

## KINERJA PEGAWAI : ETIKA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS KOPERASI UKM DAN PERDAGANGAN KABUPATEN DHARMASRAYA

Icha Oktaviani<sup>1</sup>, Elfiswandi<sup>2</sup>, Lusiana<sup>3</sup>

[ichaoktaviani498@gmail.com](mailto:ichaoktaviani498@gmail.com)<sup>1</sup>, [elfiswandi@upiypk.ac.id](mailto:elfiswandi@upiypk.ac.id)<sup>2</sup>, [lusiana@upiypk.ac.id](mailto:lusiana@upiypk.ac.id)<sup>3</sup>

Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS) untuk menganalisis data. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebar kepada pegawai, dan hasilnya dianalisis menggunakan SmartPLS. Hasil analisis menunjukkan bahwa etika kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara spesifik, disiplin kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap kepuasan kerja dibandingkan dengan etika kerja dan budaya organisasi. Kepuasan kerja, pada gilirannya, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian model struktural menunjukkan nilai R-Square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,371, menunjukkan bahwa 37,1% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Sementara itu, nilai R-Square untuk kepuasan kerja adalah 0,390, menunjukkan bahwa 39% variabilitas kepuasan kerja dipengaruhi oleh etika kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi. Hipotesis yang diuji menunjukkan bahwa etika kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi berpengaruh langsung signifikan terhadap kepuasan kerja. Di sisi lain, disiplin kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara etika kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung. Kepuasan kerja terbukti sebagai mediator yang signifikan dalam hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Secara keseluruhan, temuan ini memberikan wawasan penting bagi manajer dan pengambil kebijakan di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Dharmasraya untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Penelitian ini menyarankan agar strategi pengembangan sumber daya manusia difokuskan pada aspek-aspek tersebut untuk mencapai kinerja pegawai yang lebih baik.

**Kata Kunci:** Kinerja Pegawai, Koperasi UKM, Perdagangan Kabupaten Dharmasraya.

### PENDAHULUAN

Kinerja Pegawai berkaitan dengan pelatihan, dalam hal ini pelatihan yang baik dapat memberikan pegawai keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka dengan efektif dan efisien. Dengan meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pegawai, pelatihan dapat meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Selain itu, fasilitas kerja yang baik, termasuk peralatan, teknologi, dan infrastruktur yang memadai, menciptakan lingkungan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja dengan efisien. Fasilitas yang memadai dapat membantu mengurangi gangguan dan hambatan dalam melakukan tugas, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang diinginkan. Karyawan yang merasa dihargai dengan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi. Selanjutnya, lingkungan kerja yang positif, termasuk budaya perusahaan yang mendukung, hubungan kerja yang baik, dan manajemen yang efektif, dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi karyawan. pegawai

yang bekerja di lingkungan yang mendukung cenderung lebih termotivasi dan berkinerja tinggi.

(Richard Frimpong Oppong & Ian Wooton, 2020) Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. dalam suatu organisasi atau perusahaan adalah untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, seperti memberikan kompensasi, mengadakan pelatihan kerja bagi pegawai baru, mendapatkan perhatian khusus bagi pegawai yang berprestasi seperti memberikan penghargaan, dan bentuk perhatian lainnya kepada semua.

Tabel 1

Laporan Kinerja Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya

NO	PROGRAM	TARGET	REALISASI	
			2022	2023
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kab/Kota	100%	97,00%	94,13%
2.	Program Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi	100%	100%	99,00%
3.	Program Pendidikan dan Latihan Perkoperasian	100%	91,00%	99,00%
4.	Program Pemberdayaan Usaha Menengah, Usaha Kecil, dan Usaha Mikro (UMKM)	100%	99,37%	99,75%
5.	Program Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan	100%	100%	99,00%
6.	Program Stabilisasi Harga Barang Kebutuhan Pokok dan Barang Penting	100%	99,00%	98,00%
7.	Program Standarisasi dan Perlindungan Konsumen	100%	98,37%	99,73%
8.	Program Perencanaan dan Pembangunan Industri	100%	93,10%	97,25%
9.	Program Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota	100%	100%	97,00%

