

## Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

Marta Widian Sari<sup>1</sup>, Mutia Seplinda<sup>2</sup>, Mutia Firjatullah<sup>3</sup>

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

e-mail: [martawidiansari@upiypk.ac.id](mailto:martawidiansari@upiypk.ac.id)<sup>1</sup>, [mutia.seplinda@upiypk.ac.id](mailto:mutia.seplinda@upiypk.ac.id)<sup>2</sup>,  
[mutiafirjatullah19@gmail.com](mailto:mutiafirjatullah19@gmail.com)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan berusaha menganalisa Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Semangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini adalah model *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan alat bantu analisa *SmartPLS* 3.0. Populasi dan sampel penelitian ini adalah pegawai instansi pada perpustakaan provinsi sumatera barat. Hasil penelitian ini menemukan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan semangat kerja. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja.

**Kata kunci:** *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Semangat Kerja.*

### Abstract

This study aims to determine and try to analyze the influence of Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Spirit as an Intervening Variable at the West Sumatra Provincial Library. This study is a structural equation modeling (SEM) model with SmartPLS 3.0 analysis tools. The population and sample of this study were employees of agencies at the west sumatra provincial library. The result of this study found that there was a positive and significant influence between work discipline and work spirit. There was a positive and significant influence between work environment and employee performance. There was no positive influence between work environment and work spirit. There was no positive and significant influence between work discipline and employee performance. There was no positive and significant influence of work spirit on employee performance. There was no positive and significant influence of work discipline on employee performance through work spirit and work environment on employee performance through work spirit.

**Keywords:** *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance, Morale Work*

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan, dan sering disebut ujung tombak untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan memerlukan sumber daya manusia atau karyawan maupun pegawai yang berkinerja tinggi agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Sebagai sumber daya manusia karyawan maupun pegawai merupakan aset terpenting dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya sebuah perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perusahaan dirasa perlu untuk meningkatkan beberapa hal, diantaranya disiplin kerja, lingkungan kerja.

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Kelangsungan hidup perusahaan sangat tergantung pada kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, karena itu pegawai merupakan unsur perusahaan terpenting yang harus mendapatkan perhatian.

Kinerja pegawai merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai. Seorang pegawai yang memenuhi persyaratan kerja adalah pegawai dianggap memiliki kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Kinerja pegawai merupakan suatu perbandingan hasil kerja yang berkualitas dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Serta kinerja karyawan merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Emerto et al., 2024).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan suatu organisasi yaitu visi dan misi perusahaan (Farinah & Mulyadin, 2019).

Pengertian sumber daya manusia atau di singkat SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasan SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi (Ardista et al., n.d.).

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan baik perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa, hal ini merupakan suatu keniscayaan mengingat keberlangsungan perusahaan hanya akan dapat terwujud manakala sumber daya yang terlibat didalam perusahaan memiliki komitmen dan berkualitas. Sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen (Dwi Suseno & Dkk, 2023).

Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Para pegawai dan para pimpinan dengan pengalaman dan kemampuan yang layak akan dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk berkompetensi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang kompetitif. Kebutuhan pengembangan yang spesifik dapat diidentifikasi oleh perencanaan sumber daya manusia. Pegawai yang berkembang menghasilkan nilai ekonomis yang lebih positif bagi organisasi dibandingkan dengan pegawai yang tidak dikembangkan. Kemampuan pegawai memberikan nilai yang lebih pada organisasi dibandingkan para kompetitor, karena kemampuan pegawai tidak mudah diduplikasi oleh kompetitor (Dwi Suseno & Dkk, 2023).

Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan yang penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia menggunakan sumber dayasumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Mesin-mesin berteknologi canggih sekalipun tidak akan ada artinya, jika sumber daya manusia yang menjalankannya tidak berkualifikasi untuk mengerjakannya. Demikian juga dengan sumber daya informasi. Sebaik dan selengkap apa pun informasi yang diterima oleh organisasi, tidak akan berarti apa-apa, jika kualitas sumber daya manusia yang ada tidak mampu menerjemahkannya menjadi informasi yang berguna bagi perkembangan dan kemajuan organisasi.

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus. Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Lauren A. Aply seperti yang dikutip Tanthowi menerjemahkan manajemen sebagai "*The art of getting done through people*" atau seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan (Syafira N, 2019).

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Ahmad et al., 2022).

Kedisiplinan merupakan faktor operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Wulandari et al., 2019).

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja individu adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat keamanan tertentu (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022).

