BAB V
HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi yang berjumlah 74 orang. dilihat dari aspek jenis kelamin, umur, lama bekerja serta pendidikan terakhir responden.

5. 1 Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kategori		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - Laki	41	55,40%
	Perempuan	33	44,60%
Total		74	100%

Sumber : diolah peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 respon penelitian terdiri dari 74 pegawai. Sebanyak 41 responden (55,40%) berjenis kelamin Laki -Laki sedangkan 33 responden (44,60%) berjenis kelamin Perempuan. Hal ini dikarenakan adanya sifat pekerjaan dilapangan yang membutuhkan tenaga atau bisa dianggap ‘berat’ dan membutuhkan tenaga fisik laki laki.

5.2 Tabel Karakteristik Berdasarkan Rentang Usia

Kategori		Jumlah	Persentase
Rentang Usia	21 - 29 Tahun	36	48,64%
	30 -39 Tahun	25	33,80%
	40 - 49 Tahun	10	13,51%
	> 50 Tahun	3	4,05%
Total		74	100%

Berdasarkan Tabel 5.2 Responden terbanyak ada pada usia 21-29 Tahun dengan jumlah 36 pegawai (48,64%). Hal ini dikarenakan banyak yang lulus CPNS, PPPK dan formasi yang dibutuhkan usia muda 21-29 Tahun.

5.3 Tabel Karekteristik Berdasarkan Lama Kerja

Kategori		Jumlah	Persentase
Lama Kerja	1 - 3 Tahun	17	22,96%
	4 - 6 Tahun	22	29,72%
	7 - 9 Tahun	20	27,02%
	> 10 Tahun	15	20,30%
Total		74	100%

Berdasarkan tabel 5.3 responden terbanyak berkerja selama 4-6 tahun dengan jumlah pegawai sebanyak 22 (29,72%). Hal ini dikarenakan banyaknya pegawai muda yang sudah mulai bekerja setelah selesai pendidikan.

5.4 Tabel Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Kategori		Jumlah	Persentase
Pendidikan Terakhir	SMA	14	18,00%
	D III	18	24,30%
	S 1	36	48,70%
	S 2	6	9,00%
Total		74	100%

Berdasarkan Tabel 5.4 Pendidikan Terakhir responden terbanyak S1 yang berjumlah 36 pegawai (48,70%) hal ini dikarenakan syarat minimal pendidikan dan persaingan yang cukup tinggi

5.2 Deskripsi Operasional Variabel

Deskripsi variabel penelitian digunakan untuk mengambarkan variabel variabel penelitian yaitu, Kinerja Karyawan, Kepemimpinan Birokrasi dan Etos Kerja. Analisis Deskriptif dilakukan dengan menyusun tabel frekuensi distribusi untuk mengetahui apakah tingkat perolehan nilai (skor) variabel yang diteliti layak untuk diolah. Karna skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skla likert 1-5.

5.2.1 Kinerja Pegawai (Y)

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel kinerja pegawai dari kuisioner yang diberikan kepada 74 orang pegawai DLH Muaro Jambi, maka jawaban terkait kinerja pegawai akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.2 sebagai berikut :

5. 5 Tabel Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kualitas Kerja								
1	Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan teliti	0	0	9	31	34	74	Sangat Tinggi
Skor		**0**	**0**	**27**	**124**	**170**	**321**	
2	Hasil kerja dapat mencapai target yang ditetapkan oleh organisasi	0	0	12	30	32	74	Sangat Tinggi
Skor		**0**	**0**	**36**	**120**	**160**	**316**	
Kuantitas Kerja								
3	Mampu mencapai hasil kerja dalam waktu yang ditetapkan	0	0	13	24	37	74	Sangat Tinggi

Skor		**0**	**0**	**39**	**96**	**185**	**320**	
4	Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab	0	0	14	32	28	74	Tinggi
Skor		**0**	**0**	**42**	**128**	**140**	**310**	
Ketepatan Waktu								
5	Menyelesaikan pekerjaan yang untuk mencapai target	0	0	6	24	44	74	Sangat Tinggi
Skor		**0**	**0**	**36**	**96**	**220**	**352**	
6	Pegawai peka terhadap kewajiban dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah diberikan	0	0	14	25	35	74	Sangat Tinggi
Skor		**0**	**0**	**42**	**100**	**175**	**317**	
Kemandirian								
7	Pegawai memiliki rasa kesadaran terhadap pekerjaan yang diberikan	0	0	12	22	40	74	Sangat Tinggi
Skor		**0**	**0**	**36**	**88**	**200**	**324**	
8	Pegawai menggunakan otonomi yang diberikan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan	0	0	11	28	35	74	Sangat Tinggi
Skor		**0**	**0**	**33**	**112**	**175**	**320**	
Rata - rata keseluruhan							**332,5**	**Sangat Tinggi**

