

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SOLOK DIMEDIASI LINGKUNGAN KERJA

Elfiswandi¹, Lusiana², Arie Prima³

^{1,2,3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Kota Padang

E-Mail: elfiswandi@upiyptk.ac.id¹, lusiana@upiyptk.ac.id², arieprima2023@gmail.com³

Article History

Received: 21-09-2024

Revision: 21-09-2024

Accepted: 21-09-2024

Published: 06-10-2024

Abstract. *This study aims to determine the factors that affect the performance of employees of the Solok City Regional Secretariat mediated by the work environment. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis, by circulating 97 questionnaires. The results showed that there is a significant effect of work effectiveness on employee performance at the Regional Secretariat of Solok City. There is a significant influence of bureaucratic reform on employee performance and the work environment at the Regional Secretariat of Solok City. There is a significant influence of work effectiveness on the work environment at the Regional Secretariat of Solok City. There is a significant influence of the work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Solok City. The work environment can mediate the effect of work effectiveness on employee performance at the Regional Secretariat of Solok City. The work environment has not been able to mediate the effect of workload on employee performance at the Regional Secretariat of Solok City. The work environment can mediate the effect of bureaucratic reform on employee performance at the Regional Secretariat of Solok City.*

Keywords: *Work Effectiveness, Workload, Bureaucratic Reform, Work Environment and Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok Dimediasi Lingkungan Kerja. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur, dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 97. Hasil penelitian diperoleh terdapat pengaruh signifikan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh signifikan reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh signifikan efektivitas kerja terhadap lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Lingkungan kerja belum mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok. Lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Kata Kunci: Efektivitas Kerja, Beban Kerja, Reformasi Birokrasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

How to Cite: Elfiswandi, Lusiana, Arie Prima (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok Dimediasi Lingkungan Kerja. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 5 (4), 2098-2116. [10.54373/ifi Jeb.v4i5.1878](https://doi.org/10.54373/ifi Jeb.v4i5.1878)

PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja pegawai di lembaga pemerintahan telah menjadi perhatian yang menyeluruh dalam upaya mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Di tengah berbagai dinamika perkembangan yang terjadi dalam suatu organisasi, Sekretariat Daerah Kota Solok, sebagai bagian integral dari struktur pemerintahan lokal pada tingkat kota, memegang peranan penting untuk memastikan kelancaran rantai kepentingan berbagai kegiatan administratif dan pelayanan kepada masyarakat. Penerapan tata pemerintahan yang baik adalah pelayanan Publik yang lebih baik kepada masyarakat. Untuk mencapai cita-cita ideal tersebut, maka sistem birokrasi perlu direformasi. Birokrasi yang ada tidak bisa menciptakan efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga birokrasi sering dianggap menjadi penghambat untuk mencapai tujuan pemerintahan. (Ramadhan, 2024).

Sesuai dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah bahwa setiap instansi pemerintah sebagai unsur penyelenggara pemerintah berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsinya serta kewenangan pengelolaan sumber daya yang dimiliki serta berpedoman kepada perencanaan strategis yang ditetapkan oleh masing-masing instansi. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Sekretariat Daerah Kota Solok sebagai salah satu entitas akuntabilitas kinerja satuan kerja di lingkungan Pemerintah Daerah Kota Solok berkewajiban menyusun Laporan Kinerja Tahunan. Penyusunan Laporan Kinerja Tahunan merupakan pertanggungjawaban akhir tahun dari pelaksanaan Rencana Strategis (Renstra) Sekretariat Daerah Kota Solok Tahun 2021-2026 dengan tetap mengacu kepada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Solok Tahun 2021-2026. Dari data Laporan Kinerja Sekretariat Daerah Kota Solok, terdapat data sasaran kinerja tahun 2021 yang tingkat capaian kerjanya mengalami penurunan pada tahun 2022. Hal ini berkaitan dengan kinerja pegawai yang belum maksimal. Dari keterangan data dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, yang disebabkan oleh lingkungan kerja dan beberapa faktor eksternal organisasi seperti regulasi tentang penyederhanaan birokrasi.

