

KINERJA PEGAWAI: LINGKUNGAN KERJA, ETOS KERJA, DAN DISIPLIN KERJA MELALUI KEPUASAN KERJA PADA BIRO ADMINISTRASI PIMPINAN

Roni Putra Harefa¹, Elfiswandi², Jhon Veri³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: roniputrah@gmail.com

Article History

Received: 08-08-2024

Revision: 04-09-2024

Accepted: 11-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. This study aims to see the influence of work environment, work ethic and work discipline on employee performance through job satisfaction as an intervention in the Administrative Bureau of the West Sumatra Provincial Secretariat. The type of research used is quantitative. The population in this study is all employees of the Administrative Bureau of the West Sumatra Provincial Secretariat which totals 50 employees. The sample selection technique uses total sampling and obtained 50 samples. The analysis method uses Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). Based on the results of the analysis, it can be concluded that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Work ethic has a positive and significant effect on job satisfaction. Work discipline has no effect on job satisfaction. The work environment has a positive and significant effect on employee performance. Work ethic does not have a significant effect on employee performance. Work discipline does not have a significant effect on employee performance. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on employee performance through job satisfaction. Work ethic has a significant effect on employee performance through job satisfaction. Work discipline does not have a significant effect on employee performance through job satisfaction at the West Sumatra Province Secretariat Leadership Administration Bureau.

Keywords: Performance, Work Environment, Work Ethic, Job Satisfaction

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Lingkungan kerja, etos kerja Dan Disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja Sebagai Intervening pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 50 pegawai. Teknik pemilihan sampel menggunakan total sampling dan mendapatkan sampel sebanyak 50 sampel. Metode analisis menggunakan Analisis Structural Equation Modeling (SEM) Dengan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci: Kinerja, Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Kepuasan Kerja

How to Cite: Harefa, R. P., Elfiswandi., & Veri, J. (2024). Kinerja Pegawai: Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Melalui Kepuasan Kerja pada Biro Administrasi Pimpinan. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1948-1959. <http://doi.org/10.54373/ifiheb.v4i5.1853>

PENDAHULUAN

Salah satu Kemajuan bangsa didukung oleh kemampuan ASN (Aparatur Sipil Negara) dalam melaksanakan tugas dan fungsi sebagai pelayan masyarakat yang profesional dan akuntabel. Tugas Aparatur Sipil Negara adalah Melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, Memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas, dan Mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selanjutnya fungsi dari Aparatur Sipil Negara adalah Pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat pemersatu bangsa. Hal tersebut tertera pada Undang-undang Nomor 10 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara.

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi (Soelistya, 2021). Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu instansi pemerintahan yang mempunyai tugas membantu Asisten Administrasi Umum dalam penyiapan pelaksanaan kebijakan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi di bidang perencanaan dan kepegawaian Sekretariat Daerah, materi dan komunikasi pimpinan serta protokol sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Fenomena yang terjadi di Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat yaitu seringkali target kinerja yang telah ditetapkan belum terealisasi secara maksimal. Berikut merupakan target dan realisasi kinerja dari Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dari Tahun 2021 sampai dengan 2023:

Tabel 1. Kinerja Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dari Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja	Target			Realisasi		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan keprotokolan	73,28	78,50	80,57	70,15	76,65	78,85
2.	Meningkatnya kualitas pelayanan administrasi kepegawaian Setda	72,50	77,12	80,97	71,26	76,65	78,58
3.	Optimalisasi Materi dan Dokumentasi Kegiatan Pimpinan	80	81,79	82,5	78,33	80	80

Sumber: Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat (2024)

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa kinerja dari Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dari Tahun 2021 sampai dengan 2023 masih belum sesuai harapan, dimana selama tiga tahun terakhir Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat belum mampu memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

Pada tahun 2021 dengan target 73,28% hanya terealisasi sebesar 70,15% dalam meningkatkan kualitas pelayanan keprotokolan. Hal ini juga terjadi pada dua tahun berikutnya dan juga pada indikator lainnya.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam birokrasi diperlukan dalam manajemen. Meskipun pelaksanaan birokrasi tidak melaksanakan pelayanan pada pemerintahan, namun faktor ini sangat penting dan berpengaruh, masih banyak pelaksanaan birokrasi tidak memperhatikan salah satu faktor ini. Lingkungan kerja berpengaruh kontak terhadap Aparatur Sipil Negara. Hal ini sangat berpengaruh mendorong peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya, disini lain akan menurunkan kinerja pegawai apabila lingkungan kerja tidak baik. Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Berikut ini paparan dari beberapa ahli tentang lingkungan kerja.