Sumber : LAKIP Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas terdapat 9 program yang ada pada Dinas Koperasi UKM dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya selama 2 tahun dari tahun 2022-2023. Pada tahun 2022 terdapat 3 program yang mencapai target 100% yaitu, Program Penilaian Kesehatan KSP/USP Koperasi, Program Peningkatan Sarana Distribusi Perdagangan, dan Program Pengendalian Izin Usaha Industri Kabupaten/Kota. Dan pada tahun 2023 tidak ada Program Kinerja yang mencapai target 100%. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Etika Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi melalui Kepuasan Kerja.

Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya merupakan SKPD yang memiliki peran penting dalam menjalankan urusan pemerintahan di bidang koperasi, usaha kecil dan menengah, perdagangan, dan perindustrian. Tugas utamanya meliputi perumusan kebijakan, pelaksanaan, evaluasi, pelaporan, serta administrasi terkait urusan-urusan tersebut. Seiring dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi, Dinas ini menyediakan media informasi publik berupa website untuk memudahkan masyarakat dalam memperoleh informasi dan layanan terkait.

Selain itu, untuk mencapai tujuan organisasi, terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya. Faktor-faktor tersebut meliputi lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, pendidikan, keterampilan, motivasi, teknologi, kesempatan kerja, serta kesempatan

berprestasi. Faktor-faktor ini sangat berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Fokus utama dalam penelitian ini adalah hubungan antara disiplin kerja, etika kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya.

## METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya, Sumatera Barat, Indonesia, dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini, menurut Gito Septa Putra & Jhon Fernos (2023), mencakup seluruh pegawai di instansi tersebut, yang berjumlah 70 orang. Populasi diartikan sebagai wilayah spekulasi yang meliputi objek-objek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari lebih lanjut sehingga dapat diambil kesimpulan. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Hal ini sesuai dengan pernyataan Gito Septa Putra & Jhon Fernos (2023) yang menjelaskan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Oleh karena itu, semua pegawai yang berjumlah 70 orang dari Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Penelitian kuantitatif, menurut Susanto (2019), menggunakan pendekatan yang melibatkan pengumpulan data pada populasi atau sampel tertentu secara random, dengan menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang ditetapkan. Dalam penelitian ini, variabel yang diteliti meliputi variabel independen, yaitu etika kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan budaya organisasi (X3); variabel intervening berupa kepuasan kerja (Z) yang menjadi penghubung antara variabel independen dan dependen; serta variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y), yang dipengaruhi oleh variabel independen. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh antara variabel-variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, dan Perdagangan Kabupaten Dharmasraya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Pengujian Outer Model Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 1  
Outer Loadings Kinerja Pegawai (Y)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Y.1	0,802	Valid
Y.2	0,848	Valid
Y.3	0,841	Valid
Y.4	0,748	Valid
Y.6	0,775	Valid
Y.7	0,753	Valid
Y.8	0,758	Valid
Y.9	0,827	Valid
Y.10	0,831	Valid

*Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024*

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kinerja pegawai valid.

### Pengujian Outer Model Etika Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 1.2  
Outer Loadings Etika Kerja (X1)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X1.1	0,782	Valid
X1.3	0,858	Valid
X1.4	0,847	Valid
X1.6	0,867	Valid
X1.7	0,790	Valid
X1.8	0,805	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian etika kerja valid.

### Pengujian Outer Model Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 1.3  
Outer Loadings Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X2.1	0,714	Valid
X2.2	0,789	Valid
X2.3	0,802	Valid
X2.4	0,773	Valid
X2.5	0,803	Valid
X2.6	0,783	Valid
X2.7	0,746	Valid
X2.8	0,755	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian disiplin kerja valid.