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan menunjukan total skor sebesar 332,5 dengan kategori sangat tinggi. Untuk indikator yang sangat tinggi berkaitan dengan "Pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diberikan" dengan nilai skor 352. Yang berarti pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan untuk mencapai target yang telah ditentukan.

5.2.2 Kepemimpinan Birokrasi (X)

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel beban keja dari kuisioner yang diberikan kepada 74 pegawai DLH Muaro Jambi, maka jawaban terkait Kepemimpinan Birokrasi akan diuraikan seperti yang terlihat pada tabel 5.3 sebagai berikut :

5. 6 Tabel Kepemimpinan Birokrasi

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
Pemimpin Tertinggi								
1	Pemimpin diinstansi diangkat secara sah untuk memegang jabatan	0	0	29	24	21	74	Baik
Skor		**0**	**0**	**87**	**96**	**105**	**288**	
2	Pemimpin bertanggung jawab atas resiko terhadap keputusan yang diambil	0	0	17	33	24	74	Baik
Skor		**0**	**0**	**51**	**132**	**120**	**303**	

Diatur oleh Undang Undang dan Aturan Resmi								
3	Kepemimpinan dijalankan berdasarkan undang undang dan keputusan yang telah ditetapkan	0	0	10	34	30	74	Sangat baik
Skor		**0**	**0**	**30**	**136**	**150**	**316**	
4	Keputusan pemimpin didasarkan pada peraturan yang telah disesuaikan	0	0	14	34	26	74	Baik
Skor		**0**	**0**	**42**	**136**	**130**	**308**	
Berdasarkan Fungsi								
5	Pemimpin dalam menjalankan tugas dipengaruhi oleh pangkat dan jabatan	0	0	18	25	31	74	Baik
Skor		**0**	**0**	**54**	**100**	**155**	**309**	
6	Pemimpin memiliki fungsi dalam menjalankan setiap kegiatan dalam organisasi	0	0	6	39	29	74	Sangat baik
Skor		**0**	**0**	**18**	**156**	**145**	**319**	
Rata - rata keseluruhan							**307,1**	**Baik**

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dilihat bahwa kepemimpinan birokrasi dengan skor tertinggi yaitu 319. Hal ini berarti kepemimpinan mempunyai peran penting dalam menjalankan kegiatan pada organisasi di Dinas Lingkungan Hidup.

5.2.3 Etos Kerja

Pada tabel berikut ini akan digambarkan variabel etos kerja dari kuisioner jawaban terkait etos kerja akan diuraikan seperti yang telihat pada tabel 5.7 sebagai berikut:

5. 7 Tabel Etos Kerja

No	Pernyataan	Pendapat Responden					Total Skor	Kategori
		1	2	3	4	5		
Kedisplinan								
1	Pegawai mampu mematuhi peraturan yang berlaku	0	0	14	24	36	**74**	Sangat Baik
Skor		**0**	**0**	**42**	**96**	**180**	**318**	
2	Pegawai datang tepat waktu dan tidak telat	0	0	14	26	34	**74**	Sangat Baik
Skor		**0**	**0**	**42**	**104**	**170**	**316**	
Etika Kerja								
3	Pegawai bersungguh sungguh dalam melakukan pekerjaan yang diberikan	0	0	15	26	33	**74**	Sangat Baik
Skor		**0**	**0**	**45**	**104**	**165**	**314**	
4	Pegawai jujur dalam melakukan pekerjaan	0	0	16	24	34	**74**	Sangat Baik
Skor		**0**	**0**	**48**	**96**	**170**	**314**	
Kreatifitas								