Tabel 1.Perbandingan Capaian Kinerja Sasaran Tahun 2021 dan Tahun 2022

No	Sasaran Kinerja	% Capaian kinerja		% Naik/ (turun)
		2021	2023	
1	Meningkatnya kualitas pemahaman dan pengamalan ajaran beragama dalam kehidupan bermasyarakat	102.32	100.98	(1.34)
2	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	103,57	103.00	0.57
3	Meningkatnya reformasi tata kelola pemerintahan yang baik dan bersih	80	75	(5)
4	Meningkatnya fasilitasi dan koordinasi dalam penyelenggaraan pemerintah daerah	100	80	(20)

Sumber: LKj Sekretariat Daerah Kota Solok, Tahun 2023

Dalam instansi pemerintah, kinerja sering disebut sebagai respon terhadap berhasil atau tidaknya tujuan awal yang ditetapkan oleh rencana kerja dan kebijakan bersama. Ketika pegawai dalam suatu organisasi berkinerja baik, efektivitas atau keberhasilan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari & Hadijah, 2019).

Masalah ditemukan adalah hasil kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kota Solok masih belum optimal, Lingkungan kerja yang kurang nyaman sangat mempengaruhi kinerja pegawai, Reformasi birokrasi berupa penyederhanaan birokrasi yaitu peralihan jabatan struktural kejabatan fungsional membuat pegawai masih beradaptasi dan berdampak kepada menurunnya kinerja pegawai, Reformasi Birokrasi membuat motivasi kerja karyawan Sekretariat Daerah rendah, Perbedaan kompensasi yang diberikan kepada karyawan membuat lingkungan kerja kurang kondusif, Disiplin kerja karyawan terbilang masih rendah, Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal, Tingginya beban kerja berdampak pada hasil kerja yang kurang efektif, Lingkungan Kerja yang tidak nyaman mengurangi efektivitas kerja, dan terakhir Beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit membuat kurangnya efektivitas kerja dan menurunkan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut (Juhji et al., 2020) manajemen merupakan: 1) suatu usaha atau tindakan ke arah pencapaian tujuan melalui suatu proses; 2) suatu sistem kerja sama dengan pembagian peran yang jelas; dan melibatkan secara optimal kontribusi orang-orang, dana, fisik, dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien.

Kinerja Pegawai

Menurut (Putri & Gilang, 2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Sedangkan menurut (Sunyoto, 2020) kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional organisasi dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Dari pengertian ini Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

Efektivitas Kerja

Efektivitas dapat diartikan sebagai cara melakukan sesuatu dengan benar dan tepat, (Stonner, 2010). Pendapat lain dikemukakan (Robbins, 2016), bahwa orang yang memiliki kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang dapat menghasilkan manfaat langsung yang cukup dan proporsional disebut efektivitas. Disimpulkan efektivitas kerja adalah kemampuan untuk melakukan hal yang benar sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau direncanakan.

Beban Kerja

Keputusan MenPan Nomor: KEP/75/M.PAN/7/2004 Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah atau kuantitas kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau staf dalam jangka waktu tertentu. Permendagri No. 12/2008 menyebutkan bahwa beban kerja adalah beban kerja yang harus dilaksanakan oleh suatu jabatan/unit organisasi yang merupakan hasil perkalian antara beban kerja dan standar waktu. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya untuk melakukan tugas tersebut.