### Pengujian Outer Model Budaya Organisasi (X3)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 1.5  
Outer Loadings Budaya Organisasi (X3)

Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
X3.1	0,772	Valid
X3.2	0,783	Valid
X3.3	0,805	Valid
X3.4	0,753	Valid
X3.6	0,794	Valid
X3.7	0,791	Valid
X3.8	0,766	Valid
X3.9	0,788	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian budaya organisasi valid.

Pengujian Outer Model Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

Tabel 1.6  
Outer Loadings Kepuasan Kerja (Z)

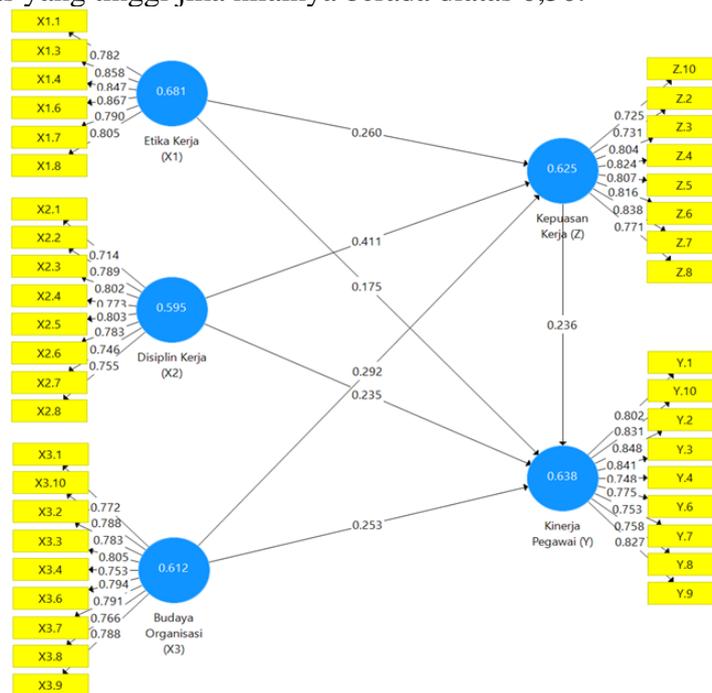
Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
Z.2	0,731	Valid
Z.3	0,804	Valid
Z.4	0,824	Valid
Z.5	0,807	Valid
Z.6	0,816	Valid
Z.7	0,838	Valid
Z.8	0,771	Valid
Z.10	0,725	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS, tahun 2024

Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,7 dengan demikian kepuasan kerja valid.

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.



Gambar 1

Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Selain dari gambar diatas untuk menilai nilai Average Variance Extracted (AVE) harus lebih dari 0,50 sebagai tabel berikut:

Tabel 1.7  
Report Hasil Pengujian AVE

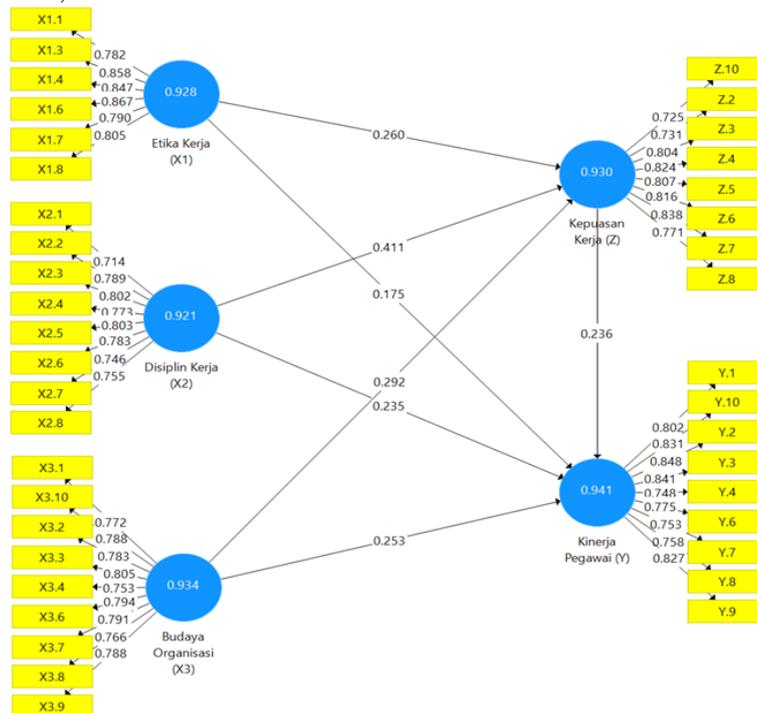
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,638</b>
Etika Kerja (X1)	<b>0,681</b>
Disiplin Kerja (X2)	<b>0,595</b>
Budaya Organisasi (X3)	<b>0,612</b>
Kepuasan Kerja (Z)	<b>0,625</b>