5	Pegawai mampu menghasilkan ide baru	0	0	17	27	30	**74**	Baik
Skor		**0**	**0**	**51**	**108**	**150**	**309**	
6	Pegawai memiliki kemampuan berpikir untuk mengeluarkan pendapat	0	0	20	26	28	**74**	Baik
Skor		**0**	**0**	**60**	**104**	**140**	**304**	
Tanggung Jawab								
7	Pegawai bersungguh sungguh dalam melakukan tugas yang diberikan	0	0	16	22	36	**74**	Sangat Baik
Skor		**0**	**0**	**48**	**88**	**180**	**316**	
8	Pegawai diberikan kepercayaan oleh pemimpin	0	0	17	21	36	**74**	Sangat Baik
Skor		**0**	**0**	**51**	**84**	**180**	**315**	
Inisiatif								
9	Pegawai selalu mengeluarkan ide yang baru	**0**	**0**	**12**	**30**	**32**	**74**	Sangat Baik
Skor		**0**	**0**	**36**	**120**	**160**	**316**	
10	Pegawai mampu mengeluarkan saran bagi instansi	0	0	21	24	29	**74**	Baik
Skor		**0**	**0**	**63**	**96**	**145**	**304**	
Rata - rata keseluruhan							**312,6**	Sangat Baik

Berdasarkan tabel 5.7 skor tertinggi yaitu 318 yang artinya pegawai di Dinas Llingkungan Hidup Muaro Jambi tersebut mampu mematuhi peraturan yang berlaku.

5.3 Analisi data

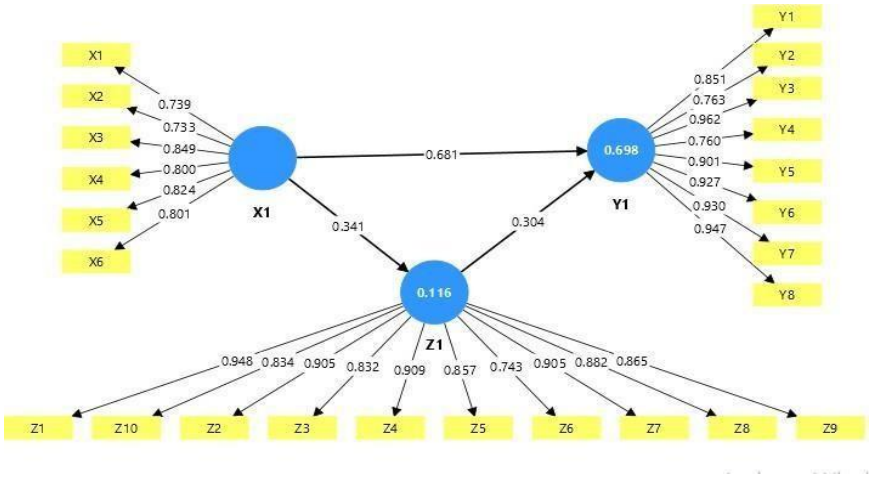
5.3.1 Uji Outer Model

Untuk memastikan bahwa model pengukuran layak untuk dijadikan pengukuran *valid* dan *realible* maka dilakukan analisis *outer model*. Analisa outer model ini dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel *laten* dengan indikator indakatornya. Dalam menguji outer model yang dilakukan dengan 3 kriteria pengukuran dalam menganalisa data menggunakan SmartPLS yaitu *Convergent Validity, Discriminant Validity, Composite Reliability.*

1. Uji *Convergent* Validity

   Mengevaluasi model eksternal awal melibatkan pemeriksaan Validitas Konvergen. Validitas Konvergen model pengukuran, yang menyangkut refleksi indikator, dianalisis melalui hubungan antara skor item dan skor komponen yang ditentukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Ukuran refleksi individu dianggap tinggi jika korelasinya dengan konstruk yang diperiksa melebihi 0,7 selama fase awal

penelitian dalam membuat skala pengukuran, dengan nilai pemuatan antara 0,5 dan 0,6 dianggap dapat diterima, penelitian ini menggunakan ambang batas 0,5.



