

Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Siti Rosidah^{1*}, Nazifah Husainah²

Email korespondensi : rosi.umar1205@gmail.com

Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia^{1*,2}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menginvestigasi peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga ahli DPR RI. Metode analisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, disiplin, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja juga berdampak positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan disiplin kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja tenaga ahli. Dengan demikian, pimpinan DPR RI dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan kinerja tenaga ahli melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci: *Disiplin kerja; Lingkungan kerja; Kepuasan kerja; Kinerja pegawai; Sektor publik*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada potensi, keterampilan, pengetahuan, dan kebiasaan yang dimiliki individu dalam sebuah organisasi atau masyarakat yang bisa dimanfaatkan buat mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, SDM mencakup seluruh karyawan yang berkontribusi terhadap pencapaian sasaran institusi. Sebagai aset paling berharga, SDM memegang peranan penting dalam menggerakkan aktivitas operasional sekaligus memastikan keberhasilan organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ialah pendekatan strategis dalam mengelola tenaga kerja agar punya kompetensi, motivasi, dan produktivitas optimal. Proses ini mencakup rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, hubungan kerja, sistem kompensasi dan penghargaan, hingga manajemen perubahan. Strategi MSDM yang berkesinambungan memungkinkan organisasi memaksimalkan potensi karyawan serta meraih keunggulan bersaing.

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang dinamis, MSDM dituntut buat beradaptasi dengan kondisi bisnis yang cepat berubah melalui pengembangan kompetensi digital dan keterampilan adaptif pada karyawan. Banyak organisasi kini berinvestasi pada program pelatihan literasi digital, teknologi baru, dan kebiasaan beradaptasi terhadap perubahan. Selain itu, MSDM juga perlu mendorong kesejahteraan karyawan dengan menjaga keseimbangan kerja-kehidupan serta kesehatan fisik dan mental. Fokus pada aspek-aspek tersebut tidak hanya menumbuhkan ketahanan tenaga kerja, namun juga produktivitas dan keterlibatan karyawan.

Menciptakan budaya organisasi yang inklusif dan kolaboratif sama pentingnya.

Penerapan prinsip keberagaman dan inklusi bisa mendorong inovasi dan kreativitas, sekaligus menempatkan fungsi SDM sebagai mitra strategis dalam pengambilan keputusan, bukan sekadar peran administratif. Dalam konteks Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI), tenaga ahli anggota DPR RI periode 2020–2024 ialah profesional yang punya keahlian di bidang hukum, ekonomi, politik, dan kebijakan publik. Mereka bertugas mendukung anggota DPR melalui riset, analisis, dan penyediaan informasi relevan buat mendukung proses pengambilan keputusan legislatif.

Berdasarkan laporan evaluasi kinerja DPR periode 2019-2024, beberapa poin penting terkait kinerja pegawai DPR antara lain, Fungsi anggaran DPR juga dikritik karena kurang transparan dalam pembahasan dan tidak memprioritaskan sektor yang lebih mendesak seperti pendidikan dan kesehatan, Keterlibatan masyarakat dalam proses legislasi dan pengawasan masih minim, sehingga menurunkan tingkat kepercayaan publik terhadap DPR, DPR perlu meningkatkan transparansi, memperkuat fungsi pengawasan, dan menjamin kualitas legislasi untuk mengembalikan kepercayaan publik dan memperkuat peran DPR sebagai lembaga legislatif yang bertanggung jawab

Kinerja merepresentasikan hasil proses kerja yang mencerminkan sejauh mana individu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja memperlihatkan tingkat pencapaian terhadap tujuan organisasi dan menjadi indikator penting kontribusi individu terhadap efektivitas dan produktivitas tim maupun organisasi. Berlandaskan observasi awal, kinerja tenaga ahli DPR RI periode 2020–2024 dinilai masih rendah. Penelitian Marlius (2024) menegaskan bahwasannyasanya kinerja berperan krusial dalam pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan efektivitas individu dan tim, namun juga menjadi indikator keberhasilan strategi dan operasional, terutama dalam menghadapi persaingan yang kompleks.

