

PENGARUH DISPLIN KERJA DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN TAMBAKSARI PEMERINTAH KOTA SURABAYA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Vira Mutiarani¹, Hermien Tridayanti²
Universitas Narotama Surabaya, Indonesia^{1,2}
Email: viramutiarani99@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2 Nomor : 4 Bulan : April Tahun : 2025 E-ISSN : 3062-9624	<i>This study aims to determine and analyze the Influence of Work Discipline and Self Efficacy on Employee Performance in Tambaksari District, Surabaya City Government with Work Environment as an Intervening Variable. The study was conducted with a survey research design on 50 employees at the Tambaksari District Agency, Surabaya City, East Java Province using data types through primary data with questionnaire distribution. The variables used are Work Discipline and Self Efficacy as independent variables, and Employee Performance as the dependent variable, Work Environment Variable as an Intervening Variable. The analysis method used is PLS-SEM with the SmartPLS 4.0 software tool. The results of the study show that Work Discipline has a positive and insignificant correlation with Employee Performance at the Tambaksari District Agency, Surabaya City Government, East Java Province. Then, Self Efficacy has a positive and insignificant correlation with employee performance at the Tambaksari District Agency, Surabaya City Government, East Java Province. This study also found that Work Discipline and Self Efficacy have a positive and insignificant correlation with Employee Performance at the Tambaksari District Agency, Surabaya City Government, East Java Province through the Work Environment.</i> Keywords: <i>Work Discipline, Self Efficacy, Employee Performance and Work Environment</i>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Intervening, Penelitian dilakukan dengan rancangan penelitian survey terhadap 50 orang pegawai di Instansi Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur dengan menggunakan jenis data melalui data primer dengan penyebaran kuisisioner. Variabel yang digunakan yaitu Disiplin Kerja dan Self Efficacy sebagai variabel independen, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen, Variabel Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode Analisis yang digunakan yaitu PLS- SEM dengan alat bantu software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki korelasi positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. Kemudian, Self Efficacy memiliki korelasi positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. Penelitian ini juga mendapatkan hasil bahwa Disiplin Kerja dan Self Efficacy memiliki korelasi positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya Provinsi

Jawa Timur melalui Lingkungan Kerja.

Kata kunci : *Disiplin Kerja, Self Efficacy, Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja*

A. PENDAHULUAN

Kinerja organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya, sehingga diperlukan tata kelola SDM yang baik mencakup pengadaan, pengembangan, evaluasi hingga pemberhentian kerja, khususnya pada sektor pemerintahan seperti di Kecamatan Tambaksari, Surabaya. Salah satu faktor penting dalam menunjang kinerja pegawai adalah disiplin kerja, yang dipengaruhi oleh keteladanan pimpinan, keadilan, ketegasan, serta sistem sanksi. Data menunjukkan adanya fluktuasi keterlambatan pegawai yang cukup tinggi dari Januari hingga Agustus 2024, yang menunjukkan lemahnya kedisiplinan serta pengawasan pimpinan, yang berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, hasil pra-survei menunjukkan ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaan disebabkan oleh rendahnya self efficacy (30%), disiplin kerja (25%), dan lingkungan kerja yang tidak mendukung (40%), termasuk sistem kerja yang membebani dan hubungan yang tidak harmonis antara atasan dan rekan kerja. Lingkungan kerja yang buruk bahkan menciptakan suasana toxic yang menurunkan produktivitas dan menyebabkan stres. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sementara pengaruh self efficacy masih bervariasi, tergantung pada kondisi lingkungan kerja yang mendukung. Melalui kajian ini, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai pengaruh disiplin kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tambaksari dengan lingkungan kerja sebagai variabel intervening, untuk menemukan solusi dan sistem kerja yang lebih efektif.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh disiplin kerja, self efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya, yang dirumuskan ke dalam tujuh pertanyaan penelitian, yaitu apakah disiplin kerja dan self efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja, serta apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, termasuk peran lingkungan kerja sebagai variabel intervening dalam hubungan antara disiplin kerja dan self efficacy terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis secara menyeluruh hubungan antara disiplin kerja, self efficacy, dan

lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel intervening, dengan harapan dapat memberikan pemahaman yang lebih dalam serta masukan yang konstruktif terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya.