Gambar 5. 1 Model Hubungan Antar Variabel

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2025

5. 8 Tabel Outer Loading

	Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan Birokrasi (X)	Etos Kerja (Z)
Y.1	0.851		
Y.2	0.763		
Y.3	0.926		
Y.4	0.760		
Y.5	0.901		
Y.6	0.927		
Y.7	0.930		
Y.8	0.947		
X.1		0.739	
X.2		0.733	
X.3		0.849	
X.4		0.800	
X.5		0.824	
X.6		0.801	
Z.1			0.948
Z.2			0.905
Z.3			0.832
Z.4			0.909
Z.5			0.857
Z.6			0.743
Z.7			0.905
Z.8			0.882

Z.9			0.865
Z.10			0.834

Sumber : Data diolah SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan gambar 5.8 dan tabel bahwa hasil perhitungan model dianggap telah *reliable*, karna seluruh outer loading berada diatas 0,70. Dengan demikian, seluruh indikator yang digunakan telah memenuhi kriteria validitas, sehingga dapat dinyatakan layak dan dapat diterima.

Pengujian Convergen Validity yang dilakukan menggunakan nilai AVE (Average Variance Extracted) yang terdapat pada setiap konstruk. Model pengukuran AVE dianggap telah memenuhi validitas konvergeen apabila lebih besar dari 0.50. berikut hasil nilai uji :

5. 9 Tabel Average Variance Extranced (AVE)

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	0.780	**Valid**
Kepemimpinan Birokrasi (X)	0.629	**Valid**
Etos Kerja (Z)	0.755	**Valid**

Sumber : SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 5.9 penilaian *Average Variance Extracted* (AVE) untuk setiap variabel dalam penelitian ini, yaitu kinerja pegawai (Y)0,780, kepemimpinan birokrasi (X) 0,629 dan etos kerja (Z) 0,755 menunjukan nilai >0,50. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi *convergent validity* berdasarkan nilai AVE.

2. Discriminant Validity

Pengujian validitas discriminat dapat dinilai dari hasil nilai *cross loading* tiap indikator pertama terhadap variabel. Pada penelitian ini nilai acuan yang digunakan adalah diatas 0.7. dapat dilihat pada tabel 5.5 semua nilai cross loading tiap indikator diatas 0.7. Selain itu uji validitas discriminant dapat dilihat dari nilai nilai cross loading konstruk tersebut terhadap konstruk lain.

5. 10 Tabel Cross Loading

	Kinerja Pegawai (Y)	Kepemimpinan Birokrasi (X)	Etos Kerja (Z)
Y.1	0.851	0.697	0.492
Y.2	0.763	0.663	0.368
Y.3	0.962	0.718	0.529
Y.4	0.760	0.664	0.292
Y.5	0.901	0.687	0.537

Y.6	0.927	0.712	0.501
Y.7	0.930	0.716	0.535
Y.8	0.947	0.688	0.501
X.1	0.569	0.739	0.353
X.2	0.602	0.733	0.269
X.3	0.584	0.849	0.125
X.4	0.589	0.800	0.200
X.5	0.745	0.824	0.408
X.6	0.596	0.801	0.200
Z.1	0.507	0.335	0.948
Z.2	0.519	0.348	0.905
Z.3	0.383	0.237	0.832
Z.4	0.511	0.316	0.909
Z.5	0.523	0.334	0.857
Z.6	0.337	0.204	0.743
Z.7	0.473	0.313	0.905
Z.8	0.443	0.294	0.882
Z.9	0.478	0.305	0.865
Z.10	0.437	0.237	0.834

Sumber : SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan tabel 5.10 Semua indikator untuk setiap variabel diketahui memiliki nilai *cross-loading* tertinggi untuk setiap variabel dibandingkan dengan variabel lain. Oleh karena itu, kita dapat menarik kesimpulan bahwa indikator penelitian ini memiliki validitas diskriminatif yang baik saat menampilkan setiap variabel.

3. *Composite Reliability*

Uji *composite reliability* digunakan untuk menguji dan mengukur indikator variabel. Uji *composite reliability* dapat dilihat dari reliabilitas senyawa semua variabel dengan nilai alfa Cronbach atau 0,70 atau lebih tinggi.

5. 11 Tabel Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Realibity (rho_ a)	Composite Reliability(rho_c)
Kinerja Pegawai (Y)	**0,958**	**0,961**	**0,966**
Kepemimpinan Birokrasi (X)	**0,881**	**0.888**	**0,910**
Etos Kerja (Z)	**0,964**	**0,970**	**0,969**

Sumber : SmartPLS 4, 2025

Berdasarkan Tabel 5.11, nilai Cronbach's Alpha untuk semua variabel menunjukan hasil > 0,70 dan dapat dikatan reliable dan dapat diterima.