Rendahnya kinerja tenaga ahli DPR RI periode 2020–2024 diduga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang rendah. Kepuasan kerja ialah perasaan positif atau negatif yang muncul dari penilaian individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, peluang pengembangan diri, serta kejelasan peran. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong loyalitas, produktivitas, dan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, ketidakpuasan bisa memicu stres, konflik, serta penurunan motivasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja. Temuan ini searah dengan penelitian Yuliani (2023) yang menyatakan bahwasannyasanya kepuasan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja.

Selain itu, disiplin kerja yang rendah juga menjadi aspek dugaan penyebab turunnya kinerja. Disiplin kerja mencerminkan sikap dan perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan, standar, dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi, yang tercermin dari ketepatan waktu, kepatuhan terhadap prosedur, dan konsistensi pelaksanaan tugas. Tingkat disiplin yang tinggi memperlihatkan komitmen dan profesionalisme, yang berimplikasi positif terhadap produktivitas. Sebaliknya, disiplin yang rendah bisa menurunkan kualitas dan efisiensi kerja. Observasi awal memperlihatkan bahwasannyasanya masalah disiplin kerja masih sering terjadi pada tenaga ahli DPR RI, searah dengan temuan Wahyu (2024) yang menegaskan pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja.

Aspek lain yang turut diduga memengaruhi kinerja ialah lingkungan kerja yang kurang mendukung. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik dan psikologis yang memengaruhi semangat, kenyamanan, dan produktivitas. Lingkungan yang bising,

sempit, tidak aman, atau hubungan sosial yang kurang harmonis bisa memicu stres dan penurunan motivasi. Dukungan yang kurang dari atasan maupun rekan kerja juga memperburuk situasi. Oleh karena itu, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik (penerangan, ventilasi, keamanan) maupun psikologis (hubungan interpersonal yang baik, budaya kerja positif), sangat penting untuk menjaga dan menumbuhkan kinerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Saputra (2023) yang membuktikan bahwasannya lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Belum banyak penelitian yang menelaah peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada sektor pemerintahan, dengan itu penulis melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga ahli DPR RI. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan DPR RI dalam meningkatkan kinerja tenaga ahli melalui peningkatan kepuasan kerja.