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan penelitian lapangan, yang mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian. Pendekatan ini dipilih karena tujuan penelitian adalah untuk menguji pengaruh antar variabel, yakni Disiplin Kerja (X1), Self Efficacy (X2), dan Lingkungan Kerja (Y) terhadap Kinerja Pegawai (Z), yang seluruhnya diukur dalam bentuk data kuantitatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena kemampuan metode ini dalam memberikan hasil yang objektif dan terukur, yang kemudian dianalisis menggunakan prosedur statistik untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai di Instansi Kecamatan Tambaksari Pemerintah Kota Surabaya yang berjumlah 50 orang. Mengingat jumlah populasi yang kecil, teknik yang digunakan adalah total sampling, yang artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang disusun dengan menggunakan skala Likert. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti. Variabel-variabel tersebut meliputi Disiplin Kerja (X1), Self Efficacy (X2), Lingkungan Kerja (Y), dan Kinerja Pegawai (Z), yang masing-masing diukur melalui sejumlah indikator yang disusun dalam item-item kuesioner. Teknik ini dipilih karena memungkinkan pengumpulan data secara cepat dan efisien tanpa memerlukan kehadiran langsung peneliti. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS), sebuah metode analisis yang memungkinkan pengujian hubungan antar variabel dengan pendekatan model kausal. Metode ini dipilih karena kemampuannya dalam memberikan hasil yang robust, meskipun terdapat perubahan dalam sampel yang digunakan.

C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden Berkaitan dengan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden berkaitan dengan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Pria	33	66 %
Wanita	17	34%
Total	50	100%

Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden yang merupakan Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya berjenis kelamin Pria dengan jumlah sebanyak 33 orang (66%), sedangkan responden dengan jenis kelamin Wanita berjumlah hanya 17 orang (34%). Hal ini dikarenakan pekerjaan yang berkaitan dengan masyarakat di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya .

Karakteristik Responden Berkaitan dengan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
< 30 tahun	13 orang	26%
31 - 40 tahun	23 orang	46%
41 - 50 tahun	14 orang	28%
Total	50	100,00 %

Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden yang merupakan Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya berusia antara < 30 th sebanyak 13 responden dengan prosentase sebesar 26%. Kemudian diikuti oleh mereka yang berusia 31 th - 40 th sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 46%, sedangkan sisanya sebanyak 14 responden dengan persentase 28% menunjukkan usia 41 th - 50th. Hal ini menunjukkan bahwa responden merupakan pegawai yang sudah matang dalam menghadapi dan melakukan pelayanan kepada masyarakat dari sisi usia dengan pengalaman bekerja dan

bersosialisasi dengan masyarakat lebih banyak dibandingkan dengan kategori usia lainnya.

Karakteristik Responden Berkaitan dengan Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Pendidikan Terakhir

Usia	Jumlah	Presentase (%)
SMA/Sederajat	17	34%
D1-D3	0	0%
S1/ Sederajat	28	56%
S2/Sederajat	5	10%
Total	50	100,00 %

Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden yang merupakan Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya memiliki Pendidikan Terakhir SMA/Sederajat sebanyak 17 responden dengan prosentase sebesar 34%. Kemudian diikuti oleh mereka yang memiliki pendidikan terakhir S1/Sederajat sebanyak 28 responden dengan prosentase sebesar 56%, prosentase 10% menunjukkan pendidikan terakhir S2/Sederajat. Kategori pendidikan ini merupakan pegawai dengan jabatan structural atau non structural.

Karakteristik Responden Berkaitan dengan Lama Bekerja

Tabel 4. Karakteristik Responden Berkaitan dengan Lama Bekerja

Usia	Jumlah	Presentase
< 2 tahun	0 orang	0%
2 – 5 tahun	5 orang	10%
> 5 tahun	45 orang	90%
Total	50 orang	100,00 %

Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa mayoritas responden yang merupakan Pegawai Kecamatan Tambaksari Kota Surabaya memiliki lama bekerja < 2 th sebanyak 0 responden dengan prosentase sebesar 0%. Kemudian diikuti oleh mereka yang memiliki lama bekerja 2 - 5 th sebanyak 5 responden dengan prosentase sebesar 10%, sedangkan sisanya sebanyak 45 responden dengan prosentase 90% menunjukkan lama bekerja 2 - 5 th. Hal ini

menunjukkan bahwa pegawai Kecamatan Tambaksari merupakan pegawai yang telah banyak berpengalaman dalam melakukan pekerjaan yang berkaitan tentang pelayanan kepada Masyarakat.