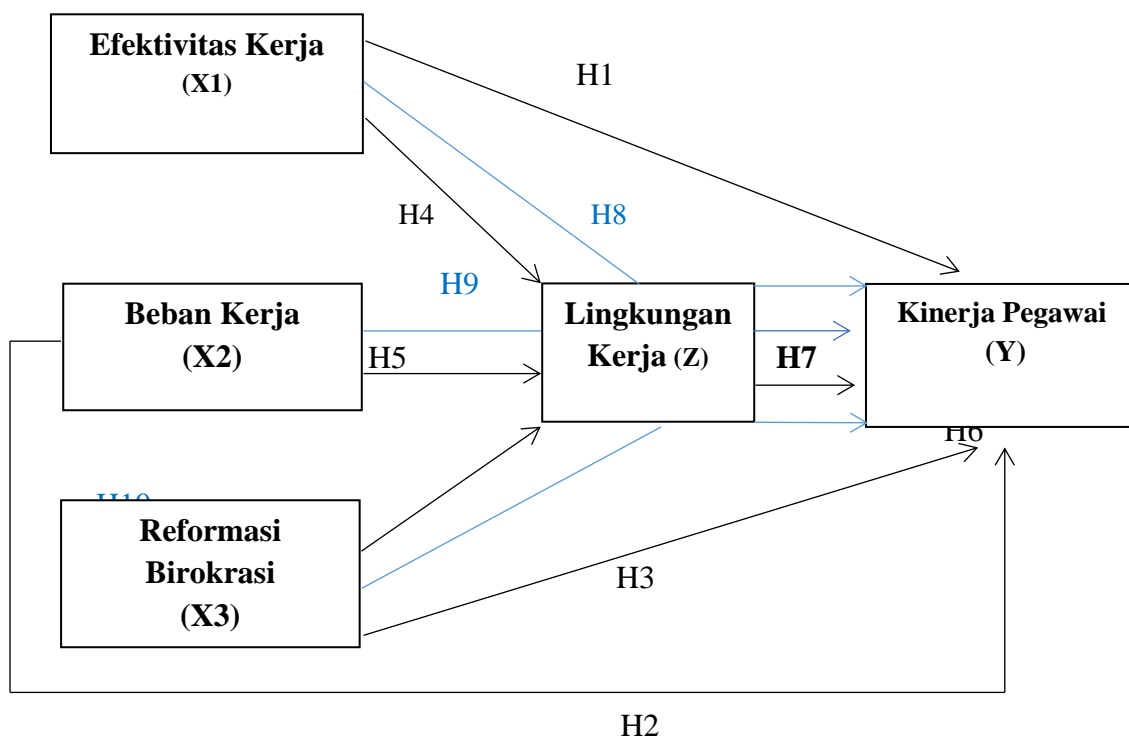
Reformasi Birokrasi

Menurut (Alfida & Widodo, 2022) reformasi adalah perubahan secara drastis untuk perbaikan (bidang sosial, politik, atau agama) dalam suatu masyarakat atau Negara. Menurut (Yusriadi & Misnawati, 2017) reformasi birokrasi adalah proses yang dilakukan secara kontinue untuk mendesain ulang birokrasi yang berada di lingkungan pemerintahan. Dapat diambil kesimpulan bahwa reformasi birokrasi adalah perubahan cara berfikir, penataan peraturan perundang-undangan, penguatan organisasi, penataan tata laksana, manajemen SDM aparatur, penguatan pengawasan, penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kualitas pelayanan publik

Lingkungan Kerja

Menurut (Elizar & Tanjung, 2018) Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dan tercapai produktivitas. Sedangkan Menurut (Jodie Firjatullah et al., 2023) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebankan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi yaitu keseluruhan objek atau individu yang menjadi subjek analisis dalam suatu penelitian sedangkan pendapat dari (Sugiyono, 2018) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok sebanyak 97 orang.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok sebanyak 97 orang.

DEFENISI OPERASIONAL VARIABEL

Variabel Dependen dan Intervening.

Adapun variabel dependen dan intervening pada penelitian ini adalah :

a. Kinerja pegawai (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja. Menurut (Sunnyoto, 2020) indikator kinerja karyawan adalah : 1). Kualitas pelayanan, 2). Ketepatan waktu, 3). Komunikasi, 4). Inisiatif.

b. Lingkungan kerja (Z)

Lingkungan kerja adalah factor-faktor yang berada disekitar manusia fisik dan non fisik yang mempengaruhi seseorang dalam membuat keputusan atau tindakan.