Menurut Mangkunegara (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Penelitian mengenai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Fachreza et al., (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Maswar et al., (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja. Etos kerja yaitu seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap, aspirasi, keyakinan, prinsip dan standar. Penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Riska & Kornelius (2021) dan Asmad (2021) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor terakhir dalam penelitan ini yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin Kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang memiliki tingkat prioritas (*priority*) sangat tinggi. apabila disiplin pegawai baik maka akan beroutput semakin baik nya prestasi dari pegawai, begitupun sebaliknya apabila disiplin pegawai tidak baik maka akan turunnya kualitas dan prestasi yang akan dimiliki ataupun yang akan dicapai. kunci keberhasilan dari birokrasi adalah adanya perhatian dari kedisiplinan kerja setiap pegawai. Penelitian disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti, diantaranya diteliti oleh Indriyani et al., (2021),

Fauziah (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Untuk membedakan dengan penelitian sebelumnya, maka mendorong penulis untuk menambahkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dimana kepuasan kerja sebagai mediasi hubungan antara lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yang nantinya variabel intervening ini dapat melihat hubungan langsung dan tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Sari et al., (2022) dan Alqawiyu & Putra (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai: lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat”.

METODE

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan kinerja pegawai: lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja melalui kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 50 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis SEM (*Structural Equation Modeling*) berbasis varians PLS. Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

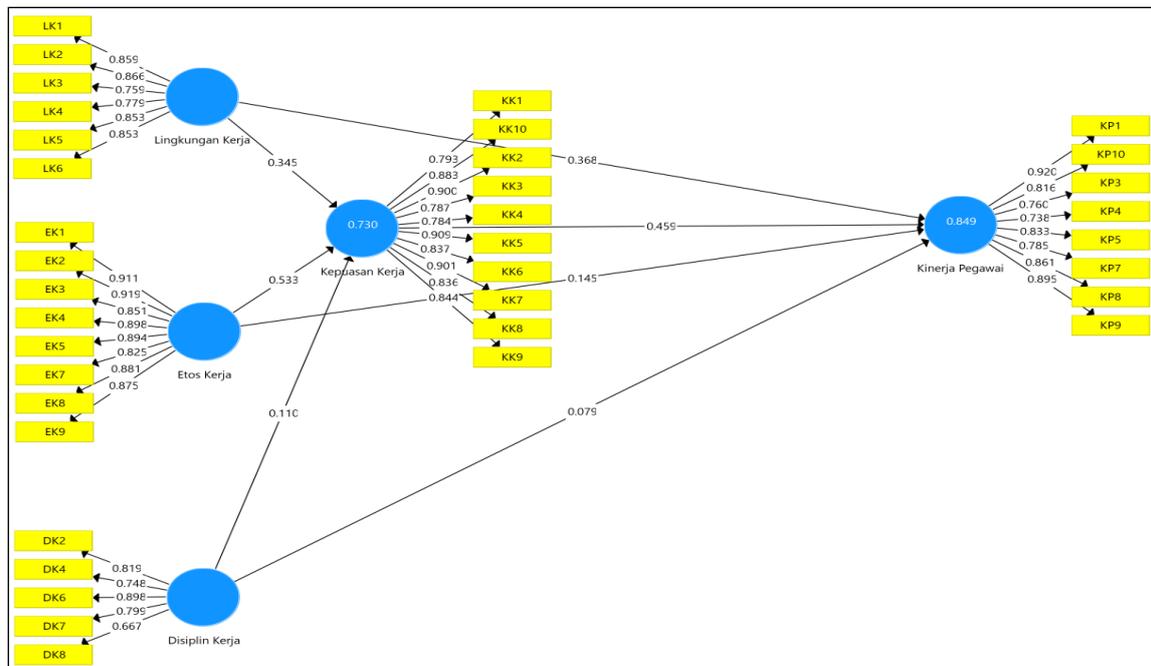
- H₁: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₂: Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₃: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₄: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₅: Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

- H₆: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₇: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₈: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₉: Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat
- H₁₀: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian *Inner Model (Structural Model)*

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian Inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan SmartPLS.



