

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu mendeskriptifkan responden ke dalam beberapa karakteristik. Responden dalam penelitian ini adalah pengawai Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sebanyak 79 orang.

Berdasarkan hasil jawaban responden dihasilkan data responden berdasarkan beberapa karakteristik yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu sebagai berikut:

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
Pria	15	18,98
Wanita	64	81,02
Total	79	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Tabel 4.1 menunjukkan jenis kelamin dari responden, dimana untuk jenis kelamin pria sebesar 18,98%, untuk jenis kelamin wanita sebesar 81,02% dari total responden.

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
20-29 Tahun	20	25,32
30-39 Tahun	30	37,97
40-49 Tahun	25	31,65
➤ 50 Tahun	4	5,06
Total	79	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Tabel 4.2 menunjukkan usia dari responden, dimana untuk usia 20-29 tahun sebesar 25,32%, usia 30-39 tahun sebesar 37,97% dan untuk usia 40-49 tahun sebesar 31,65% serta diatas 50 tahun sebesar 5,06% dari total responden.

4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
Diploma (D I-III)	34	43,03
Strata Satu (S1)	45	56,97
Total	79	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Tabel 4.3 menunjukkan tingkat pendidikan dari responden, dimana untuk tingkat pendidikan Diploma I-III sebesar 43,03% dan untuk tingkat pendidikan Strata Satu (S1) sebesar 56,97% dari total responden.

4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi (orang)	Presentasi (%)
0-10 Tahun	15	18,98
11-20 Tahun	35	44,30
21-30 Tahun	24	30,38
➤ 30 Tahun	5	6,33
Total	79	100

Sumber: Hasil Penelitian (data diolah, 2025)

Tabel 4.4 menunjukkan pekerjaan dari responden, dimana untuk masa kerja 0-10 tahun sebesar 18,98%, untuk masa kerja 11-20 tahun sebesar 44,30%, untuk masa kerja 21-30 tahun sebesar 30,38%. Dan untuk masa kerja diatas 30 tahun sebesar 6,33%.

4.1.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif merupakan salah satu dari bagian statistik yang digunakan. Analisis deskriptif menjadi salah satu cara agar data dapat dengan mudah dipahami. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perilaku kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y). Pengukuran pada variabel tersebut menggunakan skor 1 untuk nilai terendah dan 5 untuk nilai paling tinggi. Sehingga interval skor tersebut adalah:

$$NJI \text{ (Nilai Jenjang Interval)} = (\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}) / (\text{Jumlah Kriteria Pernyataan}) = (5-1) / 5 = 0.8.$$
 Berdasarkan pada perhitungan diatas, maka skala distribusi kriteria pendataan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kategori Skala

Skala	Kriteria
1,00 - 1,80	Sangat Tidak Baik
1,81 - 2,60	Tidak Baik
2,61 - 3,40	Cukup Baik
3,41 - 4,20	Baik
4,21 - 5,00	Sangat Baik

4.1.1. Hasil Analisis Variabel Eksogen

Variabel eksogen pada penelitian ini adalah perilaku kerja (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3), kepuasan kerja (Z) dan kinerja pegawai (Y). Hasil analisis terhadap variabel eksogen adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Variabel perilaku kerja (X1)

Kode	Item	Mean	Kriteria
X1.1	Motivasi pimpinan sangat berpengaruh bagi kelangsungan bekerja saya	4.30	Sangat Baik
X1.2	Saya mearasa lebih produktif dari pada rekan kerja saya	4.35	Sangat Baik
X1.3	Saya memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan saya hingga selesai	4.23	Sangat Baik
X1.4	Saya bekerja keras untuk meningkatkan kinerja saya	4.30	Sangat Baik
Rata-Rata Total		4.30	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen perilaku kerja termasuk dalam kategori sangat baik (4.18). Pada penilaian variabel perilaku kerja tertinggi terjadi pada item X1.2 yaitu “Saya mearasa lebih produktif dari pada rekan kerja saya” dengan rata-rata sebesar 4.35. sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan X1.3 “Saya memiliki tanggungjawab terhadap pekerjaan saya

hingga selesai” dengan rata-rata sebesar 4.23.

