

## **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN dengan Disiplin Kerja sebagai Pemediasi**

Eko Novianto<sup>✉</sup> Elfiswandi Elfiswandi Yulasmi Yulasmi

Univeristas Putra Indonesia YPTK

Patopank90@gmail.com

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of competence and work environment on state civil servants with work discipline as an intervening variable at the Regional Secretariat of Sawahlunto City. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis. by distributing questionnaires as many as 91 respondents. The results obtained that there is a positive and significant influence of competence on work discipline in the state civil apparatus at the Regional Secretariat of Sawahlunto City. There is a negative and significant effect of the work environment on work discipline in the state civil apparatus at the Regional Secretariat of Sawahlunto City. There is a positive and significant effect of competence on the performance of the state civil apparatus at the Regional Secretariat of Sawahlunto City. There is a negative and insignificant effect of the work environment on the performance of the state civil apparatus at the Regional Secretariat of Sawahlunto City. There is a positive and significant effect of work discipline on the performance of the state civil apparatus at the Regional Secretariat of Sawahlunto City. Work discipline does not mediate the influence of competence on the performance of the state civil apparatus at the Regional Secretariat of Sawahlunto City. Work discipline does not mediate the influence of the work environment on the performance of the state civil apparatus at the Regional Secretariat of Sawahlunto City. Finally, the author suggests to the state civil apparatus the Regional Secretariat of Sawahlunto City to further improve competence, work environment and work discipline. so that employee performance is expected to increase.

**Keywords:** Competence, work environment, work discipline and Employee Performance

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap aparatur sipil negara dengan disiplin kerja sebagai variable intervening pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 91 responden. Hasil diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja pada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Akhirnya penulis menyarankan kepada aparatur sipil negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto untuk lebih meningkatkan kompetensi, lingkungan kerja dan disiplin kerja sehingga diharapkan kinerja pegawai meningkat

**Kata kunci:** Kompetensi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

*Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons 4.0 International License.*



### **1. Pendahuluan**

Pemerintahan memerlukan SDM yang berkualitas untuk pelaksanaan kinerja yang ideal. Pada posisi-posisi tertentu diperlukan kualitas SDM yang tepat. SDM tersebut tidak harus dengan kualitas yang maksimal atau paling baik disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada, sehingga penggunaan tiap SDM akan efektif dan sesuai tugas pokok fungsi yang telah ditetapkan pada posisi-posisi yang ada pada suatu unit kerja.

Untuk pencapaian tujuan sebuah organisasi, juga perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan

kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. (RISTIANA, 2012) menyebutkan semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan pegawai

diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Menurut (SInambela, 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto sebagai bagian integral dari Pemerintah Kota Sawahlunto yang memiliki peran dan fungsi perencanaan pembangunan sangat strategis keberadaannya dalam kerangka pencapaian visi pemerintah. (Peraturan Walikota Nomor 41 Tahun 2017, 2017) tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Sawahlunto. Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto adalah lembaga pemerintah daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi administrasi, organisasi dan ketatalaksanaan pemerintahan serta pelayanan administrasi seluruh Organisasi Perangkat Daerah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Penelitian terkait lingkungan kerja juga dilakukan oleh (Pasaribu, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Elizar & Tanjung, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Nguyen, 2020) menyimpulkan bahwa *environment organization has a positive and significant affects performance*. (Afandi & Supeno, 2016) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa *environment organization has a significant affects performance*.

Selain itu permasalahan ditandai dengan penempatan kerja pegawai dalam jabatan fungsional maupun struktural belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan, penggunaan alat kantor dan terjadinya berbagai kesalahan serta keterlambatan proses kerja.

Hal ini berkaitan dengan faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan dibidang tugas yang belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan yang dimaksud, tidak ada arahan dari atasan tentang uraian tugas sehingga pegawai banyak tidak memahami tugasnya, tidak ada inovasi untuk percepatan pekerjaan dan masih mengerjakan pekerjaan rutinitas, tidak bisa menganalisa masalah, pada saat jam kerja banyak

pegawai yang tidak menggunakan/memanfaatkan waktunya untuk melaksanakan tugas jabatannya, masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih adanya kekeliruan dalam penyelesaian pekerjaan.