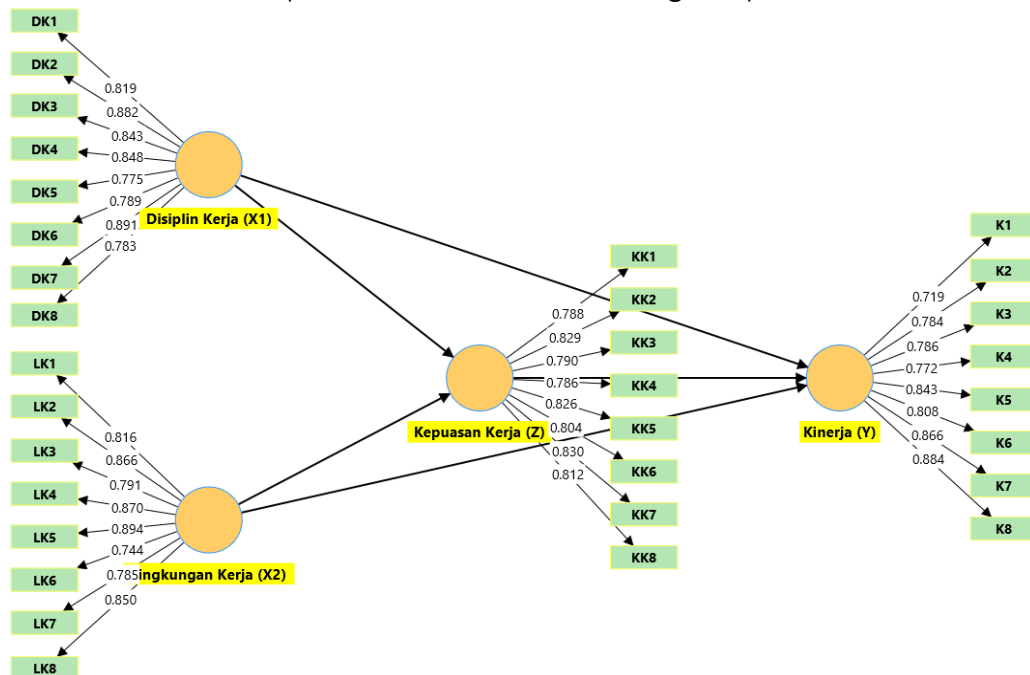
Metode Analisis

Riset ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif untuk menelaah keterkaitan disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga ahli DPR RI periode 2020–2024. Seluruh tenaga ahli pendamping anggota legislatif menjadi populasi, sedangkan pemilihan sampel dilaksanakan secara purposive non-probability hingga terkumpul 160 responden sesuai kriteria, alasan memilih responden ini karena karena populasi terbatas dan homogen, digunakan metode sensus/saturated sampling. Instrumen berupa kuesioner tertutup berskala Likert diaplikasikan dalam pengumpulan data. Primary data adalah data yang dikumpulkan langsung dari sumber aslinya, yaitu responden yang terkait dengan penelitian. Dalam penelitian ini, primary data dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Kuesioner Likert adalah jenis kuesioner yang menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap atau pendapat responden. Skala Likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan yang diberikan. Dalam penelitian ini, kuesioner Likert digunakan untuk mengukur variabel-variabel seperti disiplin, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga ahli DPR RI. Dengan menggunakan kuesioner Likert, peneliti dapat mengumpulkan data yang lebih akurat dan reliable untuk menganalisis hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Variabel riset mencakup dua variabel bebas (disiplin kerja dan lingkungan kerja), satu variabel terikat (kinerja), serta satu mediator (kepuasan kerja). Analisis hubungan antarvariabel dilaksanakan dengan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat SmartPLS. Pemilihan metode SEM-PLS didasarkan pada ukuran sampel yang relatif kecil hingga menengah, kesesuaiannya untuk model penelitian prediktif, serta kebiasaannya dalam menguji hubungan kompleks antar variabel laten. Untuk memastikan ketepatan dan konsistensi instrumen pengukuran, terlebih dahulu diaplikasikan uji validitas dan reliabilitas sebelum pengujian hipotesis. Pengujian model dalam riset ini meliputi evaluasi outer model (model pengukuran), inner model (model struktural), dan pengujian hipotesis dengan mengaplikasikan nilai koefisien jalur (path coefficient), t-statistic, dan p-value.

Hasil dan Pembahasan

Dalam analisis Partial Least Squares (PLS), outer model atau yang sering disebut sebagai model pengukuran, berfungsi untuk mengevaluasi sejauh mana indikator yang diaplikasikan bisa merepresentasikan variabel laten secara konsisten dan akurat. Model ini menitikberatkan pada hubungan antara variabel laten dan indikator-indikatornya, yang mencerminkan konsep teoretis yang ditaksir dalam riset (Hair et al., 2023). Evaluasi outer model sangat penting karena memastikan bahwa setiap konstruk punya validitas dan reliabilitas yang memadai sebelum dilangsungkan pengujian hubungan antar variabel dalam model struktural. Dengan demikian, outer model memastikan bahwa seluruh indikator yang diaplikasikan dalam riset memenuhi kriteria statistik untuk mengukur konstruk secara valid, reliabel, dan representatif sebelum melangkah pada analisis inner model.



Gambar 1 Hasil Outer Model
Sumber: Data Primer yang diolah (2025)

Untuk memastikan bahwa indikator secara tepat merefleksikan konstruk laten, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah mengevaluasi validitas dan reliabilitas konstruk (Hair et al., 2023). Reliabilitas dapat diukur melalui indikator seperti Cronbach's alpha dan composite reliability untuk menilai konsistensi internal antarindikator. Sementara itu, validitas konvergen dievaluasi menggunakan Average Variance Extracted (AVE), yang menunjukkan sejauh mana varians yang dijelaskan oleh konstruk dibandingkan dengan varians akibat kesalahan pengukuran. Pemenuhan kriteria ini akan meningkatkan keandalan model pengukuran dan memperkuat kesimpulan penelitian secara keseluruhan.

