

## Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening

Iqbal Setio Hadi<sup>1\*</sup>, Vivi Nila Sari<sup>2</sup>, Nila Pratiwi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, Padang, Indonesia

### ARTICLE INFORMATION

Received: 25 Juni 2024  
Revised: 28 Agustus 2024  
Accepted: 5 November 2024  
DOI: 10.57151/jeko.v3i2.363

### KEYWORDS

Disiplin kerja; Gaya Kepemimpinan; Kinerja Pegawai; Lingkungan Kerja

*Work Discipline; Leadership Style; Employee Performance; Work Environment*

### CORRESPONDING AUTHOR

Nama : Iqbal Setio Hadi  
Address: Padang  
E-mail : iqbalsetio1007@gmail.com

### A B S T R A C T

Sumber daya manusia adalah hal paling penting untuk diperhatikan karena ditangan manusia tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, sumber daya manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan perusahaan, pada dasarnya manusia sebagai perencana, pelaku dan membantu mewujudkan tujuan organisasi yang sudah direncanakan dan yang sudah ditetapkan dengan memiliki kualitas kinerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai variabel Intervening Pada Kantor Bupati Kabupaten Solok. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner, dengan sampel 40 orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui didiplin kerja sebagai variabel intervening. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan manajemen instansi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan cara lebih memperhatikan serta meningkatkan Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Solok melalui masing- masing indikator.

*Human resources are the most important thing to pay attention to because in human hands company goals can be achieved well, human resources play an active role in every company activity, basically humans are planners, actors and help realize organizational goals that have been planned and set by having good performance quality. This study aims to examine how much influence the work environment and leadership style have on employee performance with work discipline as an intervening variable at the Solok Regency Regent's Office. Data collection methods through surveys and circulating questionnaires, with a sample of 40 respondents. The analysis method used is path analysis using smartpls. The results of the research obtained The work environment has a positive and insignificant effect on employee performance. The work environment has a positive and significant effect on work discipline. Leadership style has a positive and insignificant effect on employee performance. Leadership style has a positive and significant effect on work discipline. Work discipline has a positive and insignificant effect on employee performance. Work environment has a positive and insignificant effect on employee performance through work discipline as an intervening variable. Based on the results of this study, it is hoped that agency management can improve employee performance by paying more attention to and improving the work environment, leadership style, and work discipline at the Solok Regency Regent's Office through each indicator.*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang memiliki kapasitas dan potensial sangat dibutuhkan untuk menjalankan kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Tujuan organisasi dapat dilaksanakan dengan baik apabila sumber daya manusia sebagai pelaksananya diseleksi juga dengan baik. Berdasarkan hal tersebut perusahaan atau organisasi harus menjadikan sumber daya manusia sebagai faktor yang paling penting untuk dikelola. Menurut Imron (2021) salah satu upaya yang dilakukan untuk mengatur sumber daya manusia di dalam perusahaan ialah dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

Sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam pencapaian produktivitas kerja serta kemajuan perusahaan (Fadjar, 2018). Pada era globalisasi seperti ini persaingan dalam dunia bisnis sangatlah ketat. Sumber daya manusia adalah hal paling penting untuk diperhatikan karena ditangan manusia tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik, sumber daya manusia berperan aktif untuk setiap kegiatan perusahaan, pada dasarnya manusia sebagai perencana, pelaku dan membantu mewujudkan tujuan organisasi yang sudah direncanakan dan yang sudah ditetapkan dengan memiliki kualitas kinerja yang baik (Sunarsi, dkk., 2018). Untuk itu haruslah memiliki kinerja yang baik. Namun, pada kenyataannya terdapat hal yang kurang memuaskan dari aspek produktivitas (jumlah laporan pertanggung jawaban tidak sesuai target), kualitas dan kendala pekerjaan pegawai (permasalahan dan laporan tiap tahun hampir sama), memanfaatkan waktu yang tersisa (keterlambatan, keluar saat jam kerja), kemampuan mengatasi perubahan sistem (kurang mahir dalam menggunakan peralatan), tidak tergantung pada orang lain (kurang mandiri dalam pekerjaan). Selain itu, pengaruh kinerja pegawai juga melibatkan lingkungan kerja didalam organisasi tersebut, gaya kepemimpinan yang diterapkan juga mempengaruhi kinerja pegawai, serta disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai didalam organisasi. Ketiga kategori tersebut masih tergolong rendah berdasarkan hasil observasi pada Kantor Bupati Kabupaten Solok.