Kinerja dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau "*the degree of accomplishment*" tingkat pencapaian organisasi. Selanjutnya, hasil kerja seseorang dapat dinilai dengan standar yang telah ditentukan, sehingga akan dapat diketahui sejauh mana tingkat kinerjanya dengan membandingkan antara hasil yang dicapai dengan standar yang ada. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Kinerja asal kata dari *Performance*. Selanjutnya *Performance* itu sendiri diartikan sebagai suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Sukartini & Gaol, 2022).

Selain itu dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dapat terciptanya suasana yang damai bagi pegawai perpustakaan agar ketika adanya kegiatan yang dilakukan didalam ruangan dapat membuat orang sekitar merasakan kedamaiannya dan rasa tenang ketika berada didalam Perpustakaan, selain tempat membaca perpustakaan juga bisa sebagai sarana prasarana ketika kita melakukan pencarian sebuah jurnal dan materi dalam ilmu perkuliahan.

Faktor – faktor yang sering digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah semangat kerja dan budaya kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintah menempuh beberapa cara misalnya melalui menumbuhkan semangat kerja kepada para pegawainya. Pada dasarnya merupakan kewajiban dari pihak organisasi untuk menumbuhkan semangat kerja dalam rangka mendukung kontribusi para pegawainya menuju pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Semangat kerja dapat diartikan sebagai timbulnya suasana hati dan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan memberikan hasil yang terbaik. Semangat kerja adalah suasana yang positif pada suatu organisasi dan hal ini

ditunjukkan dengan sikap individu atau sekelompok orang yang mendukung seluruh aspek kerja. Termasuk aspek antara lain lingkungan kerja baik sektor internal maupun eksternal yang secara optimal dikelola sesuai dengan kepentingan pencapaian organisasi (Bestara et al., 2022).

Suatu organisasi dimana karyawan merupakan makhluk hidup yang mempunyai pikiran, perasaan, sifat, perilaku, dan kebutuhan yang berbeda-beda di dalam perusahaan, maka pegawai tidak dapat diperlakukan sekehendak hati oleh pimpinannya. Perusahaan tidak akan dapat berjalan baik meskipun perusahaan menggunakan teknologi yang sangat canggih sekalipun. Pegawai selalu dituntut untuk meningkatkan produktifitas kerja demi kelangsungan dan peningkatan kinerja serta keuntungan perusahaan.

Tujuan perusahaan hanya dapat dicapai, jika pegawai bergairah bekerja, mau memberikan kemampuannya yang maksimal untuk mengerjakan pekerjaannya, dan berkemauan untuk mencapai prestasi yang optimal, sehingga akan menghasilkan output yang berkualitas. Untuk itu, peran karyawan atau pegawai sangat mempengaruhi tujuan perusahaan atau suatu dinas. Masalah menyatukan keinginan pegawai dan kepentingan perusahaan merupakan hal yang penting, karena menciptakan suatu kerjasama yang saling menguntungkan dan memberikan kepuasan masing-masing pihak. Setiap individu memiliki tuntutan motivasi yang berbeda, oleh karena itu setiap pemimpin harus dapat memahami perbedaan motivasi pada setiap individu agar pemimpin dapat dengan cepat mengambil keputusan di dalam memberi tugas ataupun menempatkan seseorang berdasarkan tuntutan motivasinya.

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Guna mengendalikan kedisiplinan pegawai agar mendapatkan hasil yang maksimal maka perlu dilakukan inovasi pengendalian kualitas pekerjaan melalui penciptaan perilaku budaya kerja yang baik dalam bekerja pada setiap melaksanakan aktivitas. Budaya-budaya kerja yang baik tersebut di antaranya adalah: bersih, rapi, teliti, rajin atau disiplin dan lain-lain (Pemerintahan et al., 2023).

Kepuasan kerja adalah situasi yang menyenangkan atau emosi yang bersifat positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan dan atau pengalaman kerja seorang pegawai. Pendapat lain juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tersebut. Motivasi merupakan hal penting karena motivasi mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal. Jika setiap pekerjaan dapat dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain. Motivasi kerja adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dalam mencapai tujuan pada diri seseorang serta mencapai kepuasan tertentu (Ragil et al., 2023).