Kenyataan dilapangan yang penulis rasakan dan amati kondisi lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto saat ini belum kondusif/*representative*, dimana satu ruangan tersebut idealnya diisi oleh lima orang pegawai, namun karena keterbatasan ruangan diisi dengan sebelas pegawai dimana ruangan tersebut sudah sesak dengan meja dan arsip-arsip yang menumpuk dibawah meja pegawai dan didepan meja pegawai. Pada umumnya hal ini terjadi hampir pada setiap ruangan yang ada di Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Selain itu terdapat pegawai yang tidak terfasilitasi dimana pegawai sekarang bekerja mengerjakan tugas dengan menggunakan peralatan mereka sendiri. Untuk menggambarkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto berikut disajikan tabel 1 hasil temuan inspektorat Kota Sawahlunto pada pemeriksaan penyelenggaraan kegiatan Setdako :

**Tabel 1**  
**Daftar Temuan Inspektorat Tahun Anggaran 2021**  
**Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto**

No	Jenis Temuan	Rincian Temuan
1	Pembuatan laporan	- Pelaksana kegiatan tidak membuat laporan - Laporan disampaikan tidak melalui jalur sesuai dengan aturan
2	Kelebihan / keterlanjuran pembayaran	- Pembayaran kegiatan tidak sesuai SSH - Adanya belanja yang tidak sesuai ketentuan dan tidak punya dasar hukum - Pembayaran uang perjalanan dinas ganda dengan pembayaran uang transportasi - Pembayaran tunjangan beban kerja yang tidak sesuai aturan
3	Program dan kegiatan untuk masyarakat	- Bantuan yang diberikan kepada masyarakat yang tidak mempunyai keahlian di bidang tersebut, sehingga bantuan tidak tepat sasaran dan mengakibatkan anggaran menjadi kurang bermanfaat - Tidak jelasnya spesifikasi bantuan yang akan diberikan kepada masyarakat
4	Kesesuaian aturan yang berlaku	- Surat pertanggungjawaban tidak dilengkapi bukti pengeluaran sesuai aturan - Pengurus barang tidak membuat daftar register barang - Aset tidak ditetapkan status penggunaannya

5	Disiplin Pegawai	- Ketidakpatuhan pada jam kerja - Ketidakpatuhan pada aturan pakaian dinas - bawahan tidak mematuhi sepenuhnya perintah atasan
6	Kualitas kegiatan	- Kurangnya kualitas hasil kegiatan terutama yang dirasakan langsung oleh masyarakat

Sumber : Inspektorat Tahun Anggaran 2021

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil temuan inspektorat tersebut, terlihat dengan banyaknya temuan menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto belum memenuhi indikator-indikator kinerja, sehingga kinerja pegawai menjadi dipertanyakan dan dapat dianggap rendah. Yang menjadi akar permasalahan dalam hal ini adalah kinerja dari pegawai yang tidak ditingkatkan. Namun kinerja ini tidak berdiri sendiri, ada banyak hal penting lainnya yang menjadi penyebab, sehingga berakibat kinerja menjadi stuck, tidak menjadi lebih baik, dan tidak meningkat seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tuntutan serta kebutuhan masyarakat. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh kompetensi, lingkungan dan disiplin kerja.

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik :

1. Pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
6. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota sawahlunto melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.
7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota sawahlunto melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening.

## 2. Metodologi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Metode survei menurut (Unaradjan, 2019) penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dan sampelnya diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variable bebas Kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), Variabel Terikat dalam penelitian ini adalah kinerja (Y) dan Variabel intervening dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (Z).

### a. Kompetensi (X1)

Kompetensi adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk melakukan tugas yang diberikan secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan suatu organisasi, dengan indikator menurut (Yanti & Mursidi, 2021) sebagai berikut :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan (skill)
3. Sikap Perilaku

### b. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang berada pada sekeliling/sekitar pegawai/karyawan yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Beberapa indikator lingkungan kerja menurut (Kerja et al., 2019) sebagai berikut :

1. Hubungan kerja
2. Suasana Kerja
3. Tersedianya fasilitas
4. Kesejahteraan Lingkungan kerja
5. Pengawasan
6. Ada Rasa Aman dari Para Pegawai.