Kinerja adalah sebuah hasil atau sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang (Rofiliana & Rofiuddin, 2021). Dalam hal ini definisi kinerja karyawan merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh karyawan berdasarkan peran atau kedudukannya dalam dunia kerja atau organisasi (Putri Primawanti & Ali, 2022). Menurut Studi, dkk., (2019) Kinerja atau pencapaian seseorang dapat dilihat dari kinerja kualitas maupun kuantitasnya. Hal ini disesuaikan dengan tingkatan tanggung jawab yang telah diamanahkan kepadanya. Selain berdasarkan tingkatan tanggung jawab, kinerja juga dapat dinilai dari pendidikan seseorang, inisiatif, inspirasi serta motivasi kerja yang mereka miliki. Hasil kerja mereka peroleh akan menimbulkan sebuah *feedback* kepada atasan maupun kepada diri mereka sendiri agar dapat terus aktif dalam menjalankan pekerjaannya serta diharapkan agar dapat menghasilkan kualitas pekerjaan yang baik. Hal ini akan menguntungkan perusahaan serta akan menguntungkan diri mereka sendiri, karena akan membangun citra diri sebagai karyawan yang memiliki dedikasi tinggi serta loyalitas terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Fadjar (2018) kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja apa yang harus dicapai seseorang dan kompetensi bagaimana seseorang mencapainya. Kinerja juga bisa diartikan sebagai suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan (Farisi & Lesmana, 2021).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek sosial (Sapu et al., 2023). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam tugas yang diberikan (Irma & Yusuf, 2020). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengakuan dan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja juga berperan dalam komitmen organisasi, dimana seorang pegawai tidak akan betah bekerja di lingkungan yang tidak mendukung (Rahayu & Rushadiyati, 2021). Menurut Hasibuan & Bahri (2018), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Hal ini senada dengan Hustia (2020) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai.

Selain dari faktor lingkungan kerja, faktor lainnya adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Siagian & Khair, 2018). Seorang pemimpin

merupakan seorang yang memiliki satu program dan yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu (Siagian & Khair, 2018). Kepemimpinan mempunyai peran sebagai kekuatan dinamik yang mendorong, memotivasi dan mengkoordinasikan perusahaan organisasi dalam mencapai suatu tujuan (Rizky, 2022). Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan (Djunaedi, 2018).

Selain faktor lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, faktor lain yang berpengaruh pada kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Salsabilla (2022) disiplin kerja dapat diartikan sebagai alat manajer berkomunikasi kepada karyawannya agar merubah perilaku IaIu untuk menambah kesadaran dan kesediaan dalam mentaati peraturan dan ketentuan perusahaan. Disiplin kerja dapat ditingkatkan melalui penyediaan lingkungan kerja yang baik dan penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai menyatakan bahwa untuk menjadikan lingkungan kerja menjadi lebih baik, perusahaan harus mampu mendesain lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, enak, menggairahkan, sehingga menjadi spirit dalam bekerja dan juga mendukung program peningkatan kedisiplinan pegawai (Hidayah & Santoso, 2020).

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisa apakah faktor-faktor yang telah disebutkan pada penelitian terdahulu dapat memberikan pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai. Terkait hal tersebut dibutuhkan pengerucutan dalam memodelkan hubungan dengan dipilihnya faktor diatas ke dalam variabel besar yang saling berhubungan. Dimana analisa yang akan dikenakan pada variabel bebas diharapkan dapat memberikan pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dipilih lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sebagai variabel intervening dan kinerja sebagai variabel terikat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung & Manalu, 2019) menemukan bahwa disiplin kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sehingga variabel disiplin kinerja diharapkan mampu menjadi variabel intervening dalam penelitian ini.

## **METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Solok pada bulan Januari tahun 2024. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 orang dengan menggunakan metode teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Penyebaran kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden. Pengujian instrumen yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan program analisis data menggunakan metode SEM dan dibantu dengan Software PLS 3.0.

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel. Pembentukan variabel laten dalam penelitian ini kesemuanya bersifat reflektif, yang berarti keempat variabel laten mempengaruhi indikator. Menurut Teguh & Puspa (2022) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas yang tinggi, yaitu validitas konvergen dan validitas deskriminan lebih dari 0,7. Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiono, 2017). Dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya.