Tabel 4.7 Variabel Eksogen Lingkungan Kerja (X2)

Kode	Item	Mean	Kriteria
X2.1	Saya merasa sirkulasi udara ditempat kerja membuat saya nyaman	4.14	Baik
X2.2	Saya merasa tata warna ditempat kerja sudah cukup	4.09	Baik
X2.3	Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja cukup baik	4.15	Baik
X2.4	Tekanan supervise atasan cukup keras	4.18	Baik
	Total	4.14	Baik

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.7, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik (4.14). Pada penilaian variabel lingkungan kerja tertinggi terjadi pada item X2.4 yaitu “Tekanan supervise atasan cukup keras” dengan rata-rata sebesar 4.18. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan X1.2 “Saya merasa tata warna ditempat kerja sudah cukup” dengan rata-rata sebesar 4.09.

Tabel 4.8 Variabel Eksogen Disiplin kerja (X3)

Kode	Item	Mean	Kriteria
X3.1	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja	4.08	Baik
X3.2	Saya selalu patuh terhadap perintah atasan	4.09	Baik
X3.3	Saya selalu bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang dilakukan	4.15	Baik
X3.4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar	4.22	Baik
	Total	4.14	Baik

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.8, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel eksogen disiplin kerja termasuk dalam kategori baik (4.14). Pada penilaian variabel disiplin kerja tertinggi terjadi pada item X3.4 yaitu “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar”

dengan rata-rata sebesar 4.22. Sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan X3.1 “Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja” dengan rata-rata sebesar 4.08.

Tabel 4.9 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Kode	Item	Mean	Kriteria
Z.1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan bidang saya	4.01	Baik
Z.2	Adanya perhatian dan dukungan dari atasan membuat saya puas	4.19	Baik
Z.3	Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada	3.94	Baik
Z.4	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab dari pemerintah	4.11	Baik
Z.5	Dukungan dari rekan kerja membuat saya puas	4.19	Baik
	Rata-Rata Total	4.11	Baik

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.9, dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel kepuasan kerja termasuk dalam kategori sangat baik (4.11). Pada penilaian variabel kepuasan kerja tertinggi terjadi pada item Z.2 yaitu “Adanya perhatian dan dukungan dari atasan membuat saya puas” dan pada item Z.5 yaitu “Dukungan dari rekan kerja membuat saya puas” yaitu “dengan rata-rata sebesar 4.19. sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan Z.3 “Saya puas dengan kesempatan promosi yang ada” dengan rata-rata sebesar 3.94.

4.1.3. Hasil Analisis Variabel Endogen

Berdasarkan hasil analisis yang ditunjukkan pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa rata-rata penilaian terhadap variabel endogen kinerja pegawai termasuk

dalam kategori sangat baik (4.21). Pada penilaian variabel kinerja pegawai tertinggi terjadi pada item Y2 yaitu “Saya selalu mematuhi peraturan yang ada” dengan rata-rata sebesar 4.35. sedangkan penilaian terendah terjadi pada item pertanyaan Y3 “Saya dapat bekerjasama dengan siapa saja” dengan rata-rata sebesar 4.11.

Tabel 4.10 Variabel Endogen Kinerja Karyawan (Y)

Kode	Item	Mean	Kriteria
Y.1	Saya mampu memnentukan dan mengatur prioritas berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan sempurna	4.19	Baik
Y.2	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada	4.35	Sangat Baik
Y.3	Saya dapat bekerjasama dengan siapa saja	4.11	Baik
Y.4	Saya berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan	4.20	Sangat Baik
Y.5	Saya mampu menyelesaikan pekrjaan dengan baik dan tepat waktu	4.22	Sangat Baik
Total		4.21	Sangat Baik

Sumber: Data Primer, 2025

4.1.4. Teknik Analisis Data

Teknik pengolahan data dengan *Partial Least Square* (PLS) membutuhkan 2 tahap untuk menilai *Fit Model* dari sebuah model penelitian. Tahap tersebut adalah:

4.1.4.1 Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data dengan *SmartPLS* untuk menilai *outer model* yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*

1) *Convergent Validity*

Penilaian *convergent validity* berdasar korelasi antara item *score/component score* yang diestimasi dengan *Software PLS*. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0.70 dengan konstruk yang diukur. Namun untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0.60.