5.3.2 Uji Inner Model

Pengujian inner model dilakukan untuk hipotesis atas pengaruh eksogen terhadap variabel endogen dengan melakukan perbandingan hasil nilai *p value* dari koefisien jalur (*path coefficient)* dengan taraf signifikan a= 0.05 . Pengujian dapat dilakukan sangat signifikan apabila *p value* lebih kecil atau sama dengan 0.50 (p value < 0.05) atau menggunakan nilai t value yaitu 1.96.

Pengujian model struktual dalam analisis SEM-PLS menggunakan SmartPLS 4.0 yaitu koefisien determinan (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel tersebut.

Koefisien determinan adalah ukuran statistik yang menunjukkan seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Koefisien ini menunjukkan persentase variabel variabel dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model.

1. R-Square

Digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel terikat terhadap variabel bebas. Nilai R-Square yang tinggi menunjukan semakin kuat pengaruhnya.

5. 12 Tabel R-Square

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0.698	0.689
Etos Kerja (Z)	0.116	0.104

Sumber : Pengelolaan data SmartPLS 4, 2025

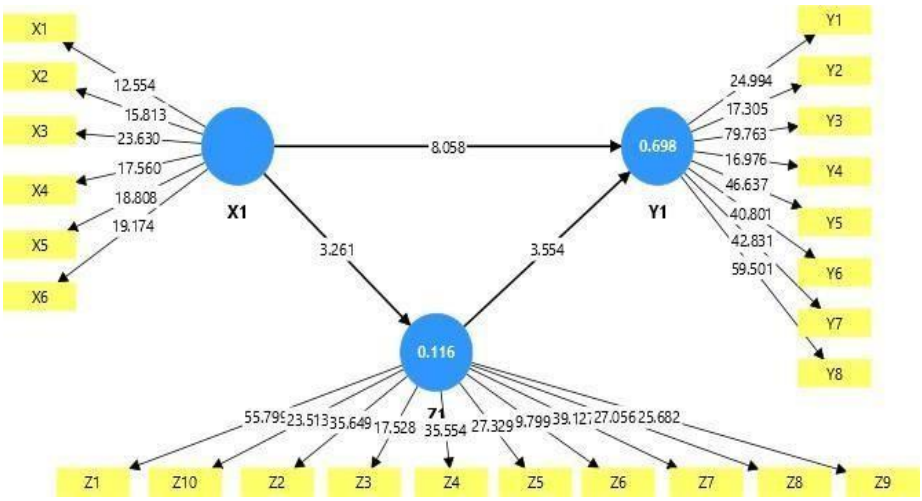
Berdasarkan tabel 5.12 dapat dilihat bahwa nilai R-square pada variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.698, ini menunjukan bahwa 69,8% pada variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan Birokrasi dan Etos Kerja dalam model, sementara 30,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Nilai R-Square Adjusted sebesar 0.689 menunjukan hasil yang lebih sedikit rendah dari R-Square, namun tetap ada dalam rentang yang bisa diterima, sehingga mendukung keakuratan model.

Selanjutnya dilihat dari nilai R-Square variabel Etos Kerja (Z) sebesar 0.116 yang artinya 11,6%. Nilai tersebut menunjukan bahwa variabel dapat dijelaskan oleh

variabel Kepemimpinan Birokrasi sebesar 11.6%, sedangkan sebesar 88,4% dijelaskan oleh variabel diluar model. Nilai R-Square Adjusted sebesar 0,104 menunjukan adanya penyesuaian yang mempertimbangkan jumlah variabel dalam model. Dan nilai ini tetap konsisten dengan R-Square, sehingga menguatkan validates hasil analisis.

2. Uji Hipotesis

Pengujian Bootstrapping atau uji hipotesis berfungsi untuk menentukan pengaruh baik langsung maupun tidak langsung antara satu variabel dan variabel lainnya. Hal ini dilakukan dengan menganalisis hasil dari nilai statistik t dan p values. Apabila nilai statistik t melebihi nilai t tabel (1,96) dan p values kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh signifikan antar variabel, sehingga hipotesis dianggap bisa diterima.