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan gambar dan tabel diatas 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.

#### Penilaian Reliabilitas

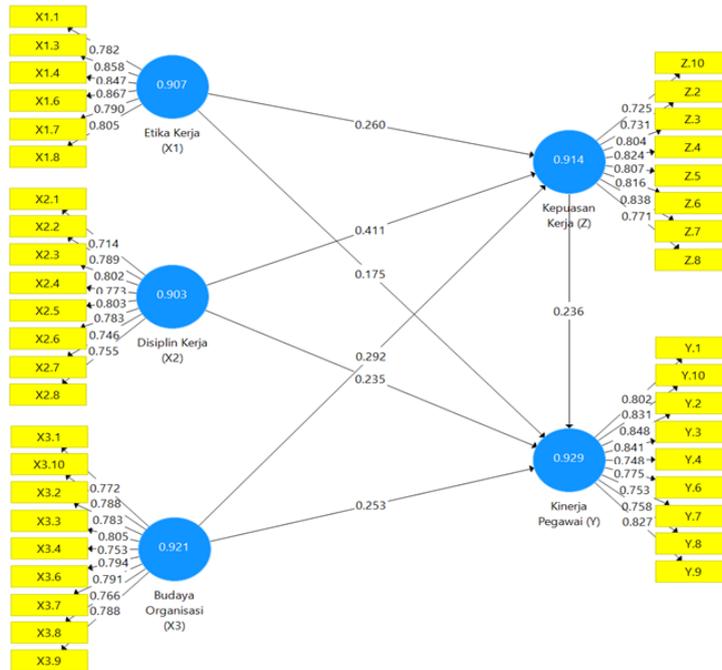
Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cromptach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cromptach alpha > 0,70.



Gambar 2

#### Nilai Composite Reliability

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai composite reliability masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan tingkat kehadalan data baik atau reliable.

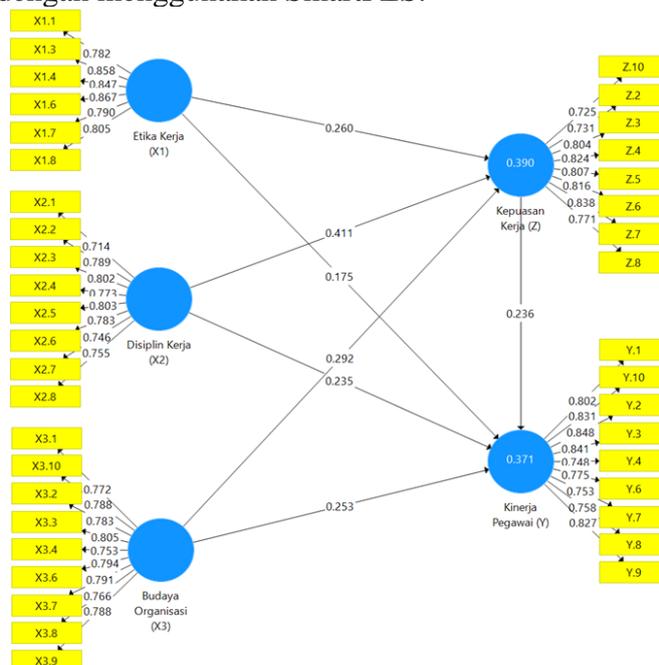


Gambar 3  
Cronbach Alpha

Berdasarkan output SmartPLS pada gambar diatas, telah ditemukan nilai Cronbach Alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau handal.