Tabel 4.11: Outer Loadings (Measurement Model)

Variabel	Indikator	Loading Factor
Perilaku Kerja (X ₁)	X1-1	0.838
	X1-2	0.858
	X1-3	0.707
	X1-4	0.625
Lingkungan kerja (X ₂)	X2-1	0.831
	X2-2	0.682
	X2-3	0.739
	X2-4	0.757
Disiplin Kerja (X ₃)	X3-1	0.769
	X3-2	0.699
	X3-3	0.743
	X3-4	0.751
Kepuasan Kerja (Z)	Z-1	0.737
	Z-2	0.788
	Z-3	0.751
	Z-4	0.538
	Z-5	0.636
	Z-6	0.714
Kinerja (Y)	Y-1	0.609
	Y-2	0.712
	Y-3	0.735
	Y-4	0.740
	Y-5	0.813

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

Hasil pengolahan dengan menggunakan *SmartPLS* dapat dilihat pada tabel 4.11. Nilai *outer model* atau korelasi antara konstruk dengan variabel telah memenuhi *convergen validity* karena memiliki nilai *loading factor* > 0,60,

kesimpulannya konstruk untuk semua variabel bisa digunakan untuk diuji hipotesis.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant validity suatu model dianggap baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.12: Nilai *Discriminant Validity* (Cross Loading)

Indikator	Perilaku kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja (X ₂)	Disiplin Kerja (X ₃)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja (Y)
X1-1	0.595	-0.080	0.035	0.012	0.051
X1-2	0.707	-0.190	-0.223	-0.057	-0.155
X1-3	0.612	-0.066	-0.140	-0.072	-0.035
X1-4	0.887	-0.313	-0.384	-0.251	-0.241
X2-1	-0.297	0.674	0.468	0.466	0.365
X2-2	-0.195	0.729	0.592	0.415	0.498
X2-3	-0.390	0.764	0.682	0.612	0.656
X2-4	-0.351	0.680	0.480	0.487	0.408
X3-1	-0.251	0.844	0.729	0.589	0.820
X3-2	-0.309	0.844	0.644	0.606	0.672
X3-3	-0.352	0.698	0.819	0.509	0.768
X3-4	-0.352	0.650	0.806	0.463	0.764
Z-1	-0.292	0.752	0.800	0.531	0.839
Z-2	-0.154	0.516	0.562	0.438	0.573
Z-3	-0.202	0.629	0.738	0.529	0.874
Z-4	-0.309	0.781	0.887	0.637	0.924
Z-5	-0.132	0.444	0.612	0.485	0.688
Z-6	-0.133	0.456	0.765	0.654	0.678
Y-1	-0.262	0.660	0.719	0.456	0.868
Y-2	-0.242	0.523	0.657	0.555	0.781
Y-3	-0.260	0.535	0.616	0.552	0.742
Y-4	-0.104	0.602	0.619	0.487	0.786
Y-5	-0.304	0.794	0.808	0.635	0.859

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui nilai *loading factor* untuk indikator dari variabel laten memiliki nilai *loading factor* lebih besar dibanding nilai *loading*

variabel laten lainnya. Artinya, variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

3) Mengevaluasi *Reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE)

Kriteria *validity* dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu konstruk dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilainya 0.70 dan AVE berada diatas 0.50. Pada tabel 4.13 akan disajikan nilai *Composite Reliability* dan AVE untuk seluruh variabel.

Tabel 4.13: *Composite Reliability* dan *Average Variance Extracted*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Average Variance Extracted</i>
Perilaku Kerja (X1)	0.808	0.589
Lingkungan kerja (X2)	0.846	0.519
Disiplin Kerja (X3)	0.846	0.531
Kepuasan Kerja (Z)	0.822	0.639
Kinerja (Y)	0.852	0.588