### c. Disiplin Kerja (Z)

Disiplin kerja adalah kemampuan dan keinginan seseorang pegawai/karyawan dengan penuh kesadaran untuk taat dan patuh terhadap aturan-aturan yang berlaku dalam organisasinya, dengan indikator Menurut (Livine, 1980) sebagai berikut :

1. Ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditentukan
2. Mentaati prosedur kerja yang telah ditentukan
3. Mentaati norma yang berlaku
4. Melaksanakan segala tugas dan kewajiban yang sudah ditentukan
- d. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai sesuai dengan standarnya yang telah ditentukan dalam periode tertentu. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y), diukur dengan indikator menurut (Wibowo, 2017):

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Kerjasama
4. Waktu penyelesaian tugas

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto yang berjumlah 91 orang, Merujuk pada pendapat (Masngudi, 2012) jika populasi penelitian kurang dari 100, lebih baik semua populasinya dijadikan sampel, selanjutnya jika populasinya lebih

dari 100 maka sampelnya minimal 10-25%. Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi diambil sebagai sampel atau sensus yaitu 91 orang. Untuk memperoleh data dalam penelitian ini dipergunakan teknik pengumpulan data yaitu Kuesioner (angket). Merupakan teknik pengumpulan data lapangan yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk dijawab. Menurut (Ghozali, 2011), skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert. Skala ini paling sering digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap suatu objek karena pembuatannya relatif mudah dan tingkat reliabilitasnya tinggi (Ary, Donald, 2010).

Dalam penelitian ini menggunakan analisis data pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* yang berbasis komponen atau varian. PLS merupakan metode analisis yang powerful karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Penelitian ini menggunakan PLS sebagai teknik analisis data dengan *Software Smart PLS 3.0*.

Menurut (Alfa et al., 2017), model pengukuran dengan indikator reflektif dievaluasi dengan tiga kriteria, yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dari indikator nya dan *composite reliability* untuk blok indikator :

*Convergent validity* dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Skala pengukuran nilai faktor loading dan *average variance extracted (AVE)* lebih besar dari 0,7 namun 0,5 bisa diterima, dalam penelitian ini menggunakan skala lebih besar dari 0.5.

*Discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing konstruk atau variabel laten berbeda dengan konstruk/variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik dalam penelitian ini dinilai melalui perbandingan nilai korelasi masing-masing konstruk laten antar konstruk endogen dengan nilai akar AVE. Jika nilai akar AVE setiap konstruk besar dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan sudah baik, begitu juga sebaliknya jika nilai akar AVE setiap konstruk rendah dari nilai korelasi konstruk laten maka dapat dikatakan *outer model* yang dihasilkan masih belum baik karena mengandung adanya item pernyataan yang tidak valid.

*Composite Validity* digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisisioner atau instrumen penelitian. *Composite Validity* dalam PLS dapat menggunakan dua metode

yaitu cronbach alpha dan *composite reliability*. *Cronbach alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu kontruks. *Rule of thumb* nilai alpha atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun 0,5 masih dapat diterima, dalam penelitian ini menggunakan skala lebih besar dari 0,5.

Pengukuran *Inner Model* dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan  $R^2$  melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen. Nilai  $R^2$  juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. hasil  $R^2$  sebesar  $> 0,67$  mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik. Hasil  $R^2$  diantara 0,33 dan 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan moderat. Sedangkan Hasil  $R^2$  sebesar  $< 0,33$  mengindikasikan bahwa model dikategorikan lemah (Alfa et al., 2017).

(Alodya Ann Gita Alfa, Dewi Rachmatin, 2017) mengatakan uji hipotesis melihat signifikansi pengaruh variabel terhadap variabel yang lain dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output *Path Coefficient* dan *Indirect Effect* pada smart PLS 3.0, uji ini menggunakan algoritma bootstrapping. *Path Coefficient* untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu dan *Indirect Effect* untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening. Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat nilai t-statistik dan nilai alpha (p-value) yang dihasilkan, dengan menggunakan nilai alpha 5% dan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,98. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis, sebagai berikut :

- $H_0$  diterima  $H_0$  ditolak jika t-statistik  $> 1,98$  dan p-value  $< 0,05$
- $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak jika t-statistik  $< 1,98$  dan p-value  $> 0,05$ .