Gambar 1. Pengujian *inner model (structural model)*

Berdasarkan Gambar 1, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh kompetensi dan Kesejahteraan pegawai terhadap Kepuasan kerja terhadap dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$KK = \beta_1 LK + \beta_2 EK + \beta_3 DK + e1.$$

$$KK = 0,345 (LK) + 0,533 (EK) + 0,110 (DK) + e1.$$

- Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh kompetensi dan Kesejahteraan pegawai serta Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masingkonstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$KP = \beta_1 LK + \beta_2 EK + \beta_3 DK + \beta_3 KK + e1.$$

$$KP = 0,368 (LK) + 0,145 (EK) + 0,079 (DK) + 0,459 (KK) + e1.$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada Tabel 2:

Tabel 2. Evaluasi Nilai R-Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,730	0,712
Kinerja Pegawai	0,849	0,835

Sumber: Hasil olahan SmartPls (2024)

Pada Tabel 2 terlihat nilai R-Square konstruk kepuasan kerja sebesar 0,730 atau sebesar 73% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk Kepuasan kerja dari konstruk Lingkungan kerja, Etos kerja dan Disiplin kerja adalah sebesar 73% sementara sisanya 27% dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara nilai R-Square untuk Kinerja pegawai sebesar 0,849 atau sebesar 84,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan Lingkungan kerja, Etos kerja dan Disiplin kerja dan Kepuasan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja pegawai adalah sebesar 84,9% sementara sisanya sebesar 15,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Semakin tinggi nilai R-Square maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Analisis Pengaruh Langsung

Fungsi Bootstrapping pada SmartPLS dapat digunakan untuk menentukan diterima atau tidaknya suatu hipotesis. Ketika t-value lebih dari nilai penting atau tingkat signifikan kurang dari 0,05 hipotesis diterima. Nilai t statistics untuk tingkat signifikan 5% sebesar 1,96

Tabel 3. Hasil Pengaruh Langsung

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja	0,345	2,314	0,011	Diterima
Etos Kerja - Kepuasan Kerja	0,533	3,353	0,000	Diterima
Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja	0,110	1,071	0,142	Ditolak
Lingkungan Kerja - Kinerja Pegawai	0,368	2,363	0,009	Diterima
Etos Kerja - Kinerja Pegawai	0,145	1,133	0,129	Ditolak
Disiplin Kerja - Kinerja Pegawai	0,079	0,967	0,167	Ditolak
Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,459	3,628	0,000	Diterima

Sumber: Hasil olahan SmartPls (2024)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 3 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing- masing hipotesis:

- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (2,314) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,96)$ dengan $P_{\text{value}} 0,011 < 0,05$. Maka H_1 diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,345 yang memperlihatkan arah hubungan antara Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kepuasan kerja (Z) ialah positif. Artinya semakin bagus lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Aritonang & Febrian, (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}} (3,353) > \text{nilai } t_{\text{hitung}} (1,96)$ dengan $P_{\text{value}} 0,000 < 0,05$. Maka H_2 diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,533 yang memperlihatkan arah hubungan antara etos kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z) ialah positif. Artinya semakin tinggi etos kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Nofitasari & Prasetyo (2021) yang menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

- Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (1,071) < nilai t_{hitung} (1,96) dengan P_{value} 0,142 > 0,05. Maka H_3 ditolak. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,110 yang memperlihatkan arah hubungan antara disiplin kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja (Z) ialah positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Pala'ngan (2021) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,363) > nilai t_{hitung} (1,96) dengan P_{value} 0,009 < 0,05. Maka H_4 diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,368 yang memperlihatkan arah hubungan antara Lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) ialah positif. Artinya semakin tinggi Lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Jahari, 2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (1,133) < nilai t_{hitung} (1,96) dengan P_{value} 0,129 > 0,05. Maka H_5 ditolak. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,145 yang memperlihatkan arah hubungan antara etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) ialah positif. artinya semakin tinggi etos kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Penelitian tentang pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh Octaviani & Muhardi (2022) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (0,967) < nilai t_{hitung} (1,96) dengan P_{value} 0,167 > 0,05. Maka H_6 ditolak. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,079 yang memperlihatkan arah hubungan antara disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y) ialah positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Suhartiningtyas et al., (2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (3,628) > nilai t_{hitung} (1,96) dengan P_{value} 0,000 < 0,05. Maka H_7 diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,459 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) ialah positif. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil ini

sejalan dengan hasil penelitian yang didapatkan oleh Latifah et al., (2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Analisis Pengaruh Tidak Langsung