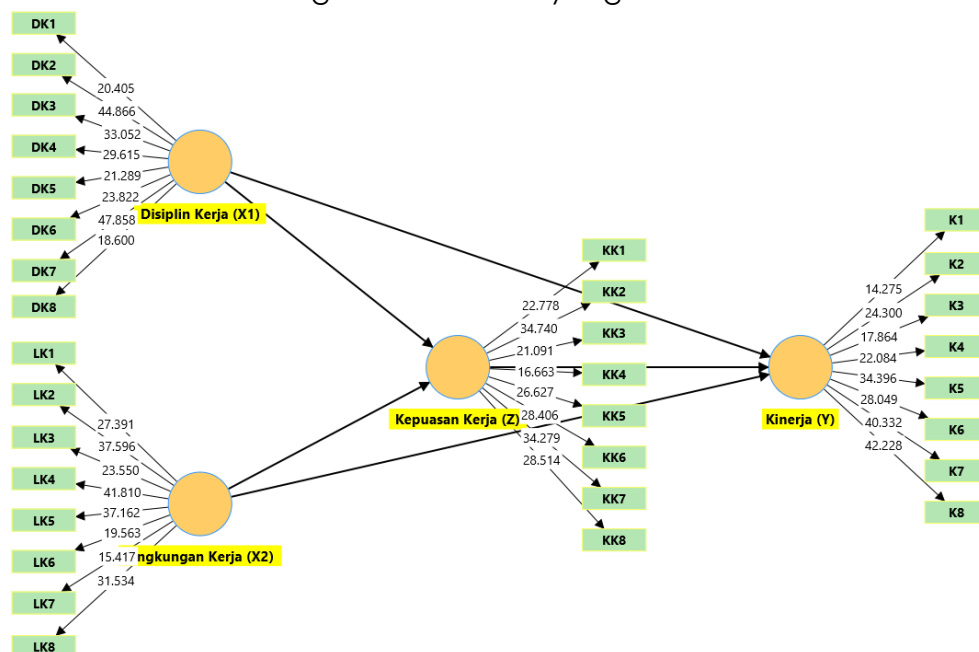
Tabel 1 Hasil Validitas dan Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability	Average variance extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0,935	0,946	0,688
Lingkungan Kerja (X2)	0,934	0,946	0,686
Kepuasan Kerja (Z)	0,924	0,938	0,653
Kinerja (Y)	0,924	0,938	0,655

Hasil pengujian reliabilitas dan validitas memperlihatkan bahwasannyasannya seluruh konstruk dalam model memenuhi kriteria yang dipersyaratkan. Nilai Cronbach's Alpha buat variabel Disiplin Kerja (0,935), Lingkungan Kerja (0,934), Kepuasan Kerja (0,924), dan Kinerja

(0,924) seluruhnya berada di atas ambang batas 0,7, yang memperlihatkan konsistensi internal yang tinggi. Demikian pula, nilai Composite Reliability buat seluruh variabel melebihi 0,9, yang semakin menguatkan reliabilitas instrumen pengukuran. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) buat seluruh konstruk berada di atas 0,5 Disiplin Kerja (0,688), Lingkungan Kerja (0,686), Kepuasan Kerja (0,653), dan Kinerja (0,655) yang menandakan validitas konvergen yang baik. Hasil ini menegaskan bahwasannyasannya seluruh konstruk yang dipakai dalam riset ini telah reliabel dan valid buat dianalisis lebih lanjut.