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para pegawai dalam kantor. Apabila pegawai merasa bergairah, bahagia, optimis menggambarkan bahwa pegawai tersebut mempunyai semangat kerja tinggi dan jika pegawai suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka pegawai tersebut mempunyai semangat kerja rendah. bahwa semangat kerja adalah kesediaan perasaan maupun perilaku yang memungkinkan seseorang bekerja untuk menghasilkan kerja lebih banyak dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suasana kerja yang positif yang terdapat dalam suatu organisasi dan terungkap dalam sikap individu maupun kelompok yang mendukung seluruh aspek kerja termasuk didalamnya lingkungan, kerja sama dengan orang lain yang secara optimal sesuai dengan kepentingan dan

tujuan organisasi. Budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku segenap anggota organisasi. Selain itu budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Bestara et al., 2022).

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Kesiapan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai presentasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya perusahaan. Pengertian kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mengacu pada suatu system formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Peningkatan kualitas adalah tindakan-tindakan yang diambil guna meningkatkan nilai produk melalui peningkatan efektivitas dan efisiensi dari proses dan aktivitas melalui struktur organisasi (Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, 2022).

Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen baik di dalam maupun di luar instansi, baik yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap aktivitas pegawai untuk mencapai tujuan kerja suatu instansi. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok (Ahmad et al., 2022).

Lingkungan kerja merupakan Lingkungan kerja merujuk pada semua hal yang ada di sekitar individu yang bekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi hasil kerjanya yang diberikan kepada pekerja tersebut. Lingkungan kerja merujuk pada segala peralatan dan materi yang ditemui oleh seseorang, kondisi di tempat di mana mereka bekerja, serta cara dan pengaturan pekerjaan, baik secara individual maupun dalam kelompok. Elemen-elemen lingkungan kerja berhubungan dengan kemampuan manusia untuk memengaruhi terbentuknya. Kondisi kerja yang baik adalah saat menciptakan lingkungan yang sehat, nyaman, aman, dan penuh kebahagiaan bagi pegawai dalam melaksanakan tugas mereka (Emerto et al., 2024).

Lingkungan kerja dikatakan baik atau memadai apabila pegawai mampu melakukan pekerjaan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang mampu mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik yaitu semua yang ada disekitar pegawai yang mampu mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dan dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat pegawai nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seorang pegawai mampu meningkatkan kinerja dalam dirinya. Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pegawai seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan lain-lain (Ahmad et al., 2022).

Dari hasil observasi yang dilakukan diperoleh data rekapitulasi hasil penelitian Sasaran kinerja pegawai Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2022 dapat dilihat tabel dibawah ini.

**Tabel 1. Data Hasil Penelitian Sasaran Kinerja Pegawai Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat pada Tahun 2022**

No	Divisi	Tahun	Hasil Kerja	Perilaku	Jumlah
1.	Sekretaris Daerah	2022	2	2	83
2.	Kepala Dinas	2022	25	2	83
3.	Kepala Bidang Deposit, Pengembangan, dan Pelestarian bahan Perpustakaan	2022	18	2	83
4.	Kepala Bidang Kearsipan	2022	12	2	83
5.	Sekretaris Dinas	2022	13	2	83
6.	Kepala Bidang Layanan, otomasi dan kerjasama Perpustakaan	2022	33	2	83
7.	Kepala bidang pembinaan dan pengawasan	2022	20	2	83
8.	Kepala Sub bagian Keuangan	2022	6	2	83

Tabel 1. Memperlihatkan sebelumnya perbandingan Sistem kinerja pegawai antar divisi per tahun 2022 yang mana sebagian besar tingkat SKP pada tabel hasil pencapaian hanya sedikit dalam selisih angka namun sudah dalam kategori yang sesuai masing-masing divisi pegawai pada tahun 2022, namun poin pada perilaku memiliki angka yang sama yaitu sesuai ekspektasi pada sasaran kinerja pegawai pada perpustakaan tersebut. Adanya sistem seperti ini pada Perpustakaan dikategorikan bagus sebab menjadikan indikator keberhasilan dalam mengukur prestasi dan menjadikan performa motivasi serta membuat kinerja masing-masing pegawai menjadi lebih produktif dalam mencapai target perusahaan.

## METODE

Pada penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan populasi penelitian, teknik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling. Objek dalam penelitian ini adalah Para Pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat Diponegoro Nomor 4, Belakang Tangsi, Kec. Padang Barat, Kota Padang, Sumatera Barat.

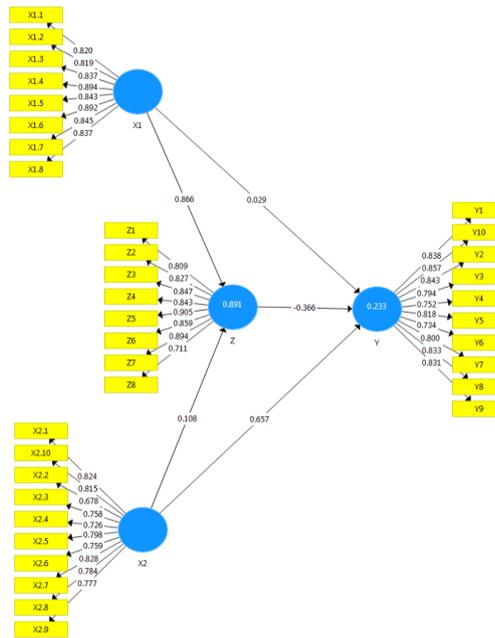
Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para pegawai di Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 83 orang. Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel sebanyak Pegawai Perpustakaan Sumatera Barat yang berjumlah 83 orang.

Metode pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuesioner para Pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan program *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji realibilitas, dan uji hipotesis dengan SEM-PLS terhadap 4 (empat) variabel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian *Outer Model*

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



**Gambar 1. Hasil Outer Loadings**

**Pengujian Uji 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 0,5. Berarti akan disajikan nilai AVE dalam penelitian ini pada tabel 2:

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

Variabel	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0,721
Lingkungan Kerja (X2)	0,602
Kinerja Pegawai (Y)	0,658
Semangat Kerja (Z)	0,703

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan Tabel di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel diatas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

**Penilaian Reliabilitas (Cronbach's Alpha)**

Setelah diketahui tingkat validitas 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 cronbach's alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 3.

**Tabel 3. Nilai Reliabilitas**

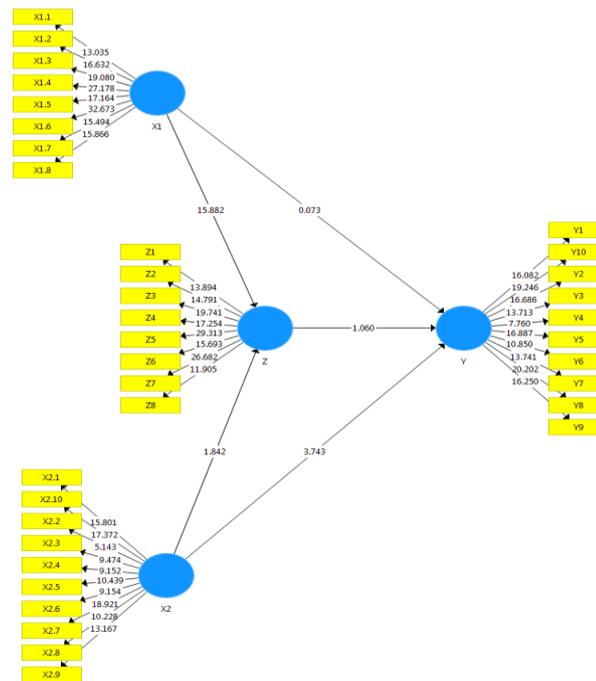
Konstruk (Variabel)	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0,945	0,954	Reliabel
Lingkungan Kerja ((X2)	0,926	0,938	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,942	0,950	Reliabel
Semangat Kerja (Z)	0,939	0,950	Reliabel

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan *output smartPLS* pada tabel 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 *reliabel*.

**Pengujian Inner 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.



**Gambar 2. Structural/Inner Model**

**Pengaruh Langsung**

**Tabel 4. Result For Inner Weight**

Uraian	Original sampel	Standar deviation	T-statistik	P-values	Keterangan
Disiplin kerja > kinerja pegawai	-0,003	0,438	0,007	0,995	Hipotesis Ditolak
Disiplin kerja > semangat kerja	0,867	0,063	13,835	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja > kinerja pegawai	0,672	0,678	3,842	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan kerja > semangat kerja	0,105	0,067	1,564	0,122	Hipotesis Ditolak
Semangat kerja > kinerja pegawai	-0,353	0,383	0,921	0,360	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan hasil pengujian smartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap semangat kerja dan pengaruh konstruk disiplin kerja, lingkungan kerja melalui kinerja pegawai terhadap semangat kerja.

