



Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegadaian Cabang Depok Semarang)

Sisca Indria Sari¹, Shofif Sobaruddin Akbar², Prianka Ratri Nastiti³ 

¹ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

² Fakultas, Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

³ Fakultas, Ekonomi dan Bisnis, Universitas PGRI Semarang, Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 22 Juni 2026

Disetujui: 26 Juni 2026

Dipublikasikan: 7 Juli 2026

Keywords:

Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja

Abstract (inggris)

This study aims to examine the influence of work discipline and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at Pegadaian Depok Semarang Branch. The background of this study occurred because of the achievement of employee performance against company targets, which is seen that there are still employees with low performance assessments in 2025. This study uses a quantitative approach with 40 respondents and tested using SEM-PLS through SmartPls 4. The results of this study indicate that work discipline has a significant positive effect on employee performance, the work environment does not affect employee performance, job satisfaction has a significant positive effect on employee performance, work discipline does not affect job satisfaction, the work environment has a significant positive effect on job satisfaction. After that, job satisfaction is not able to mediate work discipline and work environment on employee performance. Based on the results of the study, work discipline and job satisfaction have a greater role in improving employee performance than the work environment directly.

Abstrak (Bahasa Indonesia)

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegadaian Cabang Depok Semarang. Latar belakang penelitian ini terjadi karena pencapaian kinerja karyawan terhadap target perusahaan, yang terlihat masih adanya karyawan dengan penilaian kinerja yang rendah pada tahun 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 40 responden dan diuji menggunakan SEM-PLS melalui SmartPls 4. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Setelah itu, kepuasan kerja tidak mampu memediasi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja secara langsung.

✉correspondence Address

Institutional address: Universitas PGRI Semarang

E-mail: siscaindria239@gmail.com

ISSN

2809-6282 (online)

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang optimal dapat meningkatkan produktivitas, efektivitas kerja, serta kualitas pelayanan yang diberikan kepada pelanggan (Silaen et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar mampu bersaing di tengah perkembangan bisnis yang semakin kompetitif.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja (Rahmawati, 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan kenyamanan sehingga mendukung produktivitas karyawan (Irfan et al., 2023). Sementara itu, kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif yang muncul dari penilaian individu terhadap pekerjaannya dan terbukti dapat meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan (Robbins & Judge, 2022; Purnomo & Hasanah, 2023).

Pegadaian sebagai lembaga keuangan non-bank milik pemerintah dituntut untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Tingginya minat masyarakat terhadap produk Pegadaian, khususnya tabungan emas, menuntut perusahaan untuk meningkatkan kualitas layanan melalui kinerja karyawan yang optimal. Namun, berdasarkan data penilaian kinerja Pegadaian Cabang Depok Semarang tahun 2025, masih terdapat 16 karyawan yang berada pada kategori *Below* dan hanya 15 karyawan yang mencapai kategori *Exit*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja karyawan belum sepenuhnya memenuhi target yang ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.1 Penilaian Tingkat Kinerja Karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang pada Tahun 2023-2025.

No.	Penilaian Tingkat Kinerja	Kategori	Jumlah Karyawan		
			2023	2024	2025
1.	> 100	<i>Exit</i>	5	8	15
2.	90 – 100	<i>Middle</i>	10	15	9
3.	< 80	<i>Below</i>	25	17	16
TOTAL			40	40	40

Sumber: Pegadaian Cabang Depok Semarang, (2026)

Belum optimalnya kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti rendahnya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tingginya beban kerja, tekanan

pencapaian target nasabah, serta kurangnya kerja sama antar karyawan. Faktor tersebut berpotensi menghambat pencapaian target kinerja yang ditetapkan. Kemudian terdapat produk yang ditawarkan dan jumlah Pelanggan Pegadaian Cabang Depok Semarang.