Pengujian Inner Model (Structural Model)

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



Gambar 4  
Struktural Model Inner

Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk etika kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$Z = 0,260 X1 + 0,411 X2 + 0,292 X3$$

- a. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,175 X1 + 0,235 X2 + 0,253 X3 + 0,236 Z$$

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:

Tabel 8  
Evaluasi Nilai R Square

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,390	0,363
Kinerja Pegawai (Y)	0,371	0,332

*Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024*

Pada table diatas terlihat nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,371 atau sebesar 37,1%, maka kontribusi variabel etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 37,1% sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompetensi.

Nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,390 atau sebesar 39,0%, maka kontribusi variabel etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 39,0% sisanya 61% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompetensi.

Pengaruh Langsung (Direct Effect)

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  
Direct Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	<b>Ket</b>
Etika Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,260	0,264	0,117	2,225	<b>0,027</b>	Diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,411	0,400	0,087	4,727	<b>0,000</b>	Diterima
Budaya Organisasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,292	0,296	0,122	2,385	<b>0,017</b>	Diterima

Etika Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,175	0,178	0,099	1,773	<b>0,077</b>	Ditolak
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,235	0,225	0,104	2,264	<b>0,024</b>	Diterima
Budaya Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,253	0,253	0,094	2,704	<b>0,007</b>	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,236	0,241	0,109	2,155	<b>0,032</b>	Diterima

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel diatas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung variabel penelitian.

Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini

Tabel.10  
Indirect Effect

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ( O/STDEV )</i>	<i>P Values</i>	<b>Ket</b>
Etika Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,061	0,065	0,043	1,418	<b>0,157</b>	Ditolak
Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,097	0,096	0,049	1,975	<b>0,049</b>	Diterima
Budaya Organisasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,069	0,074	0,050	1,365	<b>0,173</b>	Ditolak

Sumber : Hasil Uji Inner Model SmartPLS, tahun 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%).

Hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) dan pengaruh tidak langsung (indirect effect) sebagai berikut:

Tabel 11  
Hasil Penelitian

<b>Hipotesis</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>P-Value</b>	<b>Keterangan</b>
<b>H<sub>1</sub></b>	Etika Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	<b>0,017</b>	Diterima
<b>H<sub>2</sub></b>	Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	<b>0,000</b>	Diterima
<b>H<sub>3</sub></b>	Budaya Organisasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Z)	<b>0,002</b>	Diterima
<b>H<sub>4</sub></b>	Etika Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,014</b>	Diterima
<b>H<sub>5</sub></b>	Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,003</b>	Diterima
<b>H<sub>6</sub></b>	Budaya Organisasi (X3) -> Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,051</b>	Ditolak
<b>H<sub>7</sub></b>	Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,005</b>	Diterima
<b>H<sub>8</sub></b>	Etika Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,093</b>	Ditolak
<b>H<sub>9</sub></b>	Disiplin Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,015</b>	Diterima
<b>H<sub>10</sub></b>	Budaya Organisasi (X3) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	<b>0,079</b>	Ditolak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Dharmasraya. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan perangkat SmartPLS, diperoleh hasil bahwa model penelitian yang diajukan memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang baik. Dalam pengujian outer model, nilai convergent validity menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel memiliki nilai di atas 0,7, yang berarti setiap variabel dalam penelitian ini valid. Selain itu, hasil uji Average Variance Extracted (AVE) juga menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,50, yang menegaskan validitas konstruk dari penelitian ini. Penilaian reliabilitas melalui composite reliability dan Cronbach Alpha memperlihatkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,70, sehingga data dinyatakan reliabel. Untuk pengujian inner model, nilai R-Squared untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,390 (39,0%) menunjukkan bahwa variabel etika kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi memberikan kontribusi sebesar 39% terhadap kepuasan kerja. Sementara itu, nilai R-Squared untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,371 (37,1%), menunjukkan bahwa variabel etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi sebesar 37,1% terhadap kinerja pegawai. Dalam pengujian direct effect, ditemukan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $p$ -value = 0,027) tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $p$ -value = 0,077). Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $p$ -value = 0,000) dan kinerja pegawai ( $p$ -value = 0,024). Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $p$ -value = 0,017) dan kinerja pegawai ( $p$ -value = 0,007). Kepuasan kerja sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $p$ -value = 0,032). Untuk indirect effect, disiplin kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ( $p$ -value = 0,049), sedangkan etika kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh paling dominan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