Pengujian hipotesis dalam PLS disebut juga sebagai uji inner model. Uji ini meliputi uji signifikansi pengaruh langsung dan tidak langsung serta pengukuran besarnya pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Uji pengaruh dilakukan dengan menggunakan uji t-statistik dalam model analisis *partial least squared* (PLS) dengan menggunakan bantuan software SmartPLS. Dengan teknik bootstrapping, diperoleh nilai *R Square* dan nilai uji signifikansi. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan software *Partial Least Square* (PLS) yaitu software Smart PLS 3.0.

## HASIL & PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja, penulis menyebar kuesioner sebanyak 40 item pernyataan yang masing-masing mempunyai bagian pernyataan per variabel 12 item pernyataan variabel lingkungan kerja, 10 item pernyataan variabel gaya kepemimpinan, 10 item pernyataan variabel kinerja pegawai, 8 item pernyataan variabel disiplin kerja untuk 40 responden untuk pengujian instrumen. Uji validitas variabel penempatan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.** Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,824	Valid
X1.2	0,843	Valid
X1.3	0,786	Valid
X1.4	0,713	Valid
X1.5	0,67	Valid
X1.6	0,7	Valid
X1.7	0,689	Valid
X1.8	0,703	Valid
X1.9	0,705	Valid
X1.10	0,7	Valid
X1.11	0,689	Valid
X1.12	0,711	Valid

*Sumber : Data diolah, 2024*

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,50 dengan demikian seluruh indikator lingkungan kerja valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,50.

**Tabel 2.** Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,72	Valid
X2.2	0,881	Valid
X2.3	0,746	Valid
X2.4	0,755	Valid
X2.5	0,753	Valid
X2.6	0,711	Valid
X2.7	0,7753	Valid
X2.8	0,732	Valid
X2.9	0,716	Valid
X2.10	0,737	Valid

*Sumber : Data diolah, 2024*

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,50 dengan demikian seluruh indikator gaya kepemimpinan valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,50.

**Tabel 3.** Uji Validitas Kinerja Pegawai

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,717	Valid
Y.2	0,65	Valid
Y.3	0,676	Valid
Y.4	0,687	Valid
Y.5	0,667	Valid
Y.6	0,661	Valid
Y.7	0,663	Valid
Y.8	0,658	Valid
Y.9	0,723	Valid
Y.10	0,668	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* > 0,50 dengan demikian seluruh indikator kinerja pegawai valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* > 0,50.

**Tabel 4.** Uji Validitas Kepuasan Kerja

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.1	0,714	Valid
Z.2	0,809	Valid
Z.3	0,738	Valid
Z.4	0,769	Valid
Z.5	0,596	Valid
Z.6	0,669	Valid
Z.7	0,667	Valid
Z.8	0,642	Valid

Sumber : Data diolah, 2024

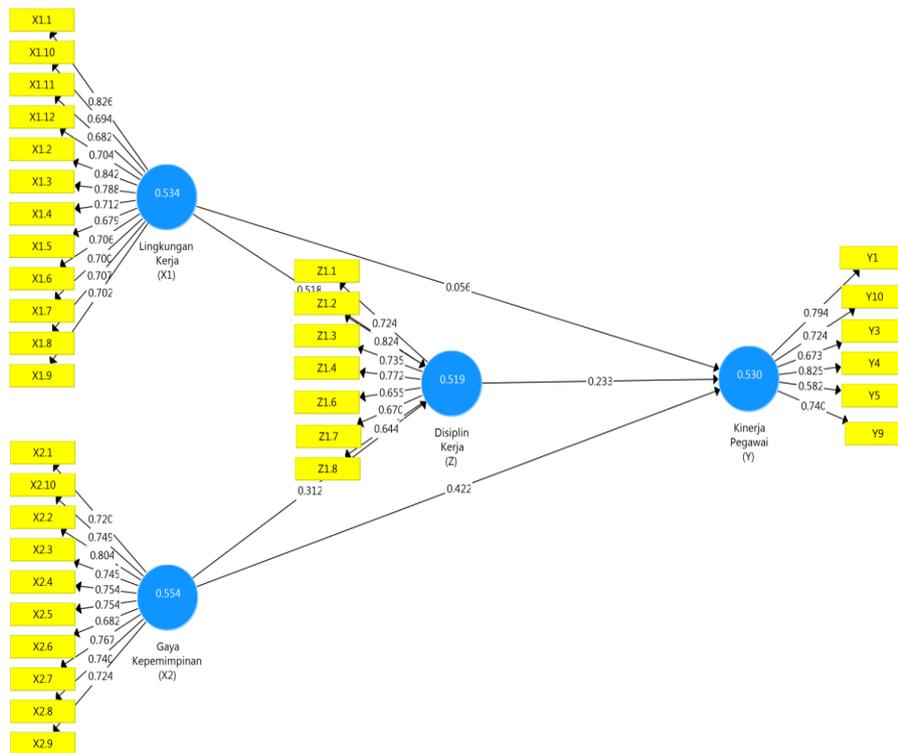
Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* > 0,50 dengan demikian seluruh indikator disiplin kerja valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* > 0,50. Tabel 4 di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity*, sehingga uji validitas disiplin kerja terpenuhi. Dikarenakan uji validitas disiplin kerja sudah terpenuhi maka dari sepuluh pernyataan tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Pengujian selanjutnya adalah dengan melihat uji nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.** Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,554
Disiplin Kerja (Z)	0,519
Kinerja Pegawai (Y)	0,53
Lingkungan Kerja (X1)	0,534