Variabel Independen

Adapun variabel independen adalah :

a. Efektivitas Kerja (X1)

Efektivitas Kerja adalah Kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Menurut (Erawati et al., 2017) efektivitas adalah suatu keadaan di mana terjadi kesesuaian antara tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan hasil yang dicapai.

b. Beban Kerja (X2)

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan.

c. Reformasi Birokrasi (X3)

Menurut (Yusriadi & Misnawati, 2017) Reformasi birokrasi adalah proses yang dilakukan secara *continue* untuk mendesain ulang birokrasi yang berada di lingkungan pemerintahan. Selama ini birokrasi diidentikkan dengan sesuatu yang berbelit-belit, struktur yang terlalu besar, penuh dengan kolusi, korupsi dan nepotisme, serta tidak ada standar yang pasti.

Metode Analisis Data

Analisis data yang diolah dengan aplikasi SmartPLS versi 4 dilakukan dengan 3 model terdiri dari model pengukuran (*outer model*), model struktural (*inner model*), kriteria *Goodness of fit (GoF)*, dan uji hipotesis (Ghozali, 2016).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 2. Data Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	43	44,3 %
2	Perempuan	54	55,7 %
	Jumlah	97	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2024

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat laki-laki 43 orang (44,3%) dan perempuan sebanyak 54 orang (55,7%). Mayoritas jenis kelamin pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok adalah perempuan sebanyak 54 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**Tabel 3.**Data Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	3	3,1 %
2	D.3	16	16,5 %
3	D.IV/ S.1	56	57,7 %
4	S.2	22	22,7 %
	Jumlah	97	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 3 orang (3,1%), D3 sebanyak 16 orang (16,5%), S1 sebanyak 56 orang (57,7%) dan S2 sebanyak 22 orang (22,7%). Mayoritas pendidikan terakhir pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok adalah Strata 1 sebanyak 56 orang.

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa kerja**Tabel 4.**Data Masa kerja

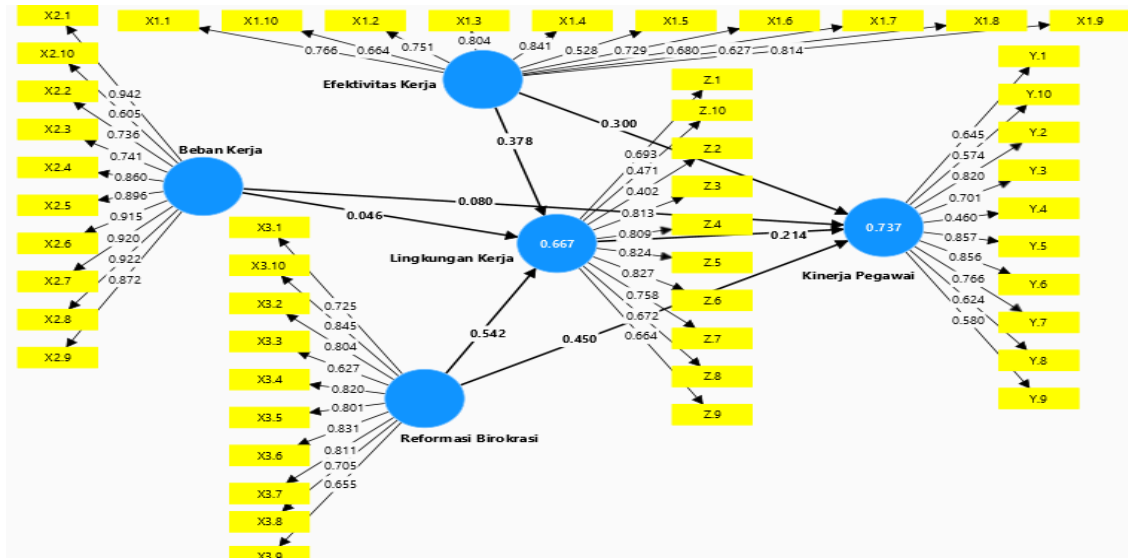
No	Masa kerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	16	16,5 %
2	5 – 10 Tahun	14	14,4 %
3	> 10 Tahun	67	69,1 %
	Jumlah	97	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), Tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden yang diambil sebagai sampel penelitian terdapat masa kerja yang >5 tahun sebanyak 16 orang (16,5%), 5-10 tahun sebanyak 14 orang (14,4%), dan >10 tahun sebanyak 67 orang (69,1%). Mayoritas masa kerja rata-rata pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok adalah >10 tahun yaitu sebanyak 67 orang.