Gambaran Variabel Penelitian

Tabel 5. Deskriptif Data

Variabel	Mean	Max	Min	Standar Deviasi
Disiplin Kerja	4,769	5	1	0,101
<i>Self Efficacy</i>	4,735	5	1	0,107
Lingkungan Kerja	4,575	5	1	0,116
Kinerja Pegawai	4,5	5	1	0,12

Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Berdasarkan Tabel 5., maka dapat diketahui rata-rata jawaban responden menunjukkan statistik untuk empat variabel yang berbeda: Disiplin Kerja, *Self Efficacy*, Lingkungan, dan Kinerja Pegawai. (a) Untuk Disiplin Kerja, rentang nilai (Min-Max) adalah 1,00-5,00, dengan rata-rata (Mean) sebesar 4,769 dan standar deviasi (Std. Deviation) sebesar 0,101, (b) Untuk *Self Efficacy*, rentang nilai (Min-Max) adalah 1,00-5,00, dengan rata-rata (Mean) sebesar 4,735 dan standar deviasi (Std. Deviation) sebesar 0,107, (c) Untuk Lingkungan Kerja, rentang nilai (Min-Max) adalah 1,00-5,00, dengan rata-rata (Mean) sebesar 4,575 dan standar deviasi (Std. Deviation) sebesar 0,116, (d) Untuk Kinerja Pegawai, rentang nilai (Min-Max) adalah 1,00-5,00, dengan rata-rata (Mean) sebesar 4,5 dan standar deviasi (Std. Deviation) sebesar 0,12.

Gambaran Jawaban Responden

Analisis deskriptif variabel penelitian dilakukan untuk mengetahui hasil dari tanggapan responden terhadap variable Disiplin Kerja (X1) dan *Self Efficacy* (X2), Lingkungan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y):

Disiplin Kerja

Tabel 6. Jawaban Responden pada Variabel Disiplin Kerja (X1)

Keterangan	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
1= Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
2= Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
3= Cukup Setuju	1	0	0	1	0	0
4= Setuju	13	13	13	10	17	12

5= Sangat Setuju	36	37	37	39	33	38
Mean Indikator	4,7	4,74	4,74	4,76	4,66	4,76
Mean Variabel	4,73					

Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator variabel Disiplin Kerja (X1) yang memiliki nilai mean paling besar ada 2 indikator yang pertama indikator keempat yaitu dengan nilai sebesar 4,76 pada X1.4 dengan bunyi “mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif dengan baik”, yang kedua indicator keenam yaitu dengan nilai mean 4,76 pada X1.6 dengan bunyi “mempunyai semangat kerja yang tinggi.” Sedangkan nilai rata-rata terkecil pada indikator kelima sebesar 4,66 pada X1.5 dengan bunyi “memiliki ketrampilan kerja khusus”. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui skor rata-rata untuk variabel disiplin kerja sebesar 4,73. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Kecamatan Tambaksari memiliki Disiplin kerja yang tinggi dan kebiasaan yang baik.

Self Efficacy

Tabel 7. Jawaban Responden pada Variabel *Self Efficacy* (X2)

Keterangan	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9
1=Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2=Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3=Cukup Setuju	0	0	0	1	1	0	0	2	0
4=Setuju	16	15	17	12	16	14	12	15	18
5=Sangat Setuju	34	35	33	37	33	36	38	33	32
Mean Indikator	4,68	4,7	4,66	4,72	4,64	4,72	4,76	4,62	4,64
Mean Variabel	4,7								

Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator variabel *Self Efficacy* (X2) yang memiliki nilai mean paling besar pada indikator ketujuh dengan nilai sebesar 4,76 pada X2.7

dengan bunyi “sangat yakin dalam melaksanakan pekerjaan”. Sedangkan nilai rata-rata terkecil pada indikator kedelapam sebesar 4,62 pada X2.8 dengan bunyi “Ketenangan dalam menghadapi pekerjaan yang sulit sudah baik”. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui skor rata-rata untuk variabel *Self Efficacy* sebesar 4,7. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Kecamatan Tambaksari memiliki *Self Efficacy* yang tinggi dan semangat kerja yang baik.

Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 8. Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Keterangan	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4
1=Sangat Tidak Setuju				
2=Tidak Setuju	0	0	0	0
3=Cukup Setuju	5	0	0	0
4=Setuju	19	22	23	24
5=Sangat Setuju	31	28	27	26
Mean Indikator	4,62	4,56	4,54	4,52
Mean Variabel	4,56			

Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator variabel kinerja pegawai yang memiliki nilai mean paling besar pada indikator pertama dengan nilai sebesar 4,62 pada pernyataan Y.1 dengan bunyi “mencapai target kerja yang ditentukan oleh Instansi Kecamatan Tambaksari”. Sedangkan nilai rata-rata terkecil pada indikator keempat sebesar 4,52 pada pernyataan Y.4 dengan bunyi “Bisa berkerja tanpa menunggu perintah pimpinan”. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui skor rata-rata untuk variabel kinerja pegawai sebesar 4,56. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Kecamatan Tambaksari memiliki kinerja yang baik dan koordinasi dalam bekerja dilakukan dengan membutuhkan kerjasama dan koordinasi yang baik antar pegawai dan pimpinan.