Sumber : Data diolah, 2024

Disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.



Gambar 1. Average Variance Extrated

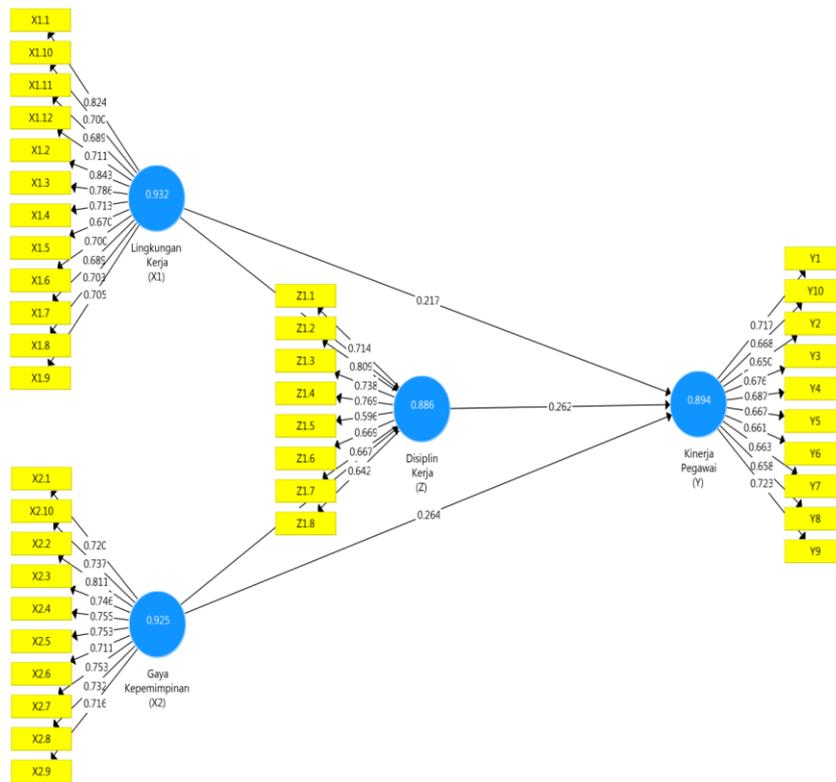
Gambar 1 memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruksi yang terkandung dalam model penelitian. AVE terendah nilainya adalah 0,519 dalam konstruk Z (*Future Intelligences*).

Tabel 6. Uji Reabilitas

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,925	0,911	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,882	0,848	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	0,824	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,932	0,920	Reliabel