Model inner dalam analisis Partial Least Squares (PLS) berfungsi sebagai kerangka struktural yang diaplikasikan untuk menilai hubungan kausal antar variabel laten dalam suatu model penelitian. Fokus utama dari model ini adalah mengukur arah, kekuatan, serta signifikansi pengaruh antar konstruk yang telah didefinisikan berdasarkan teori. Dengan kata lain, inner model menggambarkan sejauh mana variabel independen (eksogen) bisa menerangkan variabel dependen (endogen) melalui jalur hubungan yang telah ditetapkan. Menurut Hair et al. (2023), evaluasi inner model dilangsungkan untuk memastikan validitas prediktif dan kualitas struktural dari model penelitian. Melalui analisis inner model, peneliti dapat memahami pola hubungan struktural dalam sistem penelitian secara empiris dan rasional, sehingga hasilnya tidak hanya menerangkan arah pengaruh antar konstruk, tetapi juga memberikan bukti kuantitatif tentang seberapa besar kontribusi tiap variabel laten dalam menerangkan fenomena yang diteliti.



Gambar 2 Hasil Inner Model

Sumber: Data diolah (2025)

Dalam analisis PLS, R-Square memperlihatkan besarnya varians yang bisa diuraikan oleh model. Menurut Hair et al. (2023), metrik ini sangat penting buat menilai kekuatan dan kualitas model struktural.

Tabel 2 Hasil R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,579	0,574
Kinerja (Y)	0,745	0,740

Nilai R-Square buat variabel Kepuasan Kerja ialah 0,579, yang memperlihatkan bahwasannyasannya 57,9% varians kepuasan kerja bisa diuraikan oleh variabel independen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Sementara itu, nilai R-Square buat variabel Kinerja ialah 0,745, yang berarti bahwasannyasannya 74,5% variasi kinerja diuraikan oleh

pengaruh gabungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja. Nilai Adjusted R-Square (0,574 buat Kepuasan Kerja dan 0,740 buat Kinerja) sedikit lebih rendah, namun tetap memperlihatkan daya jelaskan model yang kuat. Temuan ini mengindikasikan bahwasannyasannya model yang diajukan punya tingkat relevansi prediktif yang tinggi terhadap variabel dependen maupun variabel intervening.

Selain R-Square, F-Square dipakai buat menilai ukuran efek (effect size) dari setiap konstruk eksogen terhadap variabel endogen. Nilai F-Square yang lebih tinggi memperlihatkan kontribusi yang substansial dari variabel independen terhadap R-Square variabel dependen, sehingga memperkuat relevansi dan signifikansi setiap jalur dalam model (Hair et al., 2023).

Tabel 3 Hasil F Square

	Disiplin Kerja (X1)	Lingkungan Kerja (X2)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
Disiplin Kerja (X1)			0,324	0,205
Lingkungan Kerja (X2)			0,156	0,131
Kepuasan Kerja (Z)				0,211
Kinerja (Y)				

Analisis F-Square (f^2) mengungkap tingkat pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model. Disiplin kerja (X1) menunjukkan efek sedang terhadap kepuasan kerja (Z) dengan $f^2 = 0,324$ dan efek kecil terhadap kinerja (Y) dengan $f^2 = 0,205$. Lingkungan kerja (X2) berdampak kecil terhadap kepuasan kerja ($f^2 = 0,156$) maupun kinerja ($f^2 = 0,131$). Sementara itu, kepuasan kerja (Z) punya efek kecil hingga sedang terhadap kinerja ($f^2 = 0,211$). Temuan ini menegaskan peran disiplin kerja yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam memengaruhi kepuasan dan kinerja, serta menyoroti kepuasan kerja sebagai mediator penting dalam peningkatan performa tenaga ahli.

Dalam analisis PLS, direct effect menggambarkan pengaruh langsung suatu konstruk terhadap konstruk lain, sedangkan indirect effect menunjukkan pengaruh yang dimediasi melalui variabel lain. Keduanya penting untuk memahami hubungan kausal dalam model struktural (Hair et al., 2023).