Lingkungan Kerja (Z)

Tabel 5.9 Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja (Z)

Keterangan	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
1=Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0
2=Tidak Setuju	0	0	0	0
3=Cukup Setuju	3	0	0	0
4=Setuju	22	20	23	26
5=Sangat Setuju	25	30	27	24
Mean Indikator	4,44	4,6	4,54	4,48
Mean Variabel	4,5			

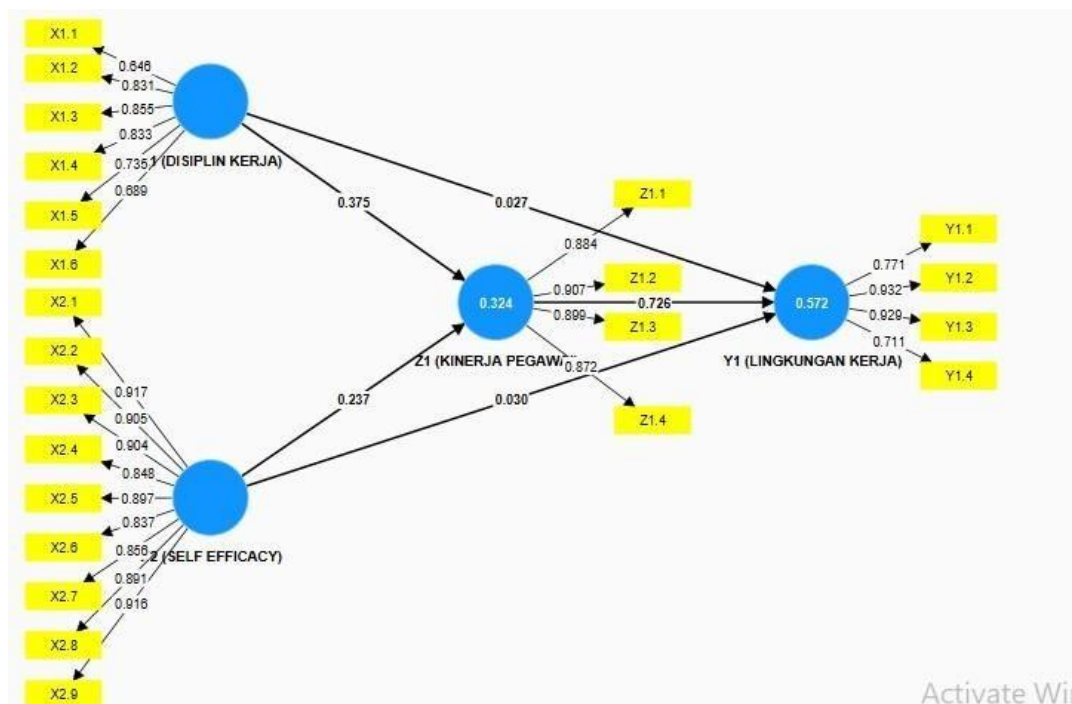
Sumber: Data Olahan (penulis,2025)

Pada tabel 5.9 dapat diketahui bahwa indikator variabel Lingkungan Kerja yang memiliki nilai mean paling besar pada indikator kedua dengan nilai sebesar 4,6 pada pernyataan Z.2 dengan bunyi “Menjalin hubungan baik dengan rekan kerja”. Sedangkan nilai rata-rata terkecil pada indikator pertama yaitu sebesar 4,44 pada pernyataan Z.1 dengan bunyi “Nyaman dengan suasana kerja yang ada di Instansi Kecamatan Tambaksari”. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui skor rata-rata untuk variable Lingkungan Kerja sebesar 4,5. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di lingkungan Kecamatan Tambaksari memberikan rasa aman dan nyaman.

Hasil Penelitian (Perhitungan dan Pengolahan Data)

Hasil Uji Model Pengukuran Kontruk Reflektif (Outer Model)

Model pengukuran mempunyai tujuan mewakili hubungan antar kontruk dan variabel indikatornya yang sesuai (umumnya disebut dengan outer model dalam PLS- SEM). Model pengukuran menjelaskan bagaimana konstruk diukur dan dapat diandalkan atau valid serta reliabel dengan melihat validitas konvergen, validitas diskriminan, dan reliabilitas kontruk (Hair et al., 2017).



Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Gambar 1. Output Outer Model Penelitian

Uji Validitas Konstruk Reflektif Variabel Penelitian

Uji validitas dengan konstruk reflektif adalah sejauh mana ukuran dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas konstruk reflektif dengan konstruk reflektif dapat dilihat melalui nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan yaitu nilai standar loading factor harus 0,7 atau lebih tinggi atau 0,6 untuk penelitian eksplanatory serta nilai *average extracted value* (AVE) harus lebih besar dari 0.5. Loading factor yang tinggi menunjukkan bahwa indikator yang terdapat pada konstruk memiliki banyak kesamaan sehingga memiliki makna yang sama pada suatu konstruk (Hair et al., 2017).