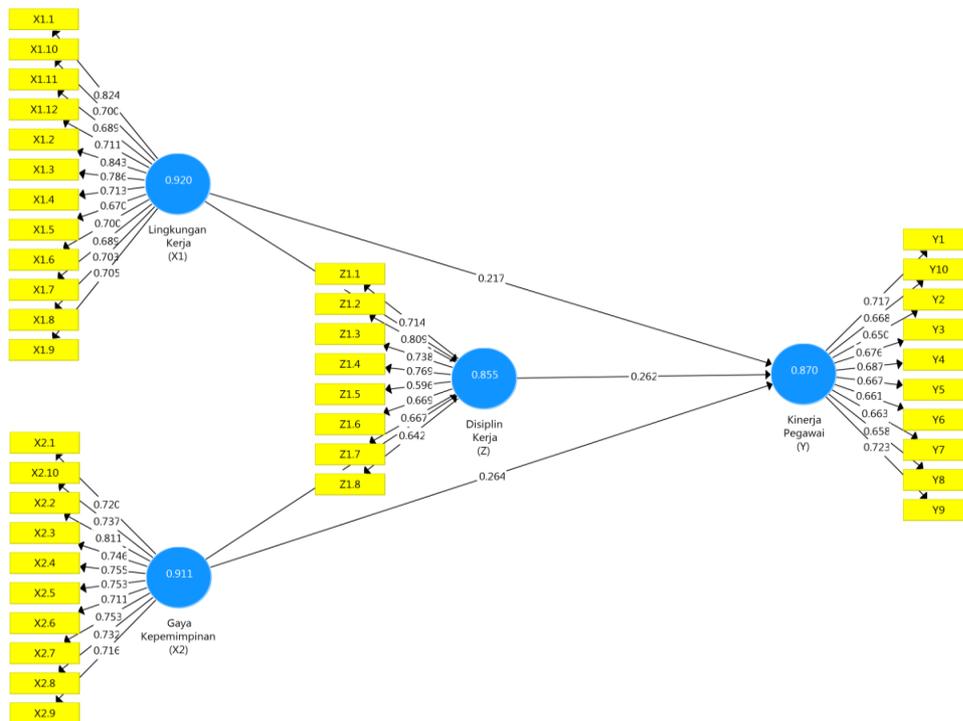
Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kinerja pegawai, dan disiplin kerja data dinyatakan reliable menunjukkan bahwa keandalan komposit untuk semua konstruksi di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruksi dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria validitas diskriminan. Nilai *composite reliability* yang terendah sebesar 0,870 pada konstruksi Y (*Future Intelligences*).



Gambar 2. Composite Reliability

Uji reliabilitas bias juga diperkuat dengan *Alpha Cronbach* dimana output SmartPLS versi 3.0 memberikan hasil sebagai berikut :



Gambar 3. Cronbach's Alpha

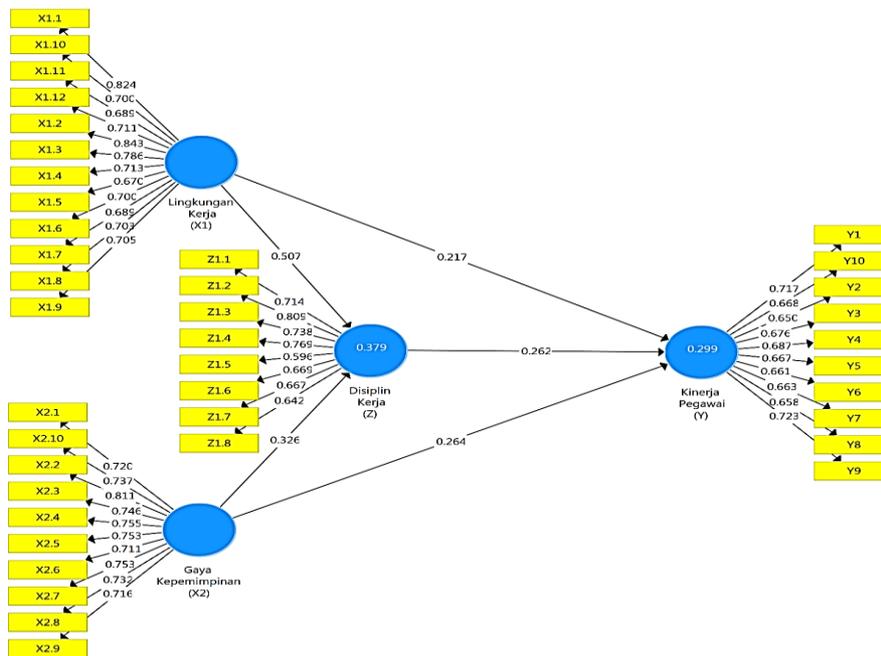
Nilai yang disarankan di atas 0,6 dan gambar di atas menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha untuk semua konstruksi di atas 0,6. Nilai terendah adalah 0,855 pada konstruksi Z (*Future Intelegenes*) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 7. Coronbachs Alpha