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

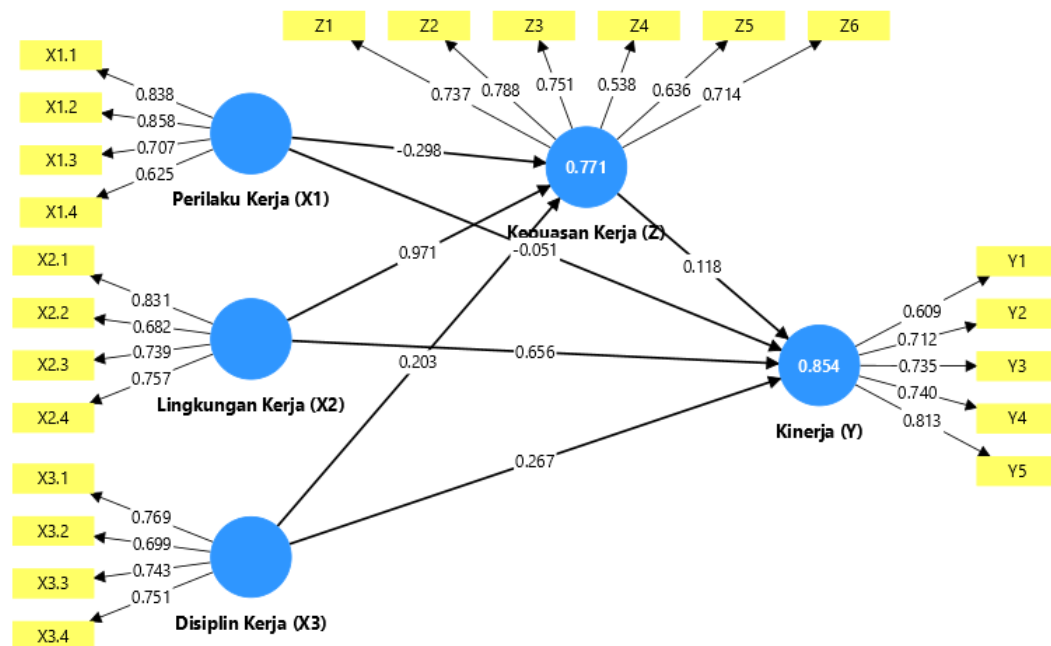
Berdasarkan tabel 4.13 dapat disimpulkan semua konstruk memenuhi kriteria

reliabel, hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* > 0.70 dan AVE > 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4.1.4.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R² untuk konstruk laten dependendengan menggunakan ukuran-ukuran *Stone-Geisser Q Square test* dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan tstatistik melalui

prosedur *bootstrapping*. Hasil dari PLS *R-Squares* mempresentasikan jumlah variance dari konstruk yang dijelaskan oleh model. Berikut disajikan hasil penghitungan nilai *R-Squares*:



Gambar Struktur Model Penelitian.

Tabel 4.14: Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjust R Square
Kinerja (Y)	0.854	0.848
Kepuasan Kerja (Z)	0,771	0,764

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

R Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variable yang mempengaruhi (eksogen).

Kriteria:

- Jika nilai $R^2 = 0,75$ substansial (besar/kuat)

- Jika nilai $R^2 = 0,25$ moderate (sedang)
- Jika nilai $R^2 = 0,25$ lemah (kecil)

Berdasarkan tabel 4.14 diatas terlihat nilai Adjust R Square sebesar 0.854, artinya kemampuan eksogen dalam menjelaskan Y adalah sebesar 85,4% (kuat), sehingga dikatakan bahwa kemampuan variable perilaku kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan dimediasi kepuasan kerja sangat kuat yaitu 85,4%, sedangkan sisanya merupakan pengaruh variable independent lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Adjust R Square sebesar 0.771, artinya kemampuan eksogen dalam menjelaskan Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 77,1% (kuat), sehingga dikatakan bahwa kemampuan variable perilaku kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada kategori sedang yaitu 77,1%, sedangkan sisanya merupakan pengaruh variable independent lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

4.1.4.3. Uji Hipotesis

1) Hasil Pengujian Hipotesis

Dengan menguji hipotesis menggunakan bootstrapping pada PLS, diperoleh koefisien jalur dan hasil nilai t. untuk mengetahui diterima atau ditolaknya suatu hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antara konstak, t-statistik, dan p-value. Dengan menggunakan metode ini, perkiraan pengukuran dapat ditemukan dan kesalahan standar tidak lagi dihitung menggunakan asumsi statistik tetapi berdasarkan pengamatan empiris. Pada metode bootstrap penelitian ini hipotesis diterima jika nilai signifikansi nilai t

hitung $> 1,96$ dan/atau nilai $p\text{-value} < 0,005$ maka H_a diterima dan H_o ditolak dan sebaliknya.