Tabel 10. Hasil Pengujian Validitas Konstruk

Konstruk	Indikator	Outer Loading	AVE	Kesimpulan
Disiplin Kerja	X1.1	0.646	0,591	Valid
	X1.2	0.831		Valid
	X1.3	0.855		Valid
	X1.4	0.833		Valid
	X1.5	0.735		Valid
	X1.6	0.689		Valid

Self Efficacy	X2.1	0.917	0,785	Valid
	X2.2	0.905		Valid
	X2.3	0.904		Valid
	X2.4	0.848		Valid
	X2.5	0.897		Valid
	X2.6	0.837		Valid
	X2.7	0.856		Valid
	X2.8	0.891		Valid
	X2.9	0.916		Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0.771	0,708	Valid
	Y2	0.932		Valid
	Y3	0.929		Valid
	Y4	0.711		Valid
Lingkungan Kerja	Z1	0.884	0,793	Valid
	Z2	0.907		Valid
	Z3	0.899		Valid
	Z4	0.872		Valid

Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Secara umum, indikator dengan outer loading antara 0,40 – 0,70 harus dihapus dari skala ketika menghapus indikator mengarah pada peningkatan nilai composite reliability dan nilai *average variance extracted* (AVE). Sedangkan indikator dengan nilai outer loading yang sangat rendah (dibawah 0,40) harus di eliminasi dari kontruk (Hair et al., 2017) Dikarenakan *outer loading* sangat jauh dari 0,4, dan di atas nilai AVE, oleh karenanya maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator telah memenuhi *rule of thumb*. Sehingga tidak perlu dilakukan eliminasi indikator, dan melakukan estimasi ulang.

Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Validitas diskriminan menyatakan bahwa suatu kontruk itu unik dan menangkap fenomena yang tidak diwakili oleh konstruk lain di dalam model. Untuk menguji validitas diskriminan dengan konstruk reflektif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus > 0,60 (Hair et al., 2017). Berikut ini hasil dari discriminant validity pada tabel di bawah ini :

Tabel 11. Hasil Pengujian Validitas Diskriminan

	DISIPLIN KERJA	<i>SELF EFFICACY</i>	LINGKUNGAN KERJA	KINERJA PEGAWAI
X1.1	0.646	0.375	0.450	0.486
X1.2	0.831	0.733	0.294	0.499
X1.3	0.855	0.628	0.342	0.397
X1.4	0.833	0.618	0.342	0.417
X1.5	0.735	0.425	0.262	0.342
X1.6	0.689	0.502	0.296	0.292
X2.1	0.760	0.917	0.337	0.521
X2.2	0.779	0.905	0.327	0.426
X2.3	0.765	0.904	0.366	0.494
X2.4	0.571	0.848	0.372	0.429
X2.5	0.622	0.897	0.385	0.468
X2.6	0.536	0.837	0.309	0.365
X2.7	0.481	0.856	0.371	0.391
X2.8	0.572	0.891	0.405	0.430
X2.9	0.608	0.916	0.434	0.483
Y.1	0.405	0.189	0.771	0.504
Y.2	0.437	0.423	0.932	0.737
Y.3	0.422	0.370	0.929	0.685
Y.4	0.217	0.386	0.711	0.583
Z.1	0.395	0.392	0.594	0.884
Z.2	0.572	0.536	0.742	0.907
Z.3	0.479	0.373	0.676	0.899
Z.4	0.472	0.481	0.661	0.872

Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi indikator suatu kontruk lebih tinggi dibandingkan dengan kontruk lainnya. Kemudian nilai *cross loading* pada setiap indikator konstruk sudah sesuai dengan nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,70. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa data memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, ketepatan, dan konsistensi instrumen dalam mengukur konstruk. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *cronbach alpha* dan *Composite Reliability*. Namun demikian penggunaan *cronbach alpha* untuk menguji reliabilitas konstruk akan memberikan nilai yang lebih rendah (*under estimate*) sehingga lebih disarankan untuk menggunakan *composite reliability* dalam menguji suatu konstruk (Ghozali & Latan, 2015). Rule of thumb yang digunakan untuk menilai reliabilitas suatu konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7. Konstruk harus reliabel dikarenakan agar konstruk menunjukkan ketepatan instrumen, konsistensi, dan akurasi dalam mengukur sebuah fenomena. Berikut ini hasil dari nilai *composite reliability* pada tabel di bawah ini sebagai berikut :

Tabel 12. Hasil Pengujian Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	Displin Kerja	0.861	0.866	Reliabel
2	<i>Self Efficacy</i>	0.966	0.969	Reliabel
3	Lingkungan Kerja	0.857	0.883	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0.913	0.921	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Berdasarkan hasil pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk lebih dari 0,7 dengan nilai minimum yaitu 0,857 yang ditunjukkan oleh variabel Lingkungan kerja. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa semua konstruk dalam penelitian ini adalah reliabel atau memenuhi uji reliabilitas.