Menilai Outer Model

Dalam penelitian ini batasan nilai *convergent validity* di atas 0,5. Berikut gambar structural model sebelum di eliminasi:



Gambar 2.Structural Model Sebelum Di Eliminasi

Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk variable Kinerja Pegawai

Tabel 5.Nilai Outer Loadings Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
Y1	0,654	Valid
Y2	0,825	Valid
Y3	0,715	Valid
Y5	0,864	Valid
Y6	0,857	Valid
Y7	0,773	Valid
Y8	0,580	Valid
Y9	0,590	Valid
Y10	0,580	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk variable Lingkungan Kerja

Tabel 6.Nilai Outer Loadings Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
Z1	0,696	Valid
Z3	0,823	Valid
Z4	0,816	Valid

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
Z5	0,833	Valid
Z6	0,841	Valid
Z7	0,776	Valid
Z8	0,672	Valid
Z9	0,621	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loadings*, Tahun 2024

Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk variable Efektivitas Kerja (X1)

Tabel 7.Nilai Outer Loadings Variabel Efektivitas Kerja (X1)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X1.1	0,763	Valid
X1.2	0,748	Valid
X1.3	0,806	Valid
X1.4	0,843	Valid
X1.5	0,526	Valid
X1.6	0,729	Valid
X1.7	0,683	Valid
X1.8	0,625	Valid
X1.9	0,815	Valid
X1.10	0,666	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loading*, Tahun 2024

Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk variable Beban Kerja (X2)

Tabel 8.Nilai Outer Loadings Variabel Beban Kerja (X2)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X2.1	0,943	Valid
X2.2	0,731	Valid
X2.3	0,737	Valid
X2.4	0,857	Valid
X2.5	0,898	Valid
X2.6	0,918	Valid
X2.7	0,922	Valid
X2.8	0,924	Valid
X2.9	0,874	Valid
X2.10	0,607	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loading*, Tahun 2024

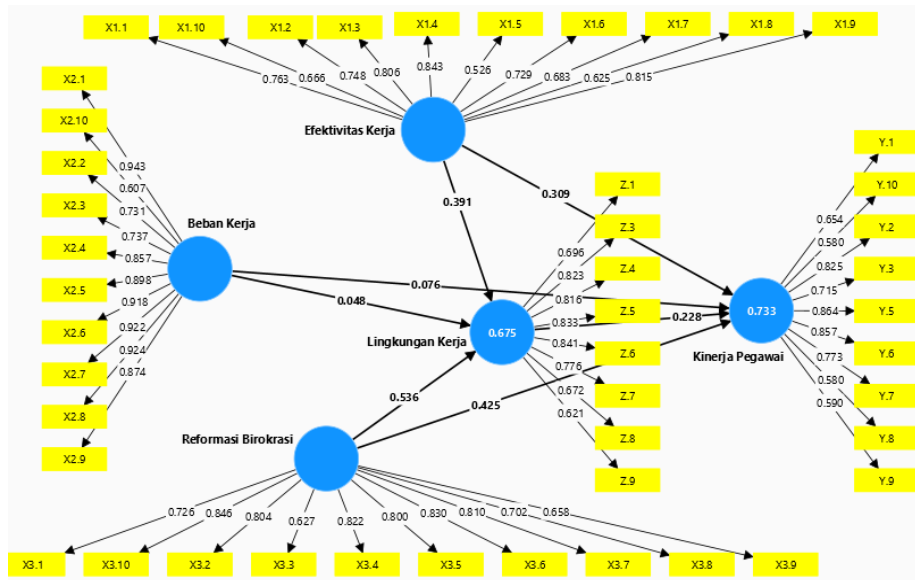
Outer Loadings dengan Convergent Validity untuk variable Reformasi Birokrasi (X3)