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X2)	0,925	0,911	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,882	0,848	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,870	0,824	Reliabel
Lingkungan Kerja (X1)	0,932	0,920	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2024

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. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) diharapkan antara 0 dan 1. Nilai *R Square* sebesar 0,75, 0,50 dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. Berikut model struktural hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* :



Gambar 4. Coefficient of Determination R-Square

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 table:

Tabel 8. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja (Z)	0,379	0,346
Kinerja Pegawai (Y)	0,299	0,241

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *R-Square* untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,379 yang artinya 37,9% variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, sedangkan sisanya sebesar 62,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Kemudian nilai *R-Square* untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,299 artinya 29,9% variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, sedangkan sisanya 70,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output *SmartPLS* yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model structural :

**Tabel 9.** Hasil Path Coeficient

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) > Kinerja Pegawai (Y)	0,217	0,237	0,211	1,030	0,303
Lingkungan Kerja (X1) > Disiplin Kerja (Z)	0,507	0,517	0,146	3,500	0,001
Gaya Kepemimpinan (X2) > Kinerja Pegawai (Y)	0,264	0,285	0,281	0,940	0,348
Gaya Kepemimpinan (X2) > Disiplin Kerja (Z)	0,326	0,3724	0,155	2,104	0,036
Disiplin Kerja (Z) > Kinerja Pegawai (Y)	0,262	0,230	0,284	0,923	0,356

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja dan pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut :

**Tabel 10.** Hasil Result Path Analysis

Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X1) > Disiplin Kerja (Z) > Kinerja Pegawai (Y)	0,133	0,130	0,156	0,849	0,396
Gaya Kepemimpinan (X2) > Disiplin Kerja (Z) > Kinerja Pegawai (Y)	0,085	0,076	0,125	0,685	0,493

Sumber : Data diolah, 2024

Berdasarkan diagram jalur nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 (pada kesalahan menolak data sebesar 5% atau 0,05). Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0,849 < 1,96, nilai p-value 0,396 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak diterima atau H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja. Selanjutnya nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 0,685 < 1,96, nilai P-Value 0,493 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis tidak diterima atau H0 diterima dan H7 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hal ini terlihat dari nilai koefisien positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai. Namun, nilai t- statistik sebesar 1,030 kurang dari nilai kritis 1,96, yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. P-value yang sebesar 0,303 juga lebih besar

dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Akhiriani & Risal, 2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan & Rofi, 2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai koefisien yang bersifat positif, menunjukkan hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 3,500 lebih besar dari nilai kritis 1,96, menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara efektif berkontribusi terhadap tingkat Disiplin Kerja di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Tabella, 2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja. Namun, hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harini, dkk., 2022) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hal ini terlihat dari nilai koefisien positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja Pegawai. Namun, nilai t- statistik sebesar 0,940 kurang dari nilai kritis 1,96, yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja pegawai, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Akhiriani & Risal, 2023) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, T. S., & Khair, 2018) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z) di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hal ini dapat disimpulkan dari nilai koefisien yang bersifat positif, menunjukkan hubungan positif antara variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Selain itu, nilai t-statistik sebesar 2,104 lebih besar dari nilai kritis 1,96, menegaskan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan secara efektif berkontribusi terhadap tingkat disiplin kerja di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Rosalina & Wati, 2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kinerja. Namun hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nurhuda et al., 2020) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (Z) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hal ini terlihat dari nilai koefisien positif, yang menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Namun, nilai t- statistik sebesar 0,923 kurang dari nilai kritis 1,96, yang mengindikasikan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja pegawai, hubungan tersebut tidak signifikan secara statistik di kantor Bupati Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tannady, dkk., 2022) yang menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang

dilakukan oleh (Chusminah & Haryati, 2020) yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X1) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui Disiplin Kerja (Z) sebagai variabel intervening di kantor Bupati Kabupaten Solok. Temuan ini dapat diartikan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan disiplin kerja, namun ketika disiplin kerja dijadikan variabel intervening, pengaruh tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien yang kurang dari 1,96 menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan secara statistik, seiring dengan nilai t-statistik yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96, serta nilai p-value yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol tidak dapat ditolak.