Tabel 1.2 Produk Yang di Pasarkan dan Jumlah Nasabah Pegadaian Cabang Depok Semarang pada Tahun 2025

No.	Bulan	Produk Yang Di Pasarkan Dan Jumlah Nasabah	
		Gadai	
1.	Januari	1578	
2.	Februari	1250	
3.	Maret	1456	
4.	April	1550	
5.	Mei	1657	
6.	Juni	1735	
7.	Juli	1889	
8.	Agustus	1789	
9.	September	1597	
10.	Oktober	1646	
11.	November	1767	
12.	Desember	1724	

Sumber: Pegadaian Cabang Depok Semarang, (2026)

Terdapat bulan Februari jumlah nasabah memiliki angka yang relatif kecil yaitu 1250 dibandingkan kenaikan jumlah nasabah pada bulan Juli sebanyak 1889. Oleh karena itu, jumlah nasabah produk gadai di Pegadaian Cabang Depok Semarang tahun 2025 mengalami fluktuasi setiap bulan. Kondisi ini menunjukkan bahwa produk gadai umumnya dimanfaatkan untuk kebutuhan mendesak, sedangkan Masyarakat Kota Semarang cenderung lebih berminat pada produk tabungan emas dan cicil emas sebagai sarana investasi dan perencanaan keuangan jangka panjang.

Beberapa fenomena di Pegadaian Cabang Depok Semarang menunjukkan masih adanya permasalahan disiplin kerja, seperti keterlambatan presensi dan ketidakhadiran karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja pada beberapa area dinilai kurang mendukung kenyamanan kerja. Berikut ini tabel 1.3 Data Presensi Karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang Tahun 2025

Tabel 1.3 Data Presensi Karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang Tahun 2025

No.	Bulan	Jumlah Karyawan	Rekap Kehadiran	Presensi				Persentase Per Bulan
				Sakit	Terlambat	Izin	Alpha	
1.	Januari	40	989	2	6	3	0	80,6
2.	Februari	40	949	1	6	2	2	85,71
3.	Maret	40	991	3	4	2	0	80,65
4.	April	40	1023	2	9	2	4	86,67

5.	Mei	40	1029	3	6	2	0	83,9
6.	Juni	40	945	3	7	5	0	80
7.	Juli	40	1069	2	5	3	1	87,1
8.	Agustus	40	1027	2	7	4	0	83,87
9.	September	40	1028	2	8	2	0	86,67
10.	Oktober	40	1065	3	9	2	1	87
11.	November	40	984	3	7	1	5	83,33
12.	Desember	40	1022	2	5	4	7	83,87

Sumber: Pegadaian Cabang Depok Semarang, (2026)

Rekapitulasi kehadiran karyawan selama setahun menunjukkan adanya perubahan. Angka kehadiran tertinggi tercatat pada bulan Juli dengan total 1.069 kehadiran dan presentase 87,1%, sedangkan kehadiran terendah ditemukan pada bulan Juni dengan 945 kehadiran dan presentase 80%. Ini mengindikasikan bahwa disiplin dan kehadiran pegawai belum sepenuhnya konsisten setiap bulan. Data kehadiran karyawan menunjukkan masih adanya ketidakkonsistenan disiplin kerja yang ditandai dengan keterlambatan dan alpha. Selain itu, gangguan pada sistem presensi Aralia berpotensi menyebabkan ketidakakuratan pencatatan kehadiran, yang dapat memengaruhi penilaian disiplin, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Beberapa fenomena di Pegadaian Cabang Depok Semarang menunjukkan masih adanya permasalahan terkait pada kinerja karyawan, seperti target perusahaan masih belum optimal, jumlah target nasabah pada produk cicil emas, serta keterlambatan presensi dan ketidakhadiran karyawan. Selain itu, kondisi lingkungan kerja pada beberapa area dinilai kurang mendukung kenyamanan kerja. Permasalahan tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang belum konsisten. Beberapa penelitian menemukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Wau & Waoma, 2021; Gultom et al., 2021; Ningrum, 2024), sedangkan penelitian lain menunjukkan hasil yang tidak signifikan (Sanjaya & Febrian, 2024; Sedayu, 2021; Fauziek & Yanuar, 2021). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan adanya *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Pegadaian Cabang Depok Semarang.