Tabel 9.Nilai Outer Loadings Variabel Reformasi Birokrasi (X3)

Uraian	Original Sample (O)	Keterangan
X2.1	0,726	Valid
X2.2	0,804	Valid
X2.3	0,627	Valid
X2.4	0,822	Valid
X2.5	0,800	Valid
X2.6	0,830	Valid
X2.7	0,810	Valid
X2.8	0,702	Valid
X2.9	0,658	Valid
X2.10	0,846	Valid

Sumber: Hasil Uji *Outer Loading*, Tahun 2024

Berikut adalah model akhir setelah dilakukan uji *convergent validity*, maka diperoleh structural model setelah di eliminasi, dapat dilihat pada gambar dibawah



Gambar 3.Structural Model Setelah di Eliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria *validity* suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 10.Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja pegawai	0,524
Lingkungan kerja	0,584
Efektivitas kerja	0,527
Beban kerja	0,719
Reformasi birokrasi	0,587

Sumber: Hasil Uji *Outer Model*, Tahun 2024

Dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di atas 0,50.

Penilaian Reliabilitas

Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai konstruk reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70.

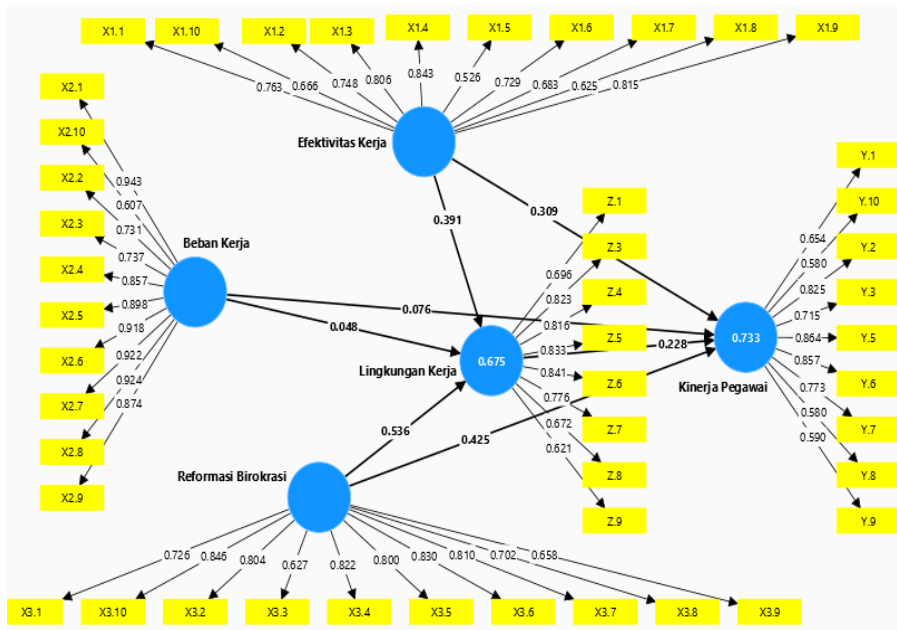
Tabel 11.Nilai Reabilitas

Variabel	Composit e Reliabilit y	Coronbachs Alpha	Keteranga n
Kinerja pegawai	0,901	0,883	Reliabel
Lingkungan kerja	0,907	0,896	Reliabel
Efektivitas kerja	0,917	0,899	Reliabel
Beban kerja	0,958	0,954	Reliabel
Reformasi birokrasi	0,929	0,921	Reliabel

Sumber: Hasil Uji *Reability and Validity*, Tahun 2024

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Pengujian *inner model* 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 4* :