Demi untuk melihat apakah variabel Lingkungan kerja, Etos kerja dan Disiplin kerja mampu memediasi hubungan antara seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu Kinerja pegawai (Y). Hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel mediasi pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil pengaruh tidak langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Lingkungan Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,158	1,933	0,027	Diterima
Etos Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,245	2,297	0,011	Diterima
Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	0,051	1,119	0,132	Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS (2024)

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel 4 terlihat hasil sebagai berikut:

- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (1,933) dengan P_{value} $0,027 < 0,05$. Maka H_8 diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,158 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) ialah positif. Artinya semakin bagus lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh Fachreza et al., (2018), yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (2,297) dengan P_{value} $0,011 < 0,05$. Maka H_9 diterima. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,254 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja ialah positif. Artinya semakin tinggi etos kerja, dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka akan semakin meningkat kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan

dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Riska & Kornelius, 2021) menemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, hal ini dikarenakan nilai $t_{\text{statistic}}$ (1,119) dengan P_{value} 0,132 > 0,05. Maka H_{10} ditolak. Nilai original sampel adalah positif sebesar 0,051 yang memperlihatkan apabila arah hubungan antara disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Z) ialah positif. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang ditemukan oleh (Norawati et al., 2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

KESIMPULAN

penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Metode analisis menggunakan Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa:

- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja ialah positif, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
- Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara etos kerja terhadap kepuasan kerja ialah positif, artinya semakin tinggi etos kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja.
- Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja ialah positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai ialah positif, artinya semakin tinggi lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.

- Etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara etos kerja terhadap kinerja pegawai ialah positif, artinya semakin tinggi etos kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
- Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ialah positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ialah positif, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin meningkat kinerja pegawai.
- Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ialah positif, artinya semakin nagus lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
- Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara Etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ialah positif, artinya semakin tinggi etos kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
- Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja pada Biro Administrasi Pimpinan Setda Provinsi Sumatera Barat. Arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ialah positif, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin meningkat kepuasan kerja dan kinerja pegawai

REFERENSI

- Alqawiyu, I., & Putra, I. G. S. (2023). Pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jiip - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2143>
- Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v3i2.213>

- Asmad, A. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Air Minum Al Qodiri Jember. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*. <https://doi.org/10.53515/lantabur.2021.2.2.155-159>
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*.
- Fauziah, S. (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan the Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance Yayasan Pendidikan Abdi Negara 2 Cibarusah (Ypan)*.
- Gina Octaviani, G. O., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v2i2.1524>
- Indriyani, R. I., Wijayaningsih, R., & Soehardi, S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Taman Harapan Baru Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(1), 228. <https://doi.org/10.31599/jmu.v3i1.877>
- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2), 53–58. <https://doi.org/10.54783/ijsoc.v1i2.15>
- Latifah, E., Agung, S., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*. <https://doi.org/10.32832/manager.v2i4.3811>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>
- Nofitasari, T., & Prasetyo, A. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i4.899>
- Norawati, S., Afrizal, A., & Arman, A. (2022). Peranan Internal Locus of Control Sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *ECo-Fin*. <https://doi.org/10.32877/ef.v4i3.658>
- Pala'langan, A. Y. (2021). Pengaruh servant leadership, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i2.38875>
- Riska, R., & Kornelius, Y. (2021). Peran Budaya Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kasimbar. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*. <https://doi.org/10.22487/jimut.v7i2.231>
- Sari, H. F., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v4i1.2113>
- Soelistya, D. (2021). *Buku Ajar: Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy. Nizamia Learning Center Sidoarjo*.
- Suhartiningtyas, S., Survival, S., & Hermawati, A. (2022). Analisis Efek Mediasi Kepuasan Kerja Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sains Dan Organisasi*. <https://doi.org/10.52300/jmso.v3i2.5516>