HIPOTESIS

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan karena mencerminkan kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab, dan ketepatan waktu dalam bekerja. Penerapan disiplin yang baik dapat meningkatkan kualitas pekerjaan, produktivitas, serta kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi (Fadillah & Yulianti, 2025; Sasongko & Catur, 2022). Hal ini didukung oleh penelitian Trisna et al. (2022) dan Ananda (2023) yang

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menciptakan kenyamanan, meningkatkan efisiensi, serta mendukung kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas (Nurhandayani, 2022; Hakim & Harwiki, 2024). Namun, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan perbedaan temuan. Penelitian oleh Firjatullah et al. (2023) dan Hasyim et al. (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Zuhaena (2022), Safira dan Rozak (2020), serta Putri (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan masih perlu diteliti lebih lanjut.

H2: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang mencerminkan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya serta sejauh mana harapan dan kebutuhan mereka terpenuhi di tempat kerja (Ramadan et al., 2025; Hakim & Harwiki, 2024). Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih termotivasi, berkomitmen, dan mampu memberikan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan umpan balik yang baik, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier bagi karyawan (Putri, 2020). Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Ramadan & Endriastuty, 2025; Adista & Raharjo, 2025; Adawiah & Asmini, 2025)

H3: Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena karyawan yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, memiliki kinerja yang baik, dan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja dapat memunculkan ketidakpuasan yang ditunjukkan melalui menurunnya semangat kerja, motivasi, dan kepatuhan terhadap aturan perusahaan (Yumhi, 2021; Safrila & Oktiani, 2024). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Simamora & Sukati,

2024; Safrila & Oktiani, 2024; Rachmaniah, 2022). Namun, beberapa penelitian lain menemukan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja tidak signifikan (Ananda, 2023; Susanti & Aesah, 2022), sehingga hubungan kedua variabel tersebut masih perlu dikaji lebih lanjut.

H4: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang baik, dan rasa aman dalam bekerja, dapat meningkatkan kenyamanan serta kepuasan kerja karyawan (Firjatullah et al., 2023; Alam & Wanialisa, 2021). Temuan penelitian oleh Sopali & Azizi (2025) serta Purnomo & Hasanah (2023) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H5: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

6. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang tercermin dari tingkat kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, serta tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung memperoleh kepuasan kerja yang lebih baik dan menghasilkan kinerja yang optimal, sedangkan rendahnya disiplin kerja dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan (Alam & Wanialisa, 2021). Menurut Arifin (2022), kedisiplinan menjadi salah satu kunci keberhasilan karyawan sehingga perusahaan perlu menerapkan aturan dan sanksi secara konsisten untuk menjaga kepatuhan terhadap regulasi. Penelitian Rahmawati (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, sedangkan Mirnawati dan Hermana (2024) menemukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H6: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

7. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja

Lingkungan kerja, baik fisik maupun nonfisik, merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan, kepuasan, dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung mampu meningkatkan produktivitas serta mendorong karyawan bekerja secara optimal (Melvina & Tj, 2023; Handoko et al., 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Victoria, 2024; Solihatun & Darmawan, 2021), meskipun penelitian lain menemukan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja terjadi secara tidak langsung melalui kepuasan kerja (Prananda & Samsuri, 2025).

H7: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening

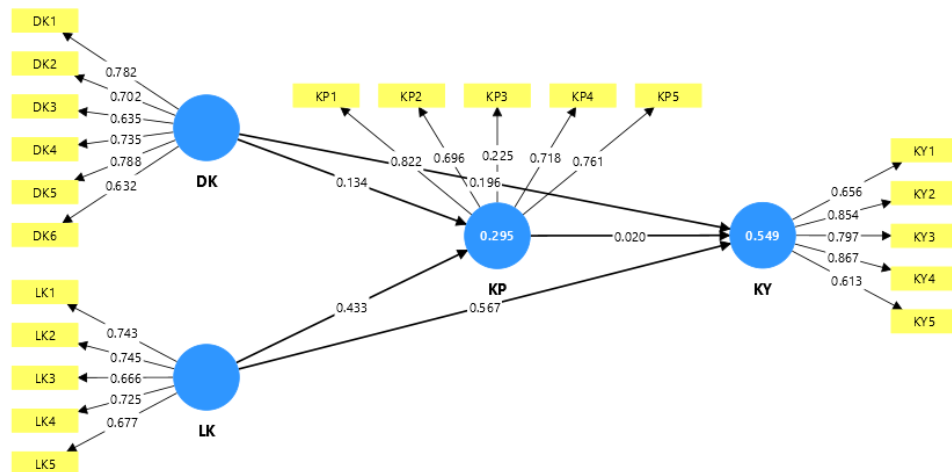
METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang tahun 2025 dengan jumlah sampel sebanyak 40 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan secara online melalui Google Form dan disebarakan kepada responden menggunakan aplikasi WhatsApp. Metode analisis menggunakan SEM-PLS (*Structural Equation Modeling*), dengan menggunakan teknik *Nonprobability Sampling* atau disebut sampling jenuh.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada metode *Partial Least Square* (PLS), analisis diawali dengan evaluasi model pengukuran (*outer model*) melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu mengukur konstruk penelitian secara akurat, konsisten, dan dapat dipercaya.