Gambar 4.Structural Model Inner

Berikut hasil pengaruh langsung dengan Smart-PLS 4:

Tabel 12.Result for Path Coefficient

Path	Original Sampel
Efektivitas kerja -> Kinerja pegawai	0,309
Efektivitas kerja -> Lingkungan kerja	0,391
Lingkungan kerja -> Kinerja pegawai	0,228
Beban kerja -> Kinerja pegawai	0,076
Beban kerja -> Lingkungan kerja	0,048
Reformasi birokrasi -> Kinerja pegawai	0,425
Reformasi birokrasi -> Lingkungan kerja	0,536

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, Tahun 2024

Tabel 13.Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,733	0,721
Lingkungan kerja	0,675	0,665

Sumber: Hasil Uji R Square, Tahun 2024

Pengujian Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05. H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_0 ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4* :

Tabel 14.Result For Path Coefficient

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Efektivitas kerja -> Kinerja pegawai	0,309	3,480	0,001	Hipotesis Diterima
Efektivitas kerja -> lingkungan kerja	0,391	4,759	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja -> Kinerja pegawai	0,228	2,379	0,017	Hipotesis Diterima
Beban kerja -> Kinerja pegawai	0,076	0,987	0,323	Hipotesis Ditolak
Beban kerja -> lingkungan kerja	0,048	0,734	0,463	Hipotesis Ditolak
Reformasi birokrasi -> Kinerja pegawai	0,425	4,067	0,000	Hipotesis Diterima
Reformasi birokrasi -> lingkungan kerja	0,536	7,517	0,000	Hipotesis Diterima

Sumber: Hasil Uji Path Coefficient, Tahun 2024

PEMBAHASAN

Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai original sample 0,309 menunjukkan arah hubungan antara efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,001 kecil dari alpha 5% yaitu $0,001 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $3,480 > 2,01$. Jadi H_0 ditolak dan **H_1 diterima**. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai

Nilai original sample 0,076 menunjukkan arah hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,323 besar dari alpha 5% yaitu $0,323 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,987 < 2,01$. Jadi H_0 diterima dan **H_2 ditolak**. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai

Nilai original sample 0,425 menunjukkan arah hubungan antara reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,067 > 2,01$. Jadi H_0 ditolak dan **H₃ diterima**. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh efektivitas kerja terhadap lingkungan kerja

Nilai original sample 0,391 menunjukkan arah hubungan antara efektivitas kerja terhadap lingkungan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $4,759 > 2,01$. Jadi H_0 ditolak dan **H₄ diterima**. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan efektivitas kerja terhadap lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh beban kerja terhadap lingkungan kerja

Nilai original sample 0,048 menunjukkan arah hubungan antara beban kerja terhadap lingkungan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,463 besar dari alpha 5% yaitu $0,463 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,734 < 2,01$. Jadi H_0 diterima dan **H₅ ditolak**. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan beban kerja terhadap lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh reformasi birokrasi terhadap lingkungan kerja

Nilai original sample 0,536 menunjukkan arah hubungan antara reformasi birokrasi terhadap lingkungan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $7,517 > 2,01$. Jadi H_0 ditolak dan **H₆ diterima**. Disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan reformasi birokrasi terhadap lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai

Nilai original sample 0,228 menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,017 kecil dari alpha 5% yaitu $0,017 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,379 > 2,01$. Jadi H_0 ditolak dan **H₇ diterima**. Disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2,01 dan nilai p-value 0,05 Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_a

diterima H_0 ditolak jika t-statistik $> 2,01$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 2,01$ dan p-value $> 0,05$. Berikut nilai *Indirect Effect* hasil uji menggunakan *SmartPLS 4.0* :

Tabel 15.Spesific Indirect Effect

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Efektivitas kerja	-> 0,089	2,199	0,028	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja Kinerja pegawai	->			
Beban kerja	-> 0,011	0,699	0,485	Hipotesis Ditolak
Lingkungan kerja Kinerja pegawai	->			
Reformasi birokrasi	->	2,164	0,031	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja Kinerja pegawai	-> 0,122			