### 3. Hasil dan Pembahasan

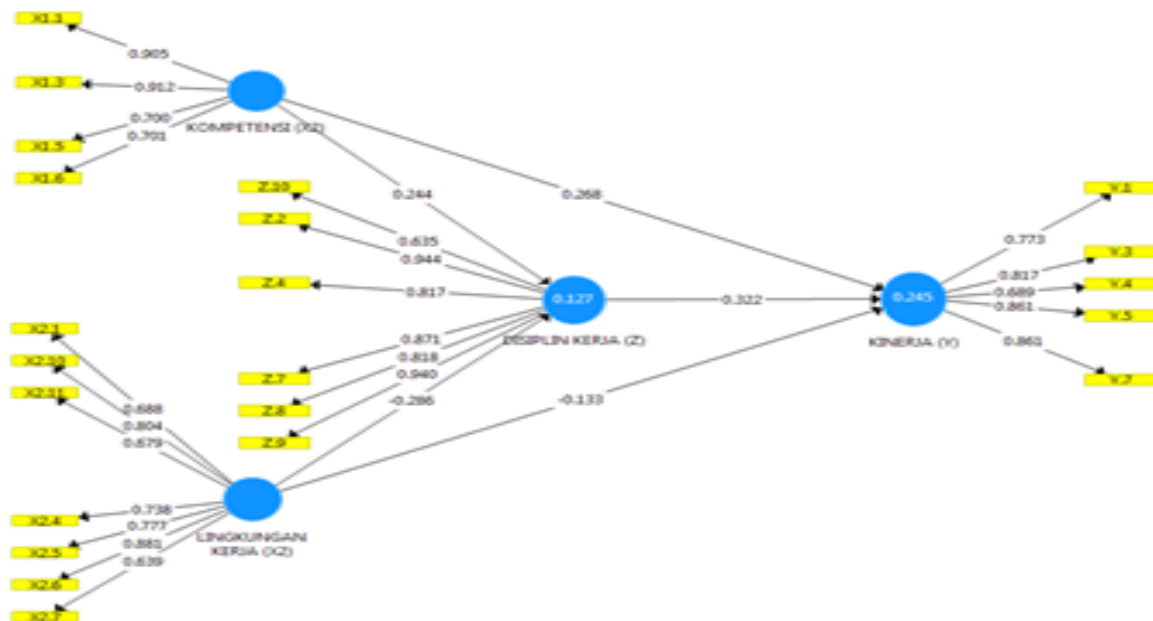
Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square (PLS)* memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

#### 1. Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian *outer model* dengan menggunakan *SmartPLS*, diperoleh nilai korelasi

antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Outer Loadings Setelah Eliminasi**



## 2. 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. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada Tabel 2:

**Tabel 2**  
**Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	AVE
Kinerja (Y)	0,645
Disiplin Kerja (Z)	0,712
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,658
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,559

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan Tabel 2 dapat 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.

## 3. Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalidan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai

*crombach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3 :

**Tabel 3**  
**Nilai Reliabilitas**

Konstruk (Variabel)	Composite Reliability	Cronbachs Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
Kinerja (Y)	0,936	0,918	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (Z)	0,900	0,861	0,7	Reliabel
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,883	0,829	0,7	Reliabel
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,898	0,869	0,7	Reliabel

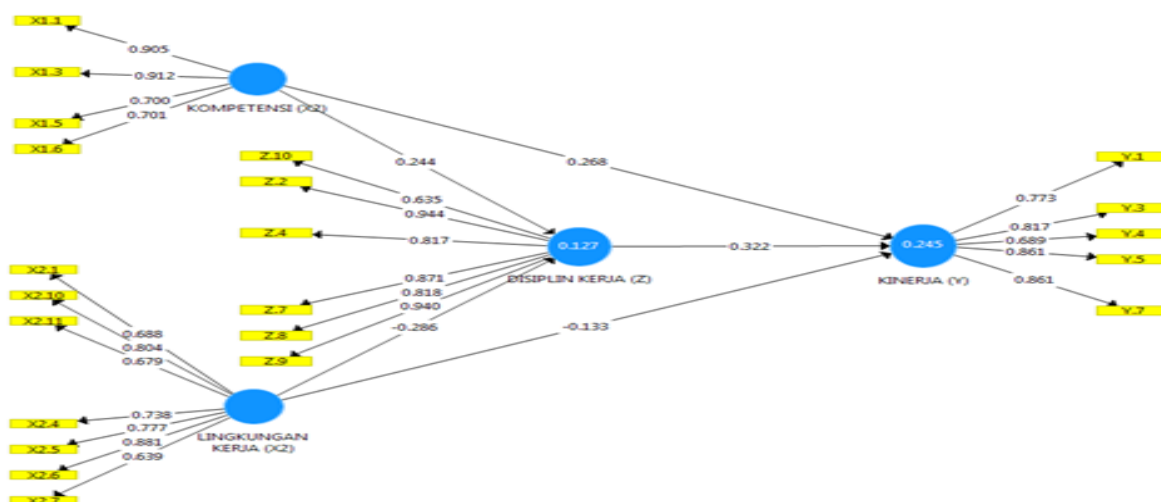
Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2022

Berdasarkan *output SmartPLS* pada Tabel 4.10 di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *crombach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau *reliable*.