Tabel 4.15
Hasil Pengujian Signifikansi

	Original Sample	Sample Mean	T Statistics	P Values
Perilaku Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,298	0,290	2.433	0.015
Perilaku Kerja → Kinerja (Y)	0,051	0,060	2.442	0.025
Lingkungan kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0.971	0.976	10.320	0.000
Lingkungan kerja (X2) → Kinerja (Y)	0.656	0.660	4.137	0.000
Disiplin kerja (X3) → Kepuasan Kerja (Z)	0.203	0.197	1.829	0.027
Disiplin kerja (X3) → Kinerja (Y)	0.266	0.266	2.887	0.004
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.118	0.125	2.213	0.009

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

Perolehan hasil pengujian hipotesis menggunakan bootstrapping dari analisis PLS adalah sebagai berikut:

- a) H_1 : Pengaruh perilaku kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh hasil bahwa hubungan antar variabel perilaku kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,015$) untuk membangun kepuasan kerja pegawai Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t -statistik sebesar $2.433 > t$ tabel (1,96), dan $p\text{-value}$ sebesar $0,0015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara perilaku kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kami dapat memastikan bahwa hipotesis 1 (H_1) diterima.

- b) H2 : Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel perilaku kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,025$) terhadap struktur kinerja pegawai Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $2.442 > t\text{-tabel}$ (1,96), dan p-value sebesar $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kami dapat memastikan bahwa hipotesis 2 (H2) diterima.
- c) H3 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,000$) terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $10.320 > t\text{-tabel}$ (1,96), dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kami dapat memastikan bahwa hipotesis 3 (H3) diterima
- d) H4 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,00$) terhadap kinerja. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $4.137 > t\text{-tabel}$ (1,96), dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, kami dapat memastikan bahwa hipotesis 4 (H4) diterima

- e) H5: Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,027$) terhadap kepuasan kerja pegawai Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $1.829 > t\text{-tabel } (1,96)$, dan p-value sebesar $0,027 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, kami dapat memastikan bahwa hipotesis 5 (H5) diterima
- f) H6: Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,004$) terhadap kinerja pegawai Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $2.887 > t\text{-tabel } (1,96)$, dan p-value sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kami dapat memastikan bahwa hipotesis 6 (H6) diterima.
- g) H7: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan peneliti diperoleh bahwa hubungan antar variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,009$) terhadap kinerja pegawai Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $2.213 > t\text{-tabel } (1,96)$, dan p-value sebesar $0,009 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh

karena itu, kami dapat memastikan bahwa hipotesis 7 (H7) diterima.

2) Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Tidak Langsung

	Original Sample	Sample Mean	T Statistics	P Values
Perilaku Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.035	-0.037	2.901	0.004
Lingkungan kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0.114	0.124	2.147	0.003
Disiplin (X3) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja (Y)	0,024	0,023	2.883	0.000

Sumber: Pengolahan data dengan *SmartPLS*, (2025)

Berdasarkan tabel diatas maka hasil perolehan pengujian hipotesis secara tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Kepuasan kerja memediasi perilaku kerja, dan Kinerja pegawai Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa konstruk perilaku kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O = 0.035$) terhadap konstruk kinerja pegawai Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 2.901 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai *p-value* $0.004 < 0.05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel konstruk perilaku kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 8 (H8) diterima.

- b. Kepuasan Kerja memediasi lingkungan kerja, dan Kinerja pegawai
- Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O=0,006$) terhadap konstruk kinerja pegawai Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini berdasarkan pada nilai t -statistik sebesar 2.147. nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai $p\text{-value}$ $0.003 < 0.05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 9 (H9) diterima.
- c. Kepuasan Kerja memediasi disiplin kerja, dan Kinerja pegawai. Berdasarkan pengolahan data yang telah peneliti lakukan mendapatkan hasil bahwa konstruk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel kepuasan kerja pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O=0,050$) terhadap konstruk kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pada nilai t -statistik sebesar 2.883 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai $p\text{-value}$ $0.000 < 0.05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel konstruk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa hipotesis 10 (H10) diterima.