### Pengaruh Tidak Langsung

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan smartPLS didapatkan hasil analisis jalur yang dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5. Result Path Analysis**

Uraian	Original sampel	Standar deviation	T-statistik	P-values	Keterangan
Disiplin kerja >semangat kerja > kinerja pegawai	-0,306	0,341	0,898	0,372	Hipotesis Ditolak
lingkungan kerja > semangat kerja > kinerja pegawai	-0,037	0,043	0,864	0,390	Hipotesis Ditolak

Sumber: Hasil Uji Inner Model SmartPLS, 2025

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pengaruh disiplin kerja terhadap semangat kerja yaitu 0,867 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap semangat kerja adalah positif. Dimana nilai *P-value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 13,835 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antar nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $13,835 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis  $H_1$  dalam penelitian ini **diterima**.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja yaitu 0,105 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap semangat kerja adalah positif. Dimana nilai *P-value* 0,122 besar dari alpha 5% yaitu  $0,122 < 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 1,564 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antar nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $1,564 < 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_2$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis  $H_2$  dalam penelitian ini **ditolak**.

### Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu -0,003 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Dimana nilai *P-value* 0,995 besar dari alpha 5% yaitu  $0,995 > 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 0,007 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antar nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $0,007 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis  $H_3$  dalam penelitian ini **ditolak**.

### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 0,672 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Dimana nilai *P-value* 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 13,835 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antar nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik > t-tabel atau  $13,835 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis  $H_4$  dalam penelitian ini **diterima**.

### **Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai yaitu -0,353 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara semangat kerja terhadap kinerja pegawai adalah negatif. Dimana nilai *P-value* 0,360 besar dari alpha 5% yaitu  $0,360 < 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 0,921 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antar nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $0,921 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_5$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis  $H_5$  dalam penelitian ini **ditolak**.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja**

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja yaitu -0,306 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-value* 0,372 besar dari alpha 5% yaitu  $0,372 < 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 0,898 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antar nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $0,898 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis  $H_6$  dalam penelitian ini **ditolak**.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja yaitu -0,037 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja adalah negatif. Dimana nilai *P-value* 0,390 besar dari alpha 5% yaitu  $0,390 < 0,05$  yang menunjukkan tidak berpengaruh signifikan dan nilai t-statistik sebesar 0,864 untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antar nilai t-statistik dengan t-tabel 1,96. Dimana nilai t-statistik  $> t$ -tabel atau  $0,864 > 1,96$  oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_7$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Hipotesis  $H_7$  dalam penelitian ini **ditolak**.

### **SIMPULAN**

1. Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Maka hipotesis ini diterima
2. Diduga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan namun positif terhadap semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Maka hipotesis ini ditolak.
3. Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Maka hipotesis ini ditolak
4. Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Maka hipotesis ini diterima.
5. Diduga semangat kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap Kinerja Pegawai pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Maka hipotesis ini ditolak.
6. Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat.
7. Diduga lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui semangat kerja pada Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Ardista, R., Suryana, Y., Febrina, W., Turi, L. O., Sudiarti, S., Libriantono, B., & Perwitasari, E. P. (n.d.). *No Title*.

- Bestara, N. N., Habe, H., & . S. (2022). Semangat Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 1(3), 207–218. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i2.1829>
- Dwi Suseno, B., & Dkk. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. In CV. Eureka Media Aksara.
- Emerto, Y. T., Sari, M. W., Sari, V. N., & Widiarsarigmailcom, M. (2024). *Pengaruh Teknologi Informasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui kepuasan Kerja Pada Dinas Perdagangan Kota Padang*. 02(01), 799–804.
- Farinah, & Mulyadin. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Kabupaten Bima. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(3), 11–18.
- Hatidah Hatidah, & Agung Indriansyah. (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>
- Pemerintahan, J. I., Publik, A., Jipikom, I. K., Padli, H., Harmain, I., Faraby, M. Al, & Ellianda, Y. (2023). *Disiplin Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Masa Pandemi COVID-19 di Tinjau dari Peraturan Pemerintah RI No . 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil Performance Discipline of Civil Servants During The COVID-19 Pandemic Review from The Regaluatio*. 5(94), 121–126.
- Ragil, \*, Wijaya, S., Wijaya, R. S., & Siska, E. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 2580–8028.
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–51.
- Syafira N. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Wulandari, A., Hamzah, R., Manajemen, P. S., Timur, B., Barat, J., Manajemen, P. S., Radio, J., Bekasi, K., Barat, J., Pendahuluan, I., & Keuangan, D. (2019). *Dampak disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan*. 8(2), 41–47.