### **Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian, pengujian outer model yang dilakukan melalui SmartPLS menunjukkan bahwa semua variabel yang diukur melalui indikator-indikator memiliki validitas yang baik. Nilai convergent validity setiap indikator berada di atas 0,7, menunjukkan bahwa item-item tersebut valid dalam mengukur konstruk yang dituju. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) juga berada di atas 0,50, yang mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki validitas yang tinggi. Dari segi reliabilitas, nilai Composite Reliability dan Cronbach Alpha untuk setiap variabel juga lebih besar dari 0,7, menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel dan dapat diandalkan.

Pada pengujian inner model, hubungan antara variabel-variabel eksogen (etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi) dan variabel endogen (kepuasan kerja dan kinerja pegawai) menunjukkan hasil yang signifikan pada beberapa hipotesis. Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Z$ ) dengan nilai  $T$ -statistik 4,727, menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Selain itu, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) dengan nilai  $T$ -statistik 2,155.

Pada pengaruh langsung, etika kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi semuanya berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, dalam pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, hanya disiplin kerja dan budaya organisasi yang menunjukkan

pengaruh signifikan, sementara etika kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara langsung. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung, hanya disiplin kerja melalui kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menekankan pentingnya disiplin kerja dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel etika kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan, dan Perindustrian Kabupaten Dharmasraya.

Pertama, hasil pengujian outer model menunjukkan bahwa semua indikator variabel memiliki validitas dan reliabilitas yang baik. Nilai convergent validity setiap indikator berada di atas 0,7, sedangkan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari semua variabel lebih dari 0,50, yang menandakan validitas yang tinggi. Selain itu, nilai composite reliability dan Cronbach Alpha yang berada di atas 0,7 menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat dipercaya dan diandalkan.

Dari hasil pengujian inner model, disiplin kerja (X2) terbukti menjadi faktor yang paling signifikan dalam mempengaruhi kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y). Disiplin kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja sebesar 41,1%, dan juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai dengan tingkat disiplin yang baik cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Etika kerja (X1) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, meskipun pengaruh langsungnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Namun, etika kerja tetap berperan penting dalam membentuk budaya kerja yang positif dan dapat memengaruhi kepuasan kerja.

Budaya organisasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi pengaruh langsungnya terhadap kinerja pegawai kurang kuat dibandingkan variabel lain. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai cenderung bersifat tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) menunjukkan bahwa disiplin kerja melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan etika kerja dan budaya organisasi tidak menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator penting dalam hubungan antara variabel etika kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai, perhatian khusus perlu diberikan pada peningkatan disiplin kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif melalui budaya organisasi yang kuat dan etika kerja yang baik.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Jogiyanto, H. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- Solimun, A. (2010). Analisis Multivariat: Pemodelan Struktural Metode Partial Least Square-PLS. Malang: CV Citra Malang.
- Tjiptono, F. (2016). Manajemen Jasa. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wijaya, T. (2009). Analisis Structural Equation Modeling Menggunakan AMOS. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada Press.
- Wold, H. (1982). Soft Modeling: The Basic Design and Some Extensions. In: K.G. Jöreskog & H. Wold (Eds.), Systems under Indirect Observation: Causality, Structure, Prediction. Amsterdam: North-Holland.