Gambar 5. 2 Bootstraping

A. Hipotesis Pengaruh Langsung

Analisis uji hipotesis mengenai pengaruh langsung untuk menguji hubungan antara variabel independen dan dependen. uji ini dilakukan dengan mempertimbangkan statistik T dan nilai P dalam hasil analisis efek langsung. Nilai -nilai ini digunakan untuk menentukan signifikan pengaruh langsung dari suatu variabel pada variabel lain. Hasil uji antara variabel ditunjukkan pada tabel berikut:

5. 13 Tabel Dirrect Effect

Variabel	Sampel Asli (O)	Rata Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistics (/O/STDEV/)	P Value
Kepemimpinan Birokrasi(X)-> Kinerja Pegawai (Y)	0.785	0.790	0.058	13.627	0.000
Kepemimpinan Birokrasi(X)-> Etos Kerja (Z)	0.341	0.354	0.105	3.261	0.001
Etos Kerja (Z)-> Kinerja Pegawai (Y)	0.304	0.307	0.086	3.554	0.000

Sumber : Pengolahan data SmartPLS ,4 2025

Berdasarkan tabel 5.13 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antar variabel yang diuji.

1) Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Pengaruh langsung Kepemimpinan Birokrasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai Original Sampel (O) sebesar 0,785 dan nilai T Statistik 13,627, lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96, dengan nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05. Hasil ini menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis 1 dinyatakan diterima.

2) Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi (X) terhadap Etos Kerja (Z)

   Pengaruh langsung Kepemimpinan Birokrasi terhadap Etos Kerja dengan nilai Original Sampel (O) 0,341 dan nilai T Statistik 3,261 lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96, dengan nilai p-value sebesar 0,001 yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepeimpinan Birokrasi terhadap Etos Kerja, sehingga hipotesis 2 dinyatakan diterima.

3) Pengaruh Etos Kerja (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

   Pengaruh langsung Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai Original Sampel (O) 0,304 dan nilai T Statistik 3,554, lebih besar dari t-tabel sebesar 1,96, dengan nilai p value sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikan 0,05, menunjukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Etos Kerja dan Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis 3 dinyatakan diterima.

B. Pengaruh Hipotesis Tidak Langsung

Analisis uji hipotesis untuk menilai pengaruh tidak langsung antara variabel yang mempengaruhi variabel intervening dengan mengukur *indirect effect* . pengaruh tidak langsung dapat dilihat pada tabel berikut :

5. 14 Tabel Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Stastics (/O/S/STDEV)	P Value
Kepemimpinan Birokrasi (X) -> Etos Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) ->	0,104	0,111	0,052	1,992	0,046

Sumber : SmartPLS4, 2025

Berdasarkan tabel 5.14, diketahui nilai Original Sample (O) sebesar 0, 104 dengan nilai T Stastitik sebesar 1,992, yang lebih besar dari nilai t-tabel 1,96 dan nilai p value 0,046 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukan bahwa pengaruh tidak langsung antara Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos Kerja adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 4 dapat diterima.

5.4 Pembahasan

5.4.1 Gambaran Kepemimpinan Birokrasi, Kinerja Pegawai dan Etos Kerja

Berdasarkan hasil penelitian kepemimpinan birokrasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai dengan etos kerja pada Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi. Gaya kepemimpinan dapat menentukan kinerja dan perilaku pegawai . Etos kerja atau perilaku yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan Birokrasi berada pada kategori baik dengan skor 307,1 dengan dimensi yang diukur, yaitu pemimpin tertinggi, diatur oleh undang undang secara resmi dan berdasrkan fungsi. Dimensi berdasarkan fungsi mencatat skor rata rata tertinggi (319) menunjukan pemimpin memiliki fungsi dalam menjalankan setiap kegiatan organisasi.

Kinerja Pegawai juga berada dalam kategori sangat tinggi dengan rata rata dengan skor 332,5 dengan 4 dimensi yang diukur yaitu : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan kemandirian. Dimensi tertinggi ada pada dimensi ketepatan waktu

dengan skor 352 dan dimensi terenda ada pada dimensi kunatitas kerja dengan skor 310 yang menunjukan perlunya pegawai dalam meningkatkan kuantitas kerja mereka.

Etos kerja berada pada kategori sangat baik dengan skor 312,6 dengan rata rata dimensi diatas 300. Secara keseluruhan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi menunjukan Kepemimpinan, Kinerja dan Etos Kerja yang sangat baik, namun aspek aspek tertentu memerlukan perhatian lebih untuk mendukung kinerja pegawai.