Tabel 4 Hasil Hipotesis Langsung dan Tidak Langsung

	Original Sample	T Statistics	P Values
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,191	5,486	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,241	3,843	0,000
Disiplin Kerja (X1) -> Kinerja (Y)	0,150	3,729	0,000
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,262	3,708	0,000
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,158	3,965	0,000
Disiplin Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,376	2,724	0,006
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,322	3,138	0,002

Riset ini membuktikan bahwasannya disiplin kerja dan lingkungan kerja punya pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja tenaga ahli DPR RI periode 2020–2024. Disiplin kerja berdampak positif terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$; $\beta = 0,191$), menandakan bahwasannya semakin disiplin tenaga ahli, semakin tinggi tingkat kepuasan mereka. Temuan ini selaras dengan Khoiriyah, Arief, dan Tulhusnah (2025) yang menyebutkan kedisiplinan membangun suasana kerja profesional dan terstruktur, sehingga menumbuhkan kenyamanan psikologis. Lingkungan kerja juga berdampak positif signifikan terhadap kepuasan kerja ($p < 0,05$; $\beta = 0,241$), menguatkan bahwasannya dukungan lingkungan fisik dan sosial dapat memperbaiki kepuasan. Hal ini didukung oleh Lawren dan

Ekawati (2023) yang menegaskan lingkungan kerja harmonis mendorong kenyamanan dan produktivitas. Selanjutnya, disiplin kerja berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja ($p < 0,05$; $\beta = 0,150$) melalui pengelolaan waktu dan kepatuhan tanggung jawab, searah dengan Putra dan Haryadi (2022) yang memandang disiplin sebagai cerminan integritas. Sementara itu, lingkungan kerja kondusif signifikan menumbuhkan kinerja ($p < 0,05$; $\beta = 0,262$), mendukung temuan Saputra dan Fernos (2023) yang menekankan pentingnya suasana kerja sehat dan aman bagi motivasi.

Kepuasan kerja terbukti berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja ($p < 0,05$; $\beta = 0,158$), menunjukkan bahwasannya tenaga ahli yang puas cenderung punya dedikasi dan komitmen tinggi sehingga performanya meningkat. Marlius dan Melaguci (2024) mendukung temuan ini dengan menegaskan bahwasannya kepuasan kerja memperkuat motivasi intrinsik dan keterlibatan. Riset ini juga menegaskan peran mediasi: disiplin kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui kepuasan kerja ($p < 0,05$; $\beta = 0,376$), mengindikasikan bahwasannya peningkatan disiplin terlebih dahulu mendorong kepuasan sebelum memengaruhi performa. Yuliani et al. (2023) memperkuat bukti tersebut dengan menyatakan bahwasannya disiplin dan lingkungan kerja yang tertata menumbuhkan kenyamanan psikologis yang berdampak pada kinerja. Selain itu, lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan ($p < 0,05$; $\beta = 0,322$), artinya suasana kerja yang mendukung memicu kepuasan yang berujung pada efektivitas kerja lebih tinggi. Aswin, Citta, dan Sahban (2025) juga menegaskan bahwasannya lingkungan kondusif menumbuhkan dedikasi dan produktivitas melalui kepuasan kerja. Secara keseluruhan, hasil studi ini menggarisbawahi peran utama disiplin, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dalam membentuk performa tenaga ahli DPR RI.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efek disiplin kerja lebih besar daripada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga ahli DPR RI. Hal ini dapat dijelaskan oleh teori bahwa disiplin kerja merupakan faktor internal yang lebih kuat dalam mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan motivasi individu untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Sementara itu, lingkungan kerja merupakan faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja, namun pengaruhnya tidak sebesar disiplin kerja.

Dalam konteks organisasi publik seperti DPR RI, regulasi disiplin dan lingkungan kerja sangat penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai legislatif. Disiplin kerja yang tinggi dapat membantu pegawai legislatif untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Lingkungan kerja yang kondusif juga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai legislatif. Oleh karena itu, pimpinan DPR RI perlu memperhatikan kedua faktor tersebut dalam meningkatkan produktivitas pegawai legislatif dan mencapai tujuan organisasi.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Prasetyo, R. (2019), yang menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks organisasi publik dan memberikan informasi yang berguna bagi pimpinan DPR RI dalam meningkatkan kinerja tenaga ahli.