## 4. Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian *inner model* atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 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 2**  
**Structural Model Inner**



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

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Disiplin Kerja (Z)} = 0,244X_1 - 0,286X_2 + e_1$$

2. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 0,268X_1 - 0,133X_2 + 0,322Z + e_2$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan 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 berikut :

**Tabel 4**  
**Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Disiplin Kerja (Z)	0,127	0,108
Kinerja (Y)	0,245	0,219

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2022

Pada Tabel diatas, terlihat nilai *Adjusted R Square* konstruk Disiplin Kerja sebesar 0,108 atau sebesar 10,8%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh Kompetensi dan Lingkungan Kerja. Sementara nilai *Adjusted R Square* untuk konstruk Kinerja sebesar 0,219 atau sebesar 21,9% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh

konstruk Kompetensi, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening. Semakin tinggi nilai *Adjusted R Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

### 5. Pengujian Hipotesis

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 intervening. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,98 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan output *estimasi* untuk pengujian model struktural pada tabel dibawah ini

**Tabel 5**  
**Result For Inner Weights**

Uraian	Original Sample	T Statistic	P. Values	Keterangan
Kompetensi (X1) -> Disiplin Kerja (Z)	0.244	2.85	0.005	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z)	-0.286	4.072	0.000	Hipotesis Diterima
Kompetensi (X1) -> Kinerja (Y)	0.268	2.996	0.003	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	-0.133	1.143	0.254	Hipotesis Ditolak
Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.322	3.600	0.000	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh kompetensi, Lingkungan kerja, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis terhadap kinerja pegawai :

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 5, terlihat nilai Kompetensi sebesar 0.244 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.086 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.825. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,98 pada alpha 5% atau 2.825 > 1,98 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan **H1 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

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

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 5, terlihat nilai Lingkungan Kerja sebesar -0.286 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.070 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 4.072. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,98 pada alpha 5% atau 4.072 > 1,98 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan **H2 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif yang signifikan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 5, terlihat nilai Kompetensi sebesar 0.268 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan kompetensi terhadap kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.089 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat

dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.996. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,98 pada alpha 5% atau 2.996 > 1,98 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan **H3 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi terhadap kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 4.16, terlihat nilai lingkungan kerja sebesar -0.133 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.117 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1.143. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,98 pada alpha 5% atau 1.143 < 1,98 oleh karena itu  $H_0$  diterima dan **H4 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

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

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 5, terlihat nilai Disiplin Kerja sebesar 0.322 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.089 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 3.600. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,98 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,98 pada alpha 5% atau 3.600 > 1,98 oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan **H5 diterima**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

Selanjutnya untuk melihat hubungan atau kualitas dari masing-masing konstruk yang membentuk hipotesis 6 dan 7 berikut ditampilkan *Path analysis* untuk ilustrasi nilai pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung dalam membantu dan memahami pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto, sebagai berikut :



**Tabel 6**  
**Result For Path Analysis**

Uraian	Original Sample	T Statistic	P. Values	Keterangan
Kompetensi (X1) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.078	2.124	0.034	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2) -> Disiplin Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	-0.092	2.126	0.034	Hipotesis Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model

Berdasarkan hasil pengujian *SmartPLS* pada Tabel 6 terlihat hasil pengujian hipotesis *path analysis* penelitian dimulai dari hipotesis ke enam, dan tujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja. Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung dengan tabel sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Rekapitulasi Hasil Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung**

Hipotesis	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Keputusan
H6	0,268	0.078	Tidak Memediasi
H7	-0.133	-0.092	Tidak Memediasi

Sumber : data primer (diolah)

#### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* sebagaimana disajikan pada Tabel 7, terlihat nilai pengaruh sebesar 0.078 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan kompetensi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.037 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, yaitu  $0.078 < 0.268$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan **H6 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kompetensi terhadap Kinerja melalui disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