4.2. Pembahasan

Melalui prosedur sesuai petunjuk penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji parsial less square dengan menggunakan aplikasi SmartPLS, untuk metode pengumpulan datanya peneliti menggunakan teknik analisis dengan menyebar kuesioner. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh ada tidaknya variabel perilaku kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hipotesis merupakan asumsi atau jawaban sementara untuk merumuskan suatu masalah penelitian. Karena hipotesis merupakan jawaban sementara, maka validitas hipotesis masih diragukan (Widiarso, 2020). Oleh karena itu, penelitian harus dilakukan untuk membuktikan keaslian hipotesis tersebut. Agar hipotesis nantinya menghasilkan jawaban yang benar atau bermakna, bisa juga salah atau tidak signifikan, semua hasil disesuaikan dengan kenyataan sebenarnya.

Berikut ini akan dijelaskan hasil dalam penelitian berdasarkan rumusan masalah dilihat dari pengujian hipotesis dengan metode bootstrapping sebagai berikut:

1) Pengaruh Perilaku kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Pengaruh perilaku kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,015$) untuk membangun kepuasan kerja Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik

sebesar $2.433 > t$ tabel (1,96), dan p-value sebesar $0,0015 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Perilaku kerja di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku kerja yang positif, seperti kerjasama yang baik, komunikasi yang efektif, dan komitmen terhadap tugas, cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dan adanya penghargaan atas prestasi juga berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Sebaliknya, perilaku kerja yang negatif, seperti kurangnya motivasi dan konflik antar rekan kerja, dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskesmas Simundol untuk menciptakan budaya kerja yang positif agar karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankan tugas mereka.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Muhammad Bakri & Rahmad Yadi, 2020) yang menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

2) Pengaruh Perilaku kerja terhadap kinerja karyawan pada Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,025$) terhadap struktur kinerja pegawai Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik

sebesar $2.442 > t\text{-tabel} (1,96)$, dan $p\text{-value}$ sebesar $0,025 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan. Perilaku kerja yang positif, seperti disiplin, kerjasama, dan komunikasi yang baik, dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Sebaliknya, perilaku kerja yang negatif, seperti kurangnya motivasi dan konflik antar rekan kerja, dapat menghambat kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskemas untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung perilaku positif agar kinerja karyawan dapat optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Kwartama & Wibowo, 2021) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara perilaku kerja dengan kinerja karyawan

3) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,00$) terhadap kepuasan kerja. Hal ini didasarkan pada nilai $t\text{-statistik}$ sebesar $10.320 > t\text{-tabel} (1,96)$, dan $p\text{-value}$ sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, dukungan dari rekan kerja, dan suasana yang positif, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan menurunkan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskemas Simundol untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik agar karyawan merasa nyaman dan puas dalam menjalankan tugas mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Sopian, 2024) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap terhadap kepuasan kerja karyawan

4) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,00$) terhadap kinerja. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $4.137 > t\text{-tabel } (1,96)$, dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan. Lingkungan

kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, suasana yang nyaman, dan dukungan dari rekan kerja, dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai. Sebaliknya, lingkungan yang tidak mendukung dapat menyebabkan stres dan menurunkan kinerja. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskesmas untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif agar pegawai dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Penelitian ini didukung oleh (Ahmad, dkk., 2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

5) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,027$) terhadap kepuasan kerja pegawai Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $2.829 > t\text{-tabel } (1,96)$, dan p-value sebesar $0,000 < 0,05$.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang produktif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi. Ketika karyawan mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Hal ini karena disiplin kerja dapat mengurangi stres dan meningkatkan efisiensi, yang pada gilirannya berkontribusi pada kepuasan kerja. Selain itu, disiplin kerja juga berpengaruh pada hubungan antar rekan

kerja, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan saling mendukung. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang konsisten di Puskemas Simundol dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan.