5.4.2 Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian, kepemimpinan birokrasi memiki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai Original Sample sebesar 0,785, nilai P value sebesar 0.000 < 0,05 dan T Statistik 13,627, > 1,96. Dapat disimpulan bahawa setiap peningkatan Kepemimpinan Birokrasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Muaro Jambi sebesar 0,785.

Kepemimpinan yang bersifat birokratis dapat memperbaiki efisiensi dan kepastian dalam menjalankan tugas, tetapi jika dilaksanakan secara kaku tanpa adanya keluwesan, hal itu dapat mengurangi semangat dan kinerja karyawan. Karena itu, seorang pemimpin yang baik harus menyeimbangkan unsur birokrasi dengan metode yang lebih manusiawi dan responsif.

Penelitian ini didukung oleh Pipit Aryanti & Yudhi Novriansyah (2024) yang menyatakan kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DLH Muaro Jambi menandakan kepemimpinan birokrasi ini memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut mengungkapkan bahwa hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan peneliti terdahulu.

5.4.3 Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukan bahwa Kepemimpinan Birokrasi memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap etos kerja DLH Muaro Jambi, Berdasarkan nilai Original Sampel (O) sebesar 0,341, P Value sebesar 0,000 < 0,05 dan T Statistik sebesar 3,261 > 1,96. Dapat disimpulkan bahwa secara langsung kepemimpinan birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap etos kerja sebesar 0,341.

Kepemimpinan birokrasi berperan dalam mengatur dan mengarahkan kinerja pegawai. Namun, gaya kepemimpinan ini seringkali dinilai terlalu formal dan kaku, sehingga dapat memberikan dampak ganda terhadap etos kerja pegawai. Etos kerja sendiri mencerminkan nilai-nilai kerja seperti disiplin, tanggung jawab, dan semangat dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan birokrasi dapat mempengaruhi etos kerja secara positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana pemimpin menerapkan prinsip-prinsip birokrasi. Diperlukan keseimbangan antara struktur yang kuat dan pendekatan manusiawi, agar etos kerja pegawai tetap terjaga dan bahkan meningkat

Penelitian ini didukung oleh Khoirul Kobir dan Aldi Gunawan (2023) menunjukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh cukup besar terhadap etos kerja pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

5.4.4 Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukan bahwa etos kerja memiliki pengaruh langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DLH Muaro Jambi. Berdasarkan nilai Original Sample (0) sebesar 0,304, P Value sebesar 0,000 < 0,05 dan T Statistik sebesar 3,554 > 1,96. Dapat disimpulkan bahwa secara langsung etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DLH Muaro Jambi sebesar 0,304.

Etos kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena menjadi fondasi dalam menentukan seberapa produktif, disiplin, dan berkualitasnya hasil kerja seseorang. Etos kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai untuk berkontribusi pada kesuksesan dan daya saing organisasi, misalnya meningkatkan produktivitas, menciptakan kedasaran akan pentingnya tanggung jawab terhadap tugas, semangat kerja yang tinggi, menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif karna pegawai lebih menghargai kerja sam dan memiliki tujuan bersama.

5.4.5 Pengaruh Kepemimpinan Birokrasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Etos Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Hasil ini menunjukan bahwa Etos Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan Birokrasi terhadap Kinerja Pegawai di DLH Muaro Jambi. Berdasarkan nilai Original Sample (O) sebesar 0,104 dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Birokrasi memiliki pengaruh positif

terhadap Kinerja Pegawai. Dengan nilai P Value sebesar 0,046 dan T Statistik sebesar 1,992, hasil ini sesuai dengan rule of thumb dimana P Value < 0,05 dan T Statistik > 1,96. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan Birokrasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan Etos kerja pada DLH Muaro Jambi.

Dalam organisasi birokrasi, kepemimpinan memiliki peran penting dalam mengarahkan, mengontrol, dan memotivasi pegawai untuk mencapai tujuan institusi. Kinerja pegawai merupakan output penting dari efektivitas organisasi. Namun, kinerja ini tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh gaya kepemimpinan, tetapi juga oleh faktor internal pegawai, seperti etos kerja**.**

Kepemimpinan birokrasi dapat meningkatkan kinerja pegawai jika mampu membentuk etos kerja yang positif di kalangan pegawai. Etos kerja menjadi faktor penentu apakah sistem kepemimpinan yang formal dan struktural dapat benar-benar diterjemahkan menjadi perilaku kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan loyal.