Sumber: Hasil *Uji Spesific Indirect Effect*, Tahun 2024

Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja

Nilai original sample 0,089 menunjukkan hubungan antara efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,028 kecil dari alpha 5% yaitu $0,028 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,199 > 2,01$. Jadi H_0 ditolak dan **H₈ diterima**. Artinya lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja

Nilai original sample 0,011 menunjukkan hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,485 besar dari alpha 5% yaitu $0,485 > 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu $0,699 < 2,01$. Jadi H_0 diterima dan **H₉ ditolak**. Artinya lingkungan kerja belum mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja

Nilai original sample 0,122 menunjukkan hubungan antara reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai melalui lingkungan kerja adalah positif. Nilai p-value 0,031 kecil dari alpha 5% yaitu $0,031 < 0,05$ dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu $2,164 > 2,01$. Jadi H_0 ditolak dan **H₁₀ diterima**. Artinya lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
2. Terdapat pengaruh tidak signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
3. Terdapat pengaruh signifikan reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
4. Terdapat pengaruh signifikan efektivitas kerja terhadap lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
5. Terdapat pengaruh tidak signifikan beban kerja terhadap lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
6. Terdapat pengaruh signifikan reformasi birokrasi terhadap lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
7. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
8. Lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
9. Lingkungan kerja belum mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.
10. Lingkungan kerja mampu memediasi pengaruh reformasi birokrasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok.

Saran

Saran dari penulis kepada pimpinan Sekretariat Daerah Kota Solok untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan cara:

- a) Mempertahankan reformasi birokrasi karena memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok dengan cara meningkatkan indikatornya yaitu disiplin, prestasi kerja, kecakapan, loyalitas dan komunikatif.
- b) Meningkatkan efektivitas kerja karena memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Solok dengan cara meningkatkan indikatornya yaitu: *Outcomes oriented*, terukur, efisien, efektif dan kepatuhan.
- c) Diharapkan Sekretariat Daerah Kota Solok lebih fokus memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada pegawai
- d) Diharapkan Sekretariat Daerah Kota Solok meningkatkan lingkungan kerja dengan cara meningkatkan indikatornya yaitu: tanggungjawab, prestasi kerja, peluang untuk maju dan pengukuran atas kinerja dan pekerjaan yang menantang.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG ISOLASI RSAU dr. ESNAWAN ANTARIKSA HALIM PERDANAKUSUMA JAKARTA TIMUR. 11, 35–44.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Erawati, I., Darwis, M., & Nasrullah, M. (2017). Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa. *Jurnal Office*, 3(1), 13. <https://doi.org/10.26858/jo.v3i1.3450>
- Ghozali, I. (2016). Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program SMARTPLS 3.0. In Universitas Diponegoro. Universitas Diponegoro.
- 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>
- Juhji, Wahyudin, W., Muslihah, E., & Suryapermana, N. (2020). Pengertian, Ruang Lingkup Manajemen, dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara*, 1(2), 113.
- Putri, S. A., & Gilang, A. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *JURISMA: Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 8(1). <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>
- Ramadhan, R. (2024). in Konsep Good Governance dalam Perspektif Pelayanan Publik: Sebuah Tinjauan Literatur. *Saraq Opat: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55–67. <https://doi.org/10.55542/saraqopat.v6i1.328>
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaja, Ed.; Jilid I da). Jakarta: Prenhallindo.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2019). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Stonner, J. A. F. (2010). *Manajemen* Prentice Hall International. New York: Inc Englewood Cliffs.
- Sugiyono, T. (2018). *Metode Penelitian Evaluasi (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi)*. In Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2020). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Sumber daya Manusia*. CAPS.
- Yusriadi, Y., & Misnawati, M. (2017). Reformasi Birokrasi Dalam Pelayanan Publik (Studi Pelayanan Terpadu Satu Pintu). *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 7(2), 99. <https://doi.org/10.26858/jiap.v7i2.4954>