Hasil Uji Model Struktural (Evaluasi *Inner Model*)

Ketika model pengukuran (*outer model*) telah menyatakan hasil yang baik, langkah selanjutnya dalam mengevaluasi hasil PLS-SEM adalah dengan menilai model struktural (*inner model*). Model struktural dianalisis yaitu sebagai upaya untuk menemukan bukti-bukti yang mendukung model teoritis (hubungan teoritis antara konstruk eksogen dan konstruk endogen) (Avkiran & Ringle, 2018).

Nilai R-Square

Nilai R-square digunakan untuk menunjukkan sejauh mana konstruk eksogen menjelaskan konstruk endogen. Untuk mengevaluasi model struktural yaitu dengan nilai R-square yang menunjukkan kekuatan prediktif dari model. *Rule of thumb* yang digunakan yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah. (Hair et al., 2017). Hasil nilai R-square dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil R-Square

No	Variabel	Nilai Rsquare
1	Lingkungan Kerja	0.572
2	Kinerja Pegawai	0.324

Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja mempunyai nilai R-square sebesar 0,572. Kemudian untuk variabel kinerja pegawai mempunyai nilai R-square sebesar 0,324. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hasil uji model struktural (*inner model*) dari variable lingkungan kerja dan kinerja pegawai termasuk kategori model yang sama-sama “moderat”.

Nilai F-Square

F-square dihitung untuk mengukur pentingnya perubahan nilai R-square ketika konstruk tertentu dihilangkan dari model untuk mengevaluasi apakah konstruk yang dihilangkan memiliki dampak substantif pada kostruk endogen. *Rule of thumb* untuk menilai nilai f-square adalah 0,02; 0,15; dan 0,35 yang menunjukkan bahwa nilai efek kecil, sedang dan besar, serta ukuran efek dengan nilai kurang dari 0,02 menunjukkan bahwa variabel tidak mempunyai efek (Hair et al., 2017). Hasil nilai F-square dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil F-Square

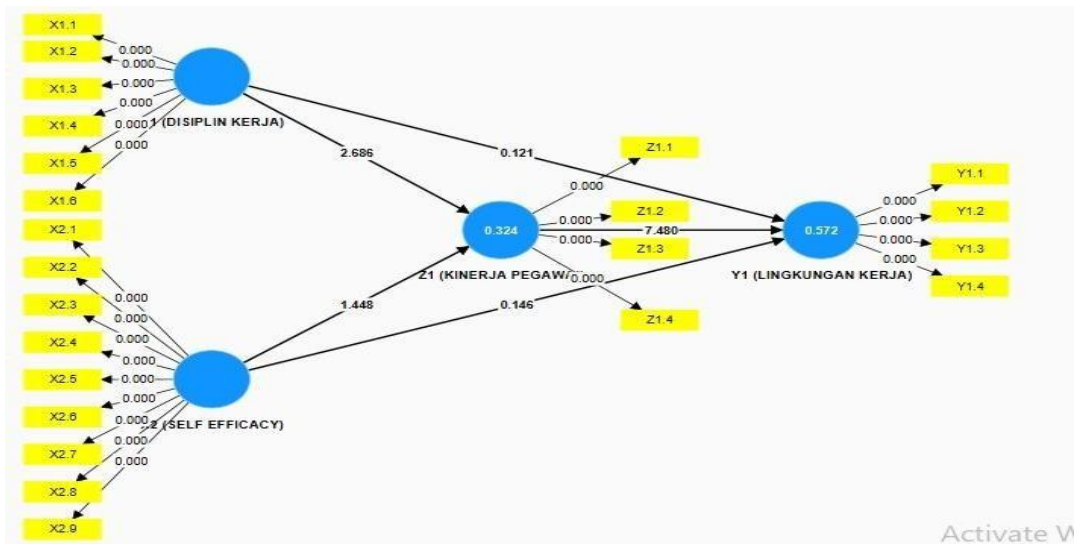
Variabel	Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	0.043	0.115
<i>Self Efficacy</i>	0.046	0.008
Kinerja Pegawai	0.832	

Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, maka dapat dilihat bahwa variabel-variabel yang memiliki kontribusi terbesar terhadap nilai f-square pada model penelitian yaitu nilai f-square variabel *Disiplin Kerja* terhadap kinerja pegawai, dimana memiliki nilai yaitu sebesar 0,115 (besar). Selain itu, *Self Efficacy* memberikan pengaruh kepada variable lingkungan kerja dan kinerja pegawai dengan nilai sebesar 0,046 (besar) dan 0,008 (kecil).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian selanjutnya yaitu melihat signifikansi yang mewakili hubungan yang di hipotesiskan di antara konstruk atau melihat pengaruh antar variabel pada path coefficients menggunakan prosedur *bootstrapping*. Selanjutnya yaitu output *bootstrapping* untuk melihat besaran nilai T-statistik.



Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Gambar 2. Output Analisis Metode Bootstrapping

Pengaruh langsung (Direct effect)

Hasil pengolahan data pengaruh langsung yang berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) disajikan pada tabel di bawah ini sebagai berikut:

Tabel 15. Analisis Pengaruh Langsung (Direct Effect)

No	Korelasi antar variabel	Koefisien Jalur	T statistik	T tabel	P value	Keterangan
----	-------------------------	-----------------	-------------	---------	---------	------------

1	(DisiplinKerja)> (Kinerja Pegawai)	0,375	2,686	2,353	0,007	Diterima
2	(Self Efficacy)> (Lingkungan Kerja)	0,030	0,146	2,353	0,884	Ditolak
3	(DisiplinKerja)-> (Lingkungan Kerja)	0,027	0,121	2,353	0,904	Ditolak
4	(Self Efficacy)-> (Kinerja Pegawai)	0,237	1,448	2,353	0,148	Ditolak
5	(Kinerja Pegawai)-> (Lingkungan Kerja)	0,726	7,480	2,353	0,000	Diterima

Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Hasil uji path coefficients pada tabel diatas dapat diinterprestasikan yaitu dengan melihat nilai original sampel untuk mengetahui hubungan antar variabel. Sedangkan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh hubungan antar variabel yaitu dengan melihat t Statistics. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai signifikansi (*significance level*) sebesar 5% (*two tailed*) dan tingkat keyakinan (*confidence level*) sebesar 95% sehingga t-tabel adalah 1,96, apabila nilai t-statistik > t-tabel maka hasilnya signifikan (Ghozali & Latan, 2015).

Tabel 16. Analisis Tidak Pengaruh Langsung (*Indirect Effect*)

No	Korelasi Antar Variabel	Koefisien Jalur	T statistik	T tabel	P value	Keterangan
1	Disiplin Kerja) -> (Lingkungan Kerja) -> (Kinerja Pegawai)	0,375	2,557	2,353	0,11	Ditolak

2	(Self Efficacy) -> (Lingkungan Kerja) - > (Kinerja Pegawai)	0,237	1,395	2,353	0,163	Ditolak
---	--	-------	-------	-------	-------	---------

Sumber: Output SmartPLS4, 2025

Berdasarkan data hasil pengujian pada tabel diatas, terdapat 2 hipotesis, Dimana semua hipotesis diterima. Berikut ini hasil dari pengujian hipotesis dari tiap konstruk yaitu sebagai berikut: (1) Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai melalui Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,375 dengan nilai t-statistik sebesar 2,557 dan P Value sebesar 0,11. Dikarenakan nilai P valuenya $> 5\%$ ($0,11 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki korelasi positif dan tidak signifikan sebagai variabel mediasi antara Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kriteria korelasinya sangat lemah dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 (H6) ditolak, (2) *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai melalui Lingkungan Kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,237 dengan nilai t-statistik sebesar 1,395 dan P Value sebesar 0,163. Dikarenakan nilai P valuenya $> 5\%$ ($0,163 > 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki korelasi positif dan tidak signifikan sebagai variabel mediasi antara *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian kriteria korelasinya sangat lemah dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 (H7) ditolak.