#### **Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja**

Dari tabel 7 di atas, terlihat nilai pengaruh sebesar -0,092 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Dimana nilai *standar error* sebesar 0.037 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara pengaruh tidak langsung lebih kecil dari pengaruh langsung, yaitu  $-0.092 < -0.133$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan **H7 ditolak**, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui disiplin Kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

#### **4. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap disiplin kerja pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
4. Terdapat pengaruh negative dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin Kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
6. Disiplin Kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.
7. Disiplin kerja tidak memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pada Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

#### **Saran**

1. Bagi Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto  
Agar Aparatur Sipil Negara Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto mampu meningkatkan kinerja melalui :
  - a. Kompetensi SDM perlu ditingkatkan melalui keterampilan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai dengan memberikan pelatihan-pelatihan terhadap para pegawainya, sehingga membuat pengetahuan pegawai semakin bertambah serta perlu di tingkatkan melalui kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi yang berkaitan dengan kinerja pegawai.



- b. Lingkungan kerja pegawai perlu ditingkatkan dengan cara memiliki hubungan kerja yang baik antar pegawai
  - c. Kinerja pegawai diharapkan dapat selalu mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan.
  - d. Dengan adanya disiplin kerja ketertiban dan kelancaran dalam satu perusahaan untuk memperoleh hasil yang optimal yakni menegakkan kedisiplinan kerja, kedisiplinan karyawan akan memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan. Hal ini tentu menjadi lebih semangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik bagi peneliti selanjutnya
2. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti: disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya atau menambahkan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen.
- Daftar Rujukan**
- [1] Afandi, P., & Supeno, B. (2016). The Influence of Competence, Organization Culture and Work Environment to Teacher's Performance As Well As Its Implication on Grad Competence of State Senior Islam Schools on Padang City. *International Journal of Business and Management*, 11(5), 283. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v11n5p283>
- [2] Alfa, A. A. G., Rachmatin, D., & Agustina, F. (2017). *Analisis Pengaruh Faktor Keputusan Konsumen dengan Structural Equation Modeling Partial Least Square*. 5–2.
- [3] Alodya Ann Gita Alfa, Dewi Rachmatin, F. A. (2017). ANALISIS PENGARUH FAKTOR KEPUTUSAN KONSUMEN DENGAN STRUCTURAL EQUATION MODELING PARTIAL LEAST SQUARE. *International Conference on Infrared, Millimeter, and Terahertz Waves, IRMMW-THz*, 59–71. <https://doi.org/10.1109/IRMMW-THz.2014.6956015>
- [4] Ary, Donald, L. C. and C. S. (2010). *Indroductioin to Research in Education*. Wadsworth.
- [5] Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol. 1 No.
- [6] Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponogoro.
- [7] Kerja, L., Kinerja, T., Di, K., Angkasa, P. T., & Li, P. (2019). *Hakim fachrezi*.
- [8] Livine, I. S. (1980). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Cemerlang.
- [9] Masngudi. (2012). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Trianandra University Press.
- [10] Nguyen, P. T. dkk. (2020). *Factors That Influence Employee Performance Motivation Leadership, Environment Culture Organization, Work Achievment Competence And Compensation*. 1(4), 645–662. <https://doi.org/10.31933/DIJDBM>
- [11] Pasaribu, B. dan S. E. (2019). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Bukhari 1)\* , Sjahril Effendi Pasaribu 2) 1,2. 2(1)*, 89–103.
- [12] Peraturan Walikota Nomor 41 Tahun 2017. (2017). *Peraturan Walikota Nomor 41 Tahun 2017 Tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah*.
- [13] Putri, E. M. dkk. (2021). The Effect of Work Environment Happiness on Employee Leadership. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1261 AISC(April), 668–680. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0\\_60](https://doi.org/10.1007/978-3-030-58669-0_60)
- [14] RISTIANA, N. (2012). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Danmotivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Danmotivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (Gtt)*, 1(1), 5–61.
- [15] SInambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- [16] Unaradjan, D. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (K. Sihotang (ed.); 1st ed.). Universitas Katolik Indonesia Atmajaya.
- [17] Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi Ke 5). Raja Grafindo Persada.
- [18] Yanti, D. A. W., & Mursidi, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 23–34. <https://doi.org/10.36407/jmsab.v4i1.266>