Gambar 1.
Hasil Pengukuran *Outer Loading*



Sumber: Data primer yang di olah SmartPLS 4, (2026)

Uji validitas dalam analisis SEM-PLS dilakukan melalui *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*. *Convergent Validity* dinilai berdasarkan nilai *outer loading* $\geq 0,70$ dan *Average Variance Extracted* (AVE) $\geq 0,50$ yang menunjukkan bahwa indikator mampu menjelaskan konstruk dengan baik. Sementara itu, *Discriminant Validity* dievaluasi menggunakan nilai *cross loading*, di mana suatu indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading tertinggi pada konstruk yang diukurnya dibandingkan dengan konstruk lainnya.

Uji Validitas

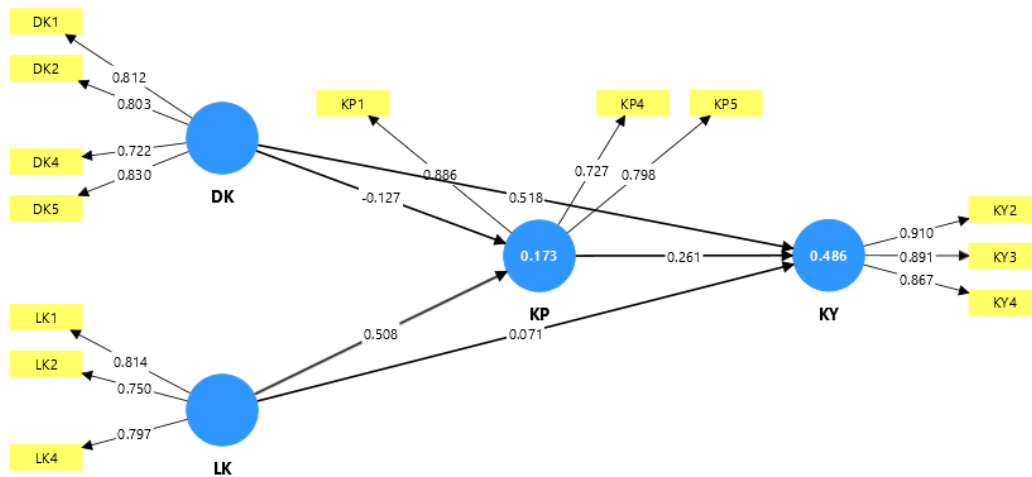
Tabel 1. Uji Vailiditas

Variable	Indicator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0.782	Valid
	DK2	0.702	Valid
	DK3	0.635	Tidak Valid
	DK4	0.735	Valid
	DK5	0.788	Valid
	DK6	0.632	Tidak Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0.822	Valid
	KP2	0.696	Tidak Valid
	KP3	0.225	Tidak Valid
	KP4	0.718	Valid
	KP5	0.761	Valid
Kinerja Karyawan	KY1	0.656	Tidak Valid
	KY2	0.854	Valid
	KY3	0.797	Valid
	KY4	0.867	Valid
	KY5	0.613	Tidak Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.743	Valid
	LK2	0.745	Valid
	LK3	0.666	Tidak Valid
	LK4	0.725	Valid
	LK5	0.677	Tidak Valid

Sumber: Data primer yang di olah SmartPLS 4, (2026)

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa masih terdapat 8 indikator yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,70, terdiri atas 2 indikator disiplin kerja, 2 indikator lingkungan kerja, 2 indikator kepuasan kerja, dan 2 indikator kinerja karyawan. Karena tidak memenuhi kriteria validitas konvergen, indikator-indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan dikeluarkan (*drop*) dari model sebelum dilakukan pengujian ulang. Berikut *outer loading* yang telah diolah kembali dengan menghilangkan indikator-indikator yang tidak memenuhi kriteria:

Gambar 2.
Hasil Pengukuran *Outer Loading* Sesudah di Drop



Sumber: Data primer yang di olah SmartPLS 4, (2026)

Tabel 2. Hasil Pengukuran *Outer Loading* Sesudah di Drop

Variable	Indicator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Disiplin Kerja	DK1	0.812	Valid
	DK2	0.803	Valid
	DK4	0.722	Valid
	DK5	0.830	Valid
Kepuasan Kerja	KP1	0.886	Valid
	KP4	0.727	Valid
	KP5	0.798	Valid
Kinerja Karyawan	KY2	0.910	Valid
	KY3	0.891	Valid
	KY4	0.867	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.814	Valid
	LK2	0.750	Valid
	LK4	0.797	Valid

Sumber: Data primer yang di olah SmartPLS 4, (2026)

Setelah dilakukan perbaikan model dengan menghapus indikator yang tidak memenuhi kriteria validitas, seluruh indikator pada variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan nilai *outer loading* di atas 0,70. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh indikator telah valid dan mampu merepresentasikan konstruk penelitian dengan baik, sehingga layak digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Validitas konstruk juga dihitung menggunakan nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Suatu konstruk dinyatakan valid apabila memiliki nilai AVE lebih besar dari 0,50 yang menunjukkan bahwa konstruk mampu menjelaskan varians indikatornya dengan baik.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)	Keterangan
Disiplin Kerja	0.629	Valid
Kepuasan Kerja	0.650	Valid
Kinerja Karyawan	0.791	Valid
Lingkungan Kerja	0.620	Valid

Sumber: Data primer yang diolah SmartPLS 4, (2026)

Nilai AVE seluruh variabel pada Tabel 4.8 telah melebihi 0,50, sehingga seluruh konstruk dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas konvergen (Ghozali, 2023).

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila kedua nilai tersebut melebihi 0,70, yang menunjukkan bahwa indikator mampu mengukur variabel secara konsisten.

Tabel 4. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Cronbach Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i> (ρ_a)	<i>Composite Reliability</i> (ρ_c)	Ket.
Disiplin Kerja	0.806	0.832	0.871	Valid
Kepuasan Kerja	0.730	0.768	0.847	Valid
Kinerja Karyawan	0.869	0.880	0.919	Valid
Lingkungan Kerja	0.698	0.711	0.830	Valid

Sumber: Data primer yang di olah SmartPLS, (2026)

Seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability > 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas serta mampu menghasilkan pengukuran yang konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Model

Uji model struktural (*inner model*) dilakukan untuk menganalisis hubungan antar variabel dalam penelitian. Evaluasi model dilakukan melalui nilai *R-Square* dan *F-Square* guna mengetahui kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen serta besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti.

Nilai R-Square

Tabel 5. Nilai R-Square

	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0.129
Kinerja Karyawan	0.443

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS 4, (2026)

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 12,9%, sedangkan 87,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Selain itu, disiplin kerja dan lingkungan kerja juga mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja sebesar 44,3%, sementara 55,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variabel penelitian masih tergolong lemah.