Dalam hal ini, manajemen kantor Bupati Kabupaten Solok perlu memahami bahwa peningkatan disiplin kerja mungkin tidak secara langsung mentranslasikan menjadi peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan antara Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor tersebut dapat membantu pengembangan strategi manajemen yang lebih efektif untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di kantor Bupati Kabupaten Solok.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin kerja (Z) sebagai variabel intervening di kantor Bupati Kabupaten Solok. Temuan ini dapat diartikan bahwa meskipun terdapat pengaruh positif antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, namun ketika disiplin kerja dijadikan variabel intervening, pengaruh tersebut tidak memberikan dampak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai koefisien yang kurang dari 1,96 menunjukkan bahwa pengaruh tidak signifikan secara statistik, seiring dengan nilai t-statistik yang lebih kecil dari nilai kritis 1,96, serta nilai p-value yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga hipotesis nol tidak dapat ditolak.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Solok. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Bupati Kabupaten Solok. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Solok. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pada kantor Bupati Kabupaten Solok. Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Solok. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada kantor Bupati Kabupaten Solok. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Bupati Kabupaten Solok. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan meningkatkan beberapa faktor yang secara langsung dapat memberikan pengaruh besar, seperti kenyamanan lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja. Ketergantungan satu sama lain diharapkan dapat memberikan keselarasan di dalam bekerja hingga kerja sama dapat dijalin dengan baik dan tujuan instansi dapat dicapai dengan lebih mudah. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel-variabel yang relevan berkaitan dengan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening, dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan variabel lain yang belum diteliti penulis. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Akhiriani, A. D., & Risal, T. (2023). The Influence of the Work Environment and Leadership Style on Employee Performance At the Office of Industry and Trade in the Province of North Sumatera. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(1), 27–36.
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2020). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>

- Djunaedi, R. N. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan demokratis terhadap kinerja karyawan*. 3. Fadjar, dkk 2018. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Panwe. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Harini, F. E. H., Hidayat, Z., & Abrori, I. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan di puskesmas Penanggal. *Jobman: Journal of Organization and Business Management*, 285–294.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*. 1(1), 71–80.
- Hidayah, H. N., & Santoso, B. (2020). *Motivasi dan disiplin kerja sebagai determinan etos kerja guru ( motivation and work discipline as determinant factors of teachers work*. 5(2), 202–213. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Hustia, A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi*. 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Imbron, I. B. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Irma, A., & Yusuf, M. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Effect of work environment on employee job satisfaction*. 12(2), 253–258.
- Kerja, P. K., & Dan, D. K. (2022). *Pengaruh kepuasan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan*. 08(January).
- Nurhuda, A., Sardjono, S., & Purnamasari, W. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Anwar Medika Jl. Raya Bypass Krian Km. 33 Balongbendo – Sidoarjo. *IQTISHADEquity Jurnal MANAJEMEN*, 1(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v1i1.355>
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136–145. <https://doi.org/10.52643/jam.v11i2.1880>
- Rizky, M. (2022). *Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia )*. 3(3), 290–301.
- Rofiliana, L., & Rofiuddin, M. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia. *Journal of Management and Digital Business*, 1(1), 1–12. <https://doi.org/10.53088/jmdb.v1i1.26>
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sapu, G. R., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan , Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening ( Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia )*. 1(3), 141–155.
- Setiawan, B. A., & Rofi, S. (2022). Peningkatan Publikasi Guru MIN 2 Jember melalui Pelatihan Penulisan Karya dan Artikel Ilmiah. *Mujtama' Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 2(1), 29–38.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, L. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Syalimono Siahaan 1)\* , Syaiful Bahri 2) 1,2*. 2(1), 16–30.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R%B (Ke-26)*. Alfabeta.
- Sunarsi, D., Ilmiah, J., & Manajemen, M. E. A. (2018). *Pengembangan Sumberdaya Manusia*

*Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. 2(3).*

- Tabella, P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Sawit Graha Manunggal-Bumi Borneo Estate. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi, 1(1)*, 88–101.
- Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi, 8(2)*, 342–359. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2166>
- Tannady, H., Renwarin, J. M. J., Nuryana, A., Mudasetia, Nawiyah, Mustafa, F., Ilham, & Palilingan, R. A. (2022). Peran Disiplin dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Perdagangan Oli dan Pipa Nasional. *Jurnal Kewarganegaraan, 6(2)*, 4320–4335. <http://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/3712>