan Manajemen)*, 5(10), 117–126.
- Yusanto, A., & Elfiswandi. (2021). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi, dan locus of control terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Sungai Penuh. *Jurnal Administrasi Nusantara (JAN)*, 4(2), 16–24.