Nilai F-Square

Tabel 6. Nilai F-Square

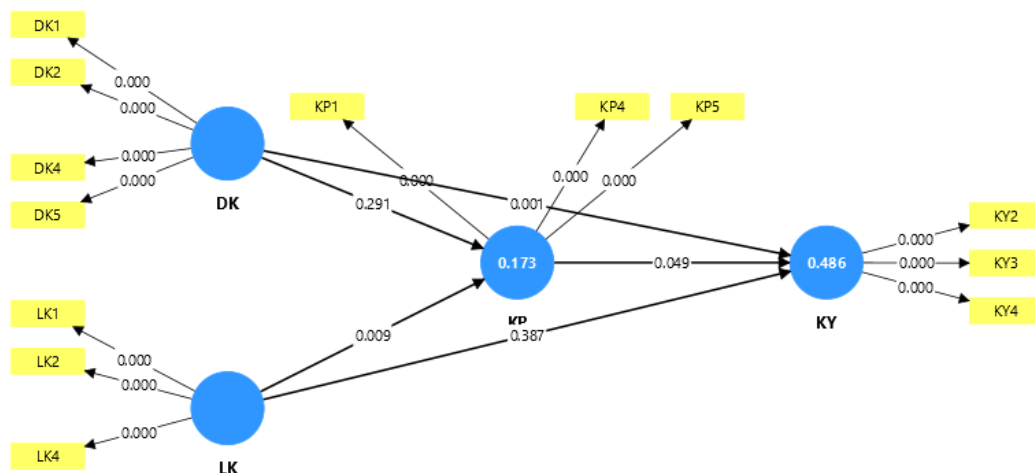
	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Disiplin Kerja	0.008	0.203
Kepuasan Kerja		0.110
Kinerja Karyawan		
Lingkungan Kerja	0.122	0.003

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS 4, (2026)

Berdasarkan hasil analisis *F-Square*, seluruh hubungan antar variabel menunjukkan kategori pengaruh kecil. Disiplin kerja memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan ($f^2 = 0,203$) dan kepuasan kerja ($f^2 = 0,008$). Sementara itu, lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh kecil terhadap kinerja karyawan ($f^2 = 0,003$) maupun kepuasan kerja ($f^2 = 0,122$). Hasil ini mengindikasikan bahwa kontribusi masing-masing variabel dalam menjelaskan perubahan variabel endogen relatif rendah.

Hasil Hipotesis

Gambar 3.



Tabel 7. Hasil Analisis Jalur

Hipotesis Penelitian	Pengaruh	P-Value	Ket.
H1	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	0.001	Diterima
H2	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	0.387	Ditolak
H3	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan	0.049	Diterima
H4	Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja	0.583	Ditolak
H5	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	0.009	Diterima
H6	Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	0.322	Ditolak
H7	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja	0.088	Ditolak

Sumber: Data Primer yang diolah SmartPLS 4, (2026)

1. Uji Hipotesis 1

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar 0.518 yang menunjukkan nilai *P-Value* sebesar $0.001 < 0,05$ sehingga menyatakan bahwa hipotesis **diterima** artinya berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Uji Hipotesis 2

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar 0.071 yang menunjukkan nilai *P-Value* $0.387 > 0,05$ sehingga menyatakan bahwa hipotesis **ditolak** artinya tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis 3

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar 0.261 yang menunjukkan nilai *P-Value* sebesar $0.049 > 0,05$ sehingga menyatakan bahwa hipotesis **diterima** artinya berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

4. Uji Hipotesis 4

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar -0.127 yang menunjukkan nilai *P-Value* sebesar $0.291 > 0,05$ sehingga menyatakan bahwa hipotesis **ditolak** artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Uji Hipotesis 5

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *Path Coefficient* sebesar 0.508 yang menunjukkan nilai *P-Value* $0.009 < 0,05$ sehingga menyatakan bahwa hipotesis **diterima** artinya berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

6. Uji Hipotesis 7

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada nilai *Path Coefficient* yang menunjukkan nilai *P-Value* sebesar $0.322 > 0,05$ sehingga hipotesis **ditolak** yang artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

7. Uji Hipotesis 8

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dapat dilihat pada nilai *Path Coefficient* yang menunjukkan nilai *P-Value* sebesar $0.088 > 0,05$ sehingga hipotesis **ditolak** yang artinya tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan yang diteliti, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang.
4. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegadaian Cabang Depok Semarang.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Pegadaian Cabang Depok Semarang.
6. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang.
7. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pegadaian Cabang Depok Semarang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran diajukan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan serta sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

Bagi Perusahaan

Pegadaian Cabang Depok disarankan memprioritaskan peningkatan disiplin kerja dan kepuasan kerja, karena variabel ini terbukti menjadi faktor utama yang paling memengaruhi kinerja karyawan. Dengan meningkatkan disiplin kerja melalui penguatan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, peningkatan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, serta mendorong ketetapan jam datang karyawan. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan gaji yang sesuai dengan kinerja dan menyediakan kesempatan promosi yang jelas dan adil, serta membangun komunikasi dengan rekan kerja yang baik. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong kinerja karyawan yang lebih optimal.

Bagi Peneliti

Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja, beban kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Selain itu, perlu dilakukan perluasan sampel serta penggunaan metode penelitian yang berbeda agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif dan sesuai dengan kondisi organisasi.

REFERENSI

- Ade Azzahra Rahmawati, T. (2024). Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *22(2)*, 124–143.
- Adista, R. D., & Raharjo, S. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumdam. *KINERJA:Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, *22(1)*, 37–44.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA -ITH Ekonomika*, *4(2)*, 172–180.
- Alam, I. K., & Wanialisa, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Pintu Mas Bogor. *Jurnal IKRA -ITH Ekonomika*, *4(2)*, 172–180.
- Andi Adawiah, Asmini, H. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *22(1)*, 37–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>
- Andi Adawiah, Asmini, H. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Tabungan Negara, (Persero) KCP Sengkang. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, *22(1)*, 37–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>
- Denira Meirizka Wahyu Ningrum, A. S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan. *3(2)*, 644–657.
- Difa Anggriati Putri, S. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Persero Sub Regional Head Jawa. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, *8(11)*, 1–18.

- Elyana Victoria, E. (2024). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya*, 6(1), 841–848. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.1013>
- Fadillah, A. S., & Yulianti, R. R. M. (2025). “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palapa Alta Utama Kota Depok.” *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 381–292.
- Fatwa Zuhaena, H. C. (2022). Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* ISSN: 1411-1713 (Print) 2528-150X (Online), 4(4), 743–749. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11737>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Hakim, H., & Harwiki, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Anggaza Widya Ridhamulia. *Soetomo Business Review*, 5(4), 568–582.
- Handoko, S. D., Wibowo, N. M., & Hartati, C. S. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal EMA*, 6(1), 17–26. <https://doi.org/10.47335/ema.v6i1.61>
- Hasyim, W., Wijayati, A., & Putra, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 10(2), 583–589.
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Mardhatila Fitri Sopali, & Putri Azizi. (2025). Pengaruh Keselamatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Mebel Azia. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 40–56. <https://doi.org/10.30640/digital.v4i1.3791>
- Melvina, H., & Tj, H. W. (2023). Kepuasan Kerja Karyawan yang Dipengaruhi Oleh Lingkungan Kerja dan Work Life Balance. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(3), 1–10. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10285>
- Mirnowati, & Hermana, C. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Literatur). *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 445–453.

- Muhammad Zaenal Arifin, H. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 2(6). <https://doi.org/10.62710/pbtwc016>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Purnomo, B. R., & Hasanah, N. (2023). J-Macc Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja. 6(1)
- Rachmaniah, R. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Business, Entrepreneurship, and Management Journal, 9(2), 55–67.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 2017, 519–523
- Sanjaya, V., & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Gaya Kepemimpinan Otoriter Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani, 6(1), 29–45. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.788>
- Sasongko, Rizki Catur, A. Z. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. 2, 194–207.
- Sedayu, M. S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. 11(26), 136–145.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruoh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja Karyawan CV Widina Media Utama.
- Sindy Ananda, H. K. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. 4(5).
- Solihatun, Akhmad Darmawan, F. B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sampling Of Populations: Methods And Applications: Fourth Edition, 15(1), 43–81. <https://doi.org/10.1002/9780470374597.Ch3>
- Susanti, F., & Aesah, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Rakha Gustiawan. Jurnal Tadbir Peradaban, 2(2), 101–104. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.150>
- Trisna, T., Pamela, P., & Saripudin, S. (2022). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Karyawan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Diamond Cold Storage. Jurnal Ilmiah Edunomika, 7(1). <https://doi.org/10.29040/jie.v7i1.6510>
- Vebiola Simamora, H., & Sukati, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Schneider Electric Manufacturing

Batam. Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia, 24(1), 27–39.
<https://doi.org/10.53640/jemi.v24i1.14552023>,

Wau, J Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, 4, 203–212.
<https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>