Simpulan dan Saran

Riset ini mengaplikasikan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif buat mengkaji hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja tenaga ahli anggota Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia (DPR RI) periode 2020–2024. Populasi penelitian ialah seluruh tenaga ahli yang ditugaskan mendampingi anggota DPR RI selama masa sidang yang telah dijadwalkan. Teknik pengambilan sampel yang dipakai ialah purposive sampling dengan pendekatan non-probability sampling, sehingga diperoleh 160 responden yang memenuhi kriteria penelitian. Pengumpulan data diaplikasikan mengaplikasikan kuesioner terstruktur dengan pertanyaan tertutup yang ditaksir mengaplikasikan skala Likert. Variabel penelitian terdiri dari satu variabel dependen (kinerja), satu variabel intervening (kepuasan kerja), dan dua variabel independen (disiplin kerja dan lingkungan kerja).

Berlandaskan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, terdapat beberapa rekomendasi buat menumbuhkan kinerja tenaga ahli anggota DPR RI periode 2020–2024. Peningkatan kinerja bisa diaplikasikan dengan memperkuat empat dimensi utama, yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan efisiensi, melalui optimalisasi perencanaan beban kerja, penegakan disiplin waktu, peningkatan pengawasan, serta pemanfaatan teknologi.

Kepuasan kerja bisa ditingkatkan dengan memastikan kesesuaian tugas dengan minat dan kompetensi tenaga ahli, menerapkan sistem kompensasi yang adil dan transparan, membangun hubungan kerja yang harmonis melalui komunikasi terbuka, serta menyediakan peluang pengembangan karier yang terstruktur.

Dalam aspek disiplin kerja, fokus diarahkan pada peningkatan kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan kelembagaan, konsistensi pelaksanaan tugas, dan penyelesaian tugas tepat waktu, yang didukung oleh sistem pemantauan transparan, evaluasi rutin, dan pemberian insentif bagi perilaku disiplin. Buat lingkungan kerja, perbaikan perlu mencakup aspek fisik dan nonfisik, termasuk penyediaan ruang kerja ergonomis, fasilitas yang bersih dan aman, serta lingkungan sosial yang positif melalui kegiatan team building, pelatihan kepemimpinan, dan dukungan kesehatan mental. Secara keseluruhan, pendekatan komprehensif dalam peningkatan disiplin, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan kinerja akan membentuk tim tenaga ahli yang lebih produktif, termotivasi, dan punya akuntabilitas tinggi.

Daftar Pustaka

- Aswin, M., Citta, A. B., & Sahban, M. A. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Operator CAH PLTU Punagaya yang Diintervening Kepuasan Kerja. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, 4(1), 265-274.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). New York: Pearson Education.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Hair Jr, J., Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2023). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. saGe publications.
- Hasibuan, M. S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi Aksara.
- Khoiriyah, S., Arief, M. Y., & Tulhusnah, L. (2025). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada

kantor dinas lingkungan hidup di Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(11), 2499-2516.

Lawren, C., & Ekawati, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT TSA di Bogor. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 5(1), 149-158.

Marlius, D., & Melaguci, R. A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Semen Padang Departement Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1168-1180.

Nitisemito. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ketiga.)*. Ghalia Indonesia.

Putra, B. P., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mackessen Indonesia. *Jurnal Ekonomi Utama*, 1(3), 154-159.

Prasetyo, R. (2019). Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Sekretariat Badan Pelatihan Dan Pendidikan Keuangan (BPPK) Jakarta.

Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia buat Perusahaan dari Teori ke Praktek (Cetakan Pertama.)*. Murai Kencana.

Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62-74.

Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV.Mandar Maju.

Sinambela, L. P. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. PT Bumi Aksara.

Wahyu, P., Wibisono, C., & Satriawan, B. (2024). Determinasi Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Divisi Sales PT. Link Net. Tbk. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1610-1617.

Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Hardianto, A. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui kepuasan kerja Pada Anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187-197.