Analisa dan Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis, diperoleh bahwa dari tujuh hipotesis yang diajukan, hanya dua hipotesis yang diterima, yakni pengaruh *Self Efficacy* terhadap Lingkungan Kerja (H2) dan pengaruh Kinerja Pegawai terhadap Lingkungan Kerja (H5), keduanya menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Sementara itu, hipotesis lainnya ditolak karena pengaruh yang tidak signifikan. Disiplin Kerja terhadap Lingkungan Kerja (H1) dan terhadap Kinerja Pegawai (H3) menunjukkan korelasi positif namun tidak signifikan, meskipun telah diterapkan sistem kedisiplinan seperti aplikasi TEK0-CAK. *Self Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai (H4) juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan, meskipun pegawai memiliki keyakinan diri yang baik dalam menjalankan tugas. Untuk pengaruh tidak langsung, baik Disiplin Kerja (H6) maupun *Self Efficacy* (H7) terhadap Kinerja Pegawai melalui Lingkungan Kerja sebagai variabel intervening juga tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa peran lingkungan kerja belum mampu memediasi secara efektif antara disiplin maupun *self efficacy* terhadap peningkatan kinerja pegawai, yang sejalan dengan temuan-temuan dari penelitian terdahulu.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan melihat dampak disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang turut mendorong kemajuan pelaksanaan kerja Pegawai, Upaya untuk memajukan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dapat dilakukan dengan melakukan penilaian atau evaluasi terhadap pemberian punishment dan disesuaikan dengan kemampuan atau kompetensi pegawai yang bersangkutan dengan mengukur kedisiplinan agar lebih baik dengan menghindari keterlambatan masuk kerja ataupun mangkir.

Dari hasil penelitian terhadap faktor *Self Efficacy* terlihat bahwa Hal tersebut menandakan baiknya kemampuan pegawai dalam mengelola kemampuan dan keyakinan individu untuk berhasil dan mempunyai motivasi saat menjalankan tugasnya yang akan berdampak baik pada kinerja. Oleh karena itu, instansi hendaknya terus menjaga dan bisa mengelola kemampuan diri sendiri dengan baik.

Sedangkan hasil penelitian terhadap variabel Lingkungan Kerja terlihat dalam mewujudkan rasa bangga pekerja terhadap instansi ataupun pekerjaannya. Sehingga variabel Lingkungan Kerja ini mampu membentuk suasana kerja yang harmonis dalam lingkungan kerja, menumbuhkan rasa senang dan bangga pada diri pekerja. Dengan begitu, manajemen harus bisa menjaga kondisi yang sudah ada ataupun mampu mengembangkan ke arah yang lebih baik.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Kadir. (2018). Peranan brainware dalam sistem informasi manajemen jurnal ekonomi dan manajemen sistem informasi. *Sistem Informasi*, 1(September), 60–69.
<https://doi.org/10.31933/JEMSI>
- Abdussamad, Z. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109/1736
- Ardi, V. T. P., Astuti, E. S., & Sulisty, M. C. W. (2017). Pengaruh self efficacy terhadap employee engagement dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 52(1), 163–172.
- Duri, C. (2024). 1, 2*, 3. 5(2), 403–417.

- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Gorang, A. F., Hermayanti, Peny, T. L. L., & Awang, M. Y. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(21), 673–686.
- Harlie M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860–867.
- Kecamatan, A., Tangguh, K. K., Pembangunan, A. S., & Baru, G. S. (2024). Kresna Wirawan, I., & Sudharma, I. (2015). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan, Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(10), 250719. Lingkungan, D. I., Kota, P., & Tahun, G. (2014). *Sekretariat daerah kota*. 1(03), 1– 65.
- LPMK PAKEL - UNDANGAN.pdf*. (n.d.).
- Mawardi, S., Hanis, U., Violin, V., & Pamulang, U. (2024). Implementasi Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai.... *Jurnal Mirai Management*, 9(1), 849.
- Onasis Br. Sembiring, J., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2023). Effect of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at the West Medan District Office. *International Journal of Research and Review*, 10(6), 388–393. <https://doi.org/10.52403/ijrr.20230648>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>
- Saputra, A. W., Prayekti, P., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Self Efficacy, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Stability: Journal of Management and Business*, 4(1), 28–38. <https://doi.org/10.26877/sta.v4i1.8247>
- Sarwani, S. (2017). the Effect of Work Discipline and Work Environment on the Performance of Employees. *Sinergi : Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 6(2), 81–89. <https://doi.org/10.25139/sng.v6i2.82>
- Setyawan, S. (2017). Pengaruh Self Efficacy dan Pemberdayaan Terhadap Kinerja Pegawai dengan Mediasi Komitmen Organisasional. *AKSES; Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(24),

99–106.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R dan D*. Alfabeta. Sukabumi, D. K. (2019). Badan Pendapatan Daerah. *Pemerintahan Kabupaten*

Sukabumi, 11, 2. <https://bapenda.sukabumikab.go.id/>

Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>

Wilkinson, J. (2015). *Digital Receipt Page*. 1(Bb 54277138), 4473839.

Wiwit Kartikasari, D. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. an-Nur Kanggraksan Cirebon. *Manajemen Dan Akuntansi*, Vol. 12 No(05), 155–162.

Yudhistira, S. (2010). *Goal Orientation, Self Efficacy, dan Prestasi Belajar Santri Pesantren Persatuan Islam Tarogong Garut*. 106.