Penelitian ini didukung oleh (Subhan, 2020) Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iswara Putri, 2021) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

6) Pengaruh disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,04$) terhadap kinerja pegawai Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t -statistik sebesar $2.887 > t$ -tabel ($1,96$), dan p -value sebesar $0,004 < 0,05$.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang produktif, meningkatkan motivasi pegawai, dan mendorong mereka untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin cenderung lebih terorganisir, mampu mengelola waktu dengan efektif, dan menunjukkan komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Hal ini berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, yang berdampak positif pada

pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, penerapan disiplin kerja yang ketat di Puskesmas Simundol dapat menjadi salah satu faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas layanan kesehatan.

Penelitian ini didukung oleh (Selfi Ariesni, 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

7) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif signifikan ($O=0,009$) terhadap kinerja pegawai Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini didasarkan pada nilai t-statistik sebesar $2.213 > t\text{-tabel} (1,96)$, dan p-value sebesar $0,009 < 0,05$.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja mereka. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, memiliki komitmen yang lebih tinggi, dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Selain itu, kepuasan kerja juga berkontribusi pada pengurangan tingkat absensi dan turnover pegawai. Dengan demikian, penting bagi

manajemen Puskesmas Simundol untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memuaskan bagi pegawai agar kinerja mereka dapat optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Natalia, 2021) yang menyimpulkan arah variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah positif, dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Jadi dapat dibuktikan bahwa Kepuasan Kerja juga berpengaruh dalam Kinerja pegawai.

8) Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara

Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O=0,004$) terhadap konstruk kinerja pegawai Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini berdasarkan pada nilai t -statistik sebesar 2.901 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai p -value $0.004 < 0.05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel konstruk perilaku kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan, di mana perilaku kerja yang positif dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara perilaku kerja dan kinerja. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih baik, yang

pada gilirannya meningkatkan kinerja keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskemas untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan pegawai agar dapat memaksimalkan kinerja mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Anton Sujarwo, 2017) Perilaku inovatif mempunyai pengaruh positif kepada kinerja karyawan, Jadi kesimpulannya bila perilaku inovatif semakin baik maka kinerja karyawan semakin baik. Hasil dari analisis pada variabel mediasi dengan menggunakan uji Sobel, dapat ditarik simpulan bahwa ada pengaruh mediasi kepuasan kerja antara pengaruh motivasi kerja kepada kinerja karyawan, dan kepuasan kerja, dalam penelitian ini sebagai variabel mediasi yang digunakan untuk menjembatani antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

9) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O=0,003$) terhadap konstruk kinerja pegawai pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 2.147 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai *p-value* $0.003 < 0.05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel konstruk lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan. Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk fasilitas yang memadai, suasana yang mendukung, dan hubungan antar rekan kerja yang baik, dapat meningkatkan motivasi pegawai. Kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan ini. Ketika pegawai merasa puas dengan lingkungan kerjanya, mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak negatif pada kinerja pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskemas Simundol untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif agar kinerja pegawai dapat optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Elyana Victoria, 2024) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh lingkungan, kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, serta kepuasan kerja memediasi secara penuh pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

10) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi variabel kepuasan kerja pada Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara mempunyai pengaruh positif yang signifikan ($O= 0,00$) terhadap

konstruk kinerja pegawai. Hal ini berdasarkan pada nilai t-statistik sebesar 2.883 nilai tersebut lebih besar dari t tabel (1,96), dan nilai *p-value* $0.000 < 0.05$. Hal tersebut mengindikasikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel konstruk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Puskemas Simundol Kabupaten Padang Lawas Utara sangat signifikan. Disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih disiplin dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi manajemen Puskemas Simundol untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung disiplin dan kepuasan kerja agar kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Munir, 2020), Hasil penelitian mengkonfirmasi bahwa disiplin dan komunikasi secara signifikan berdampak terhadap peningkatan kepuasan kerja. Selain itu, pengaruh komunikasi dan kepuasan kerja juga ditemukan signifikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, pada pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai ditemukan berpengaruh tidak signifikan. Adapun ketika kepuasan kerja berperan sebagai mediasi, ditemukan bahwa disiplin dan komunikasi secara

signifikan berdampak secara tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai