

**PENGARUH ETIKA KERJA DAN LEADERSHIP STYLE TERHADAP
EMPLOYEE PERFORMANCE MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI SUMATERA BARAT**

Dwi Ayuni Fatma Iswara

¹ Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Email terkait : dwiayunifatma22@gmail.com

ARTIKEL INFO

Sejarah Artikel:

Diterima 24 februari 2024

Direvisi 5 Maret 2024

Diterima 11 Maret 2024

KATA KUNCI:

Etika Kerja, Leadership Style,
Employee Performance,
Kepuasan Kerja



Ini Adalah Artikel Terbuka Dibawah
Lisensi Cc By-Sa

Hak Cipta© 2023 Oleh Penulis,
Diterbitkan Oleh Riset Sinergi Indonesia

Abstrak. Badan Pusat Statistik Sumatera Barat merupakan lembaga pemerintah non kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. BPS harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kualitas manajemen dan pelayanan. Untuk meningkatkan pelayanan dan manajemen, kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam memperbaiki etika kerja serta gaya kepemimpinan yang dapat ditingkatkan agar pegawai puas dengan pekerjaannya. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan *leadership style* terhadap *employee performance* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jumlah sampel penelitian ini adalah 82 responden dengan menggunakan alat analisis *Smart PLS 3* dan metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *skala likert*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan yaitu *leadership style* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, jika pemimpin dapat bekerja sama dengan baik dengan bawahannya, maka kinerja pegawai akan meningkat. Jika *leadership style* tetap terjaga maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Selanjutnya, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, hal ini menunjukkan bahwa ketika etika kerja diperkenalkan dan bisa mengantisipasi kinerja secara positif, maka kinerja pegawai meningkat dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah *leadership style* terhadap *employee performance* melalui kepuasan kerja. Jika pemimpin dapat membimbing pegawainya sesuai dengan norma kerja dan kepuasan kerja yang membuat mereka senang bekerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Kata Kunci : Etika Kerja, *Leadership Style*, *Employee Performance*, Kepuasan Kerja.

Pendahuluan

Kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dapat membantu mencapai tujuan organisasi melalui kinerja yang optimal. Kinerja individu-individu di dalam organisasi sangat menentukan keberhasilan keseluruhan (Mertayasa & Wijaya, 2023). Pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, setiap bidang atau lembaga, baik pimpinan maupun pegawai, diharapkan memiliki tanggung jawab dan sikap yang baik dalam menjalankan tugasnya. Namun, terdapat fenomena yang menunjukkan kinerja pegawai yang belum optimal, terutama terkait dengan disiplin kerja seperti peraturan jam kedatangan yang sering tidak dipatuhi. Selain itu, terdapat permasalahan dalam gaya kepemimpinan yang gejala komunikasi yang kurang efektif antara pimpinan dan bawahan, serta jarangny kehadiran pimpinan selama jam kerja, menyebabkan kurangnya perhatian terhadap bawahan dan kurangnya kepuasan kerja di kalangan pegawai.

Employee performance (kinerja pegawai) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Supardi & Aulia Anshari, 2022). *Employee performance* menurut (Marlius & Pebrina, 2022) *Employee Performance* merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dengan menerapkan kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerja dengan baik.

Etika adalah pembelajaran mengenai masalah-masalah dan pilihan-pilihan moral. Etika berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang artinya adalah sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu, didalam etika pekerjaan juga harus mempunyai sifat bertanggung jawab, kerja yang positif, disiplin, tekun, dan berpendidikan. (Nurhasanah et al., 2022). Sedangkan menurut (Kusmana & Iskandar, 2019) Etos diartikan sebagai sikap yang mendasar terhadap diri, sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri.

Menurut (Amien et al., 2023) *Leadership style* menunjukkan patokan keberhasilan yang harus dicapai oleh pimpinan suatu organisasi harus memiliki kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan tanggung jawab, serta kemampuan bertanggung jawab dan mengendalikan emosional.

Menurut (Fauziek & Yanuar, 2021) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional atau perasaan setiap individu pegawai terhadap hasil yang didapat dari pekerjaan yang dilakukan dan selalu merasa Perasaan Positif terhadap pekerjaan, Kepuasan Kerja terhadap rekan kerja, kepuasan kerja terhadap atasan, Kepuasan kerja terhadap pekerjaan itu sendiri, Kepuasan tersendiri atas instansi. Maka jika merasa pekerjaan itu sangat mudah dilaksanakan akan merasakan kepuasan kerja yang diinginkan.

Alasan penelitian dilakukan di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat karena masih terdapat banyak pegawai yang tidak mematuhi kedisiplinan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Penyebabnya adalah kurangnya ketegasan pemimpin dalam menyampaikan arahan dan gagasan kepada pegawai, yang pada akhirnya mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai tersebut.

Berdasarkan beberapa teori yang telah dijelaskan dalam penelitian sebelumnya, ditemukan beberapa masalah di Kantor BPS terkait kurang optimalnya etika kerja pegawai dan disiplin yang

perlu ditingkatkan. Kurangnya pemahaman kepala perusahaan dan pegawai mengenai pentingnya etika kerja, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Selain itu, kinerja pegawai masih belum maksimal dan terdapat beberapa masalah lain yang diidentifikasi. Penelitian ini dilakukan karena Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat memenuhi kriteria yang dibutuhkan. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervensi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh adalah gaya kepemimpinan yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Berikut data tambahan yang menjelaskan bahwa pegawai masih belum maksimal dalam keseriusan bekerja, data yang didapat dari kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat yaitu data kehadiran pegawai yang dapat memperkuat bahwa kinerja pegawai tersebut belum optimal data tersebut dapat dilihat di tabel 1.1 dibawah ini:

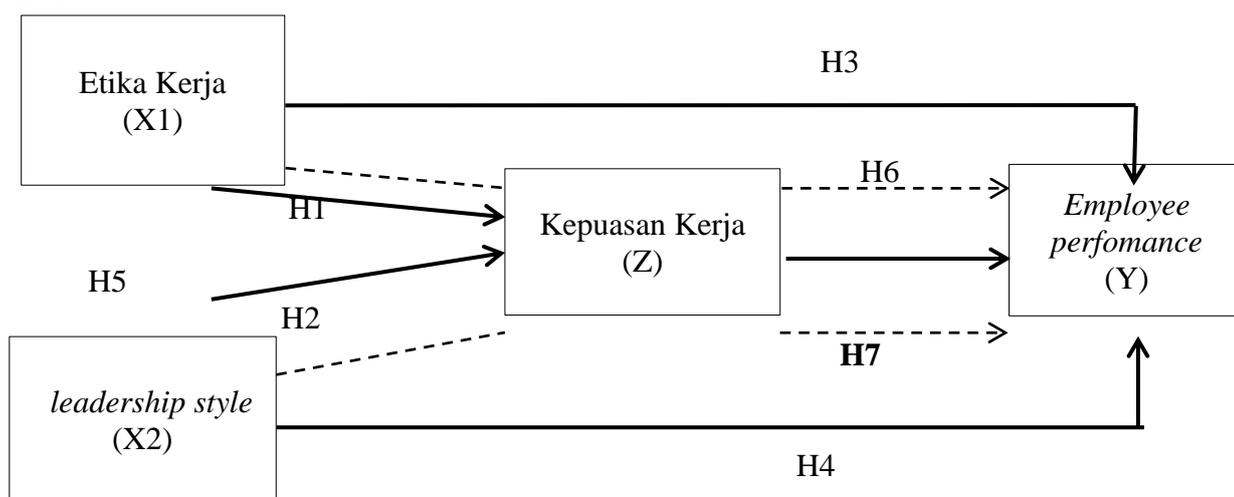
Tabel.1
Perincian Data Kehadiran
Pegawai Kantor Badan Pusat Statistik Pada Tahun 2022

Bulan	Jumlah pegawai	(TL) keterlambatan	(TK) Tanpa Keterangan	(S) sakit	(I) izin	(PSW) Pulang sebelum waktunya
Januari	77	20	1	4	-	11
Februari	77	18	1	-	-	12
Maret	77	21	1	2	-	13
April	78	21	1	2	-	12
Mei	77	12	-	1	-	11
Juni	78	18	-	1	-	18
Juli	80	20	-	3	-	17
Agustus	78	17	-	4	-	14
September	78	20	-	4	-	15
Oktober	77	15	-	6	-	11
November	76	7	-	6	-	15
Desember	76	10	-	6	-	10

Maka data diatas dapat kita lihat bahwa kehadiran pegawai kantor badan pusat statistik provinsi sumatera barat masih belum optimal karena masih banyak yang melanggar peraturan dan ini termasuk etika pegawai pada sikap kedisiplinan, diamati jumlah pegawai yang dominan sebanyak 77 orang pada tahun 2022, beberapa permasalahan yang sering terjadi setiap bulan adalah kedatangan pegawai yang belum tepat waktu. Keterlambatan pegawai bisa mempengaruhi kinerja pegawai yang mana akan memperlambat proses target capaian kinerja, fenomena ini mencerminkan bahwa rendahnya kedisiplinan yang terjadi pada objek tersebut. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa etika kerja pegawai belum maksimal dan harus ditingkatkan lagi kedisiplinannya. Sanksi yang diberikan kepada pegawai yang mempunyai masalah yaitu akan dikenakan SP (Surat Peringatan).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan leadership style terhadap employee performance, serta dampak employee performance terhadap Kepuasan Kerja pada kantor badan pusat statistik provinsi sumatera barat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh etika kerja dan leadership style terhadap employee performance melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Manfaat penelitian ini antara lain untuk menambah

pemahaman penulis pada bidang yang diteliti, memberikan masukan yang mendalam dalam menganalisis hubungan antar variabel, dan memberikan masukan bagi kantor badan pusat statistik provinsi sumatera barat untuk meningkatkan kedisiplinan kerja pegawai dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut. Secara akademis, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan bagi pembaca, temuan penelitian diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna untuk penelitian selanjutnya dan memberikan kontribusi pada literatur di bidang Sumber Daya Manusia.

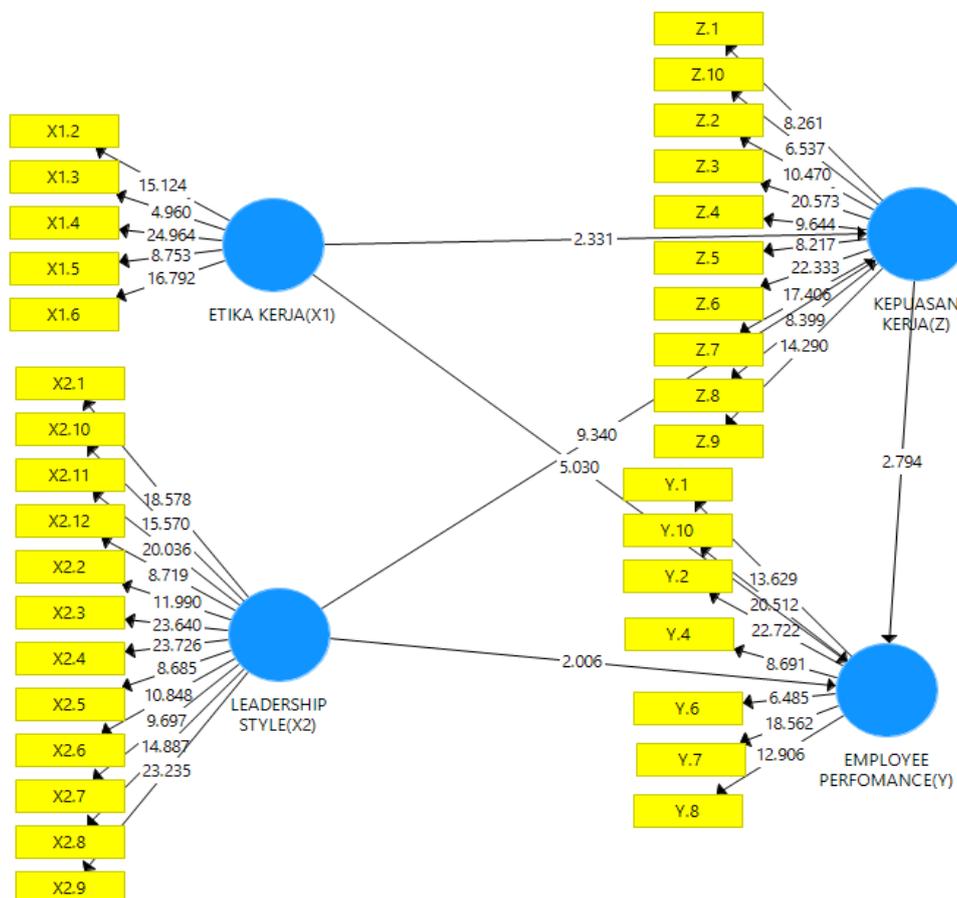


Gambar.1
Kerangka Pikir

Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara Etika kerja (X1) Leadership style (X2) sebagai variabel independen, *Employee Performance* (Y) sebagai variabel dependen, dan Kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. variabel di Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Populasi penelitian terdiri dari 82 Pegawai, dan teknik total sampling digunakan untuk memilih seluruh populasi sebagai sampel. Instrumen penelitian menggunakan skala likert, dan data dikumpulkan melalui penelitian lapangan yang meliputi observasi, wawancara, dan pengisian kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Squares (PLS), sehingga memungkinkan dilakukannya evaluasi pengukuran dan model struktural. Hasil analisis ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang mendalam mengenai hubungan antar variabel yang diteliti dan pengaruh Kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan Etika Kerja dan *Leadership Style* terhadap *Employee Performance*.

Hasil dan Diskusi



Gambar 2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Hasil uji hipotesis dievaluasi berdasarkan t-statistik atau nilai t dibandingkan dengan t tabel sebesar 1,96 dengan alpha 5%. Jika nilai t-statistik lebih kecil dari nilai t-tabel maka hipotesis nol (Ho) ditolak, sedangkan jika nilai t-statistik lebih besar dari nilai t-tabel maka hipotesis alternatif (Ha) diterima . Keluaran estimasi dari SmartPLS 3 digunakan untuk memberikan gambaran hasil pengujian model, yang akan menjawab permasalahan penelitian mengenai pengaruh variabel laten yang diteliti

Tabel 1. Hasil Pengujian Langsung:

Tabel 4.17 Hasil Path Coeficient

Variabel	Origin aL Sample	Simple Mean	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDE VE)	P Values
Etika kerja->Employee Performance	0,427	0,441	0,085	5,030	0,000
Etika Kerja-> Kepuasan Kerja	0,245	0,251	0,105	2,331	0,020
Kepuasan Kerja->Employee Perfomance	0,374	0,353	0,134	2,794	0,005
Leadership Style-> Employee Perfomance	0,214	0,219	0,107	2,006	0,045
Leadership Style-> Kepuasan Kerja	0,684	0,683	0,073	9,340	0,000

Temuan penelitian menunjukkan bahwa, hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien sampel sebesar 0,245 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk etika kerja terhadap kepuasan kerja. Kemudian pada nilai T-statistik $>T$ -tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang pertama $2,331 > 1,96$ dan nilai P-value $0,020 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bhastary, 2020) ditemukan hasil bahwa etika kerja dan stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya jika etika kerja para karyawan terus ditingkatkan yang pada gilirannya karyawan dalam menjalankan tugas dan fungsinya mengacu pada etika kerja yang berlaku di perusahaan maka kepuasan kerja akan ikut meningkat.

Sedangkan hasil Hipotesis kedua yaitu Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan *Leadership Style* terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien sampel sebesar 0,684 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk *Leadership Style* terhadap Kepuasan Kerja. Kemudian pada nilai T-statistik $>T$ -tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang kedua $9,340 > 1,96$ dan nilai P-value $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan **H_2 diterima** yang berarti *Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurahman, 2022) ditemukan hasil bahwa *leadership style* dan kepuasan kerja terdapat pengaruh signifikan secara parsial *leadership style* terhadap Kepuasan Kerja, hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung Gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Etika Kerja terhadap *Employee Performance* pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien sampel sebesar 0,427 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk Etika Kerja terhadap *Employee Performance*. Kemudian pada nilai T-statistik $>T$ -tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang ketiga $5,030 > 1,96$ dan nilai P-value $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan **H_3 diterima** yang berarti Etika Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Khairunnisa Kobis et al., 2023) ditemukan hasil dari pengaruh etika kerja terhadap *employee performance* yaitu Etika kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi sederhana nilai koefisien regresi bernilai positif maka etika kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Dimana seberapa jauh penerapan etika dalam bekerja dapat membawa pengaruh yang positif dan signifikan bagi kinerja pegawai itu sendiri.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Leadership Style* terhadap *Employee Performance* pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien

sampel sebesar 0,214 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk *Leadership Style* terhadap *Employee Perfomance*. Kemudian pada nilai T-statistik >T-tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang keempat $2,006 > 1,96$ dan nilai P-value $0,045 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H0 ditolak dan **H4 diterima** yang berarti *Leadership Style* terdapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Perfomance* pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (**Tambunan, 2020**) tentang pengaruh *leadership style* terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian tersebut yaitu dapat dikatakan bahwa pengaruh *leadership style* secara langsung terhadap *employee perfomance* berpengaruh signifikan. Dengan kata lain, *leadership style* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepuasan Kerja terhadap *Employee Perfomance* pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien sampel sebesar 0,374 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk Kepuasan Kerja terhadap *Employee Perfomance*. Kemudian pada nilai T-statistik >T-tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang kelima $2,794 > 1,96$ dan nilai P-value $0,005 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H0 ditolak dan **H5 diterima** yang berarti Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Perfomance* pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Sejalan dengan penelitian menurut (**Suardi, 2020**) tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *Employee Perfomance* dengan hasil yaitu menjelaskan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap *employee perfomance*.

Tabel.2 Hasil Pengujian Tidak Langsung

Tabel 4.18 Hasil Result Path Analysis

Variabel	Original Sample	Simple Mean	Standar Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Etika Kerja(X1)->kepuasan kerja(Z)->Employee Perfomance(Y)	0,092	0,086	0,048	1,931	0,054
Leadership Style->Kepuasan Kerja(Z)->Employee Perfomance	0,256	0,244	0,104	2,473	0,014

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara Etika Kerja terhadap *Employee Perfomance* melalui Kepuasan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien sampel sebesar 0,092 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk Etika Kerja terhadap *Employee Perfomance* melalui Kepuasan Kerja. Kemudian pada nilai T-statistik >T-tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang keenam $1,931 < 1,96$ dan nilai P-value $0,054 > 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H0 diterima dan

H6 ditolak yang berarti Etika Kerja terdapat berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Employee Performance* melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022) penelitian ini menunjukkan bahwa etika kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee performance* melalui kepuasan kerja. Artinya bahwa etika kerja yang baik yang dilakukan oleh *employee performance* akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja. Tetapi tidak sejalan dengan pengujian yang telah di uji menggunakan SmartPLS dan hasil yang telah di teliti yaitu etika kerja terdapat berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Employee Performance* melalui kepuasan kerja yang artinya etika kerja yang dilakukan oleh *employee performance* belum tentu akan berdampak baik terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan alat bantu *SmartPLS* terdapat pengaruh positif dan signifikan *Leadership Style* terhadap *Employee Performance* melalui Kepuasan Kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai koefisien sampel sebesar 0,256 yang merupakan, besarnya pengaruh konstruk *Leadership Style* terhadap *Employee Performance* melalui Kepuasan Kerja. Kemudian pada nilai T-statistik $>T$ -tabel 1,96 pada alpha 5% (0,05) atau pada hipotesis yang ketujuh $2,473 > 1,96$ dan nilai P-value $0,014 < 0,05$ maka dapat diperoleh hasil H_0 ditolak dan **H7 diterima** yang berarti *Leadership Style* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Employee Performance* melalui kepuasan kerja pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat. Artinya bahwa *Leadership Style* yang baik dan jelas akan berdampak terhadap *employee performance* dan peningkatan kepuasan kerja akan semakin meningkat. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pps et al., 2021) Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan didapatkan bahwa secara langsung *leadership style* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. *Leadership style* yang tepat akan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pegawai, hubungan kerja yang baik antara pegawai dengan atasan, hilangnya kesenjangan sosial antar dalam instansi yang akan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi semua pihak termasuk pegawai.

Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, dengan judul pengaruh etika kerja dan *leadership style* terhadap *employee performance* melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan yaitu *leadership style* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu, jika pemimpin dapat bekerja sama dengan baik dengan bawahannya, maka kinerja pegawai akan meningkat. Jika *leadership style* tetap terjaga maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Selanjutnya, etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*, hal ini menunjukkan bahwa ketika etika kerja diperkenalkan dan bisa mengantisipasi kinerja secara positif, maka kinerja pegawai meningkat dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Selain itu, pengaruh secara tidak langsung yang paling dominan adalah *leadership style* terhadap *employee performance* melalui kepuasan kerja, Jika pemimpin dapat membimbing pegawainya sesuai dengan norma kerja dan kepuasan kerja yang membuat mereka senang bekerja, maka akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri.

Saran Bagi Kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat untuk dapat memperhatikan serta mempertahankan etika kerja pada kantor tersebut agar dapat membuat kinerja pegawai berjalan dengan baik sehingga kepuasan kerja tetap dirasakan dan tetap berjalan dengan lebih efisien lagi. Ini juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, jika gaya kepemimpinan dapat disesuaikan dengan karakter pegawai maka kemungkinan besar pegawai merasa puas atas apa yang dilakukan, pemimpin juga dapat membuat inovasi atau membuat sesuatu agar suasana dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang dilakukan oleh seluruh pegawai tidak terlalu membosankan. Diharapkan juga pada kantor Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat untuk memperhatikan kinerja pegawai melalui kualitas kerja, ketepatan waktu serta kemampuan kerja sama antar rekan kerja, jika ini di perhatikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu instansi.

Referensi

- Amien, A. L., Mulyana, D., & Komaludin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Sekolah Menengah Kejuruan Bhakti Kencana Kota dan Kab Tasikmalaya). *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 276–282.
- Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160–170. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Khairunnisa Kobis, N., Aneta, A., & Abdussamad, J. (2023). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Penelitian Pengembangan Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(7), 2778–2786.
- Kusmana, K., & Iskandar, Y. (2019). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Taman Nasional Bukit Tiga Puluh Kab. Inhu. *Eko Dan Bisnis: Riau Economic ...*, 10(2), 191–202.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238. <https://doi.org/10.46306/vls.v2i2.152>
- Mertayasa, I. K., & Wijaya, P. Y. (2023). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja (Studi di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kota Denpasar). *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(2), 385–396.
- Nurahman, N. (2022). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Kantor* 5(c), 356–371. [http://repository.univ-tridnanti.ac.id/5423/%0Ahttp://repository.univ-tridnanti.ac.id/5423/6/Tesis Bab 1.pdf](http://repository.univ-tridnanti.ac.id/5423/%0Ahttp://repository.univ-tridnanti.ac.id/5423/6/Tesis%20Bab%201.pdf)
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Pps, J., Mukmin, S., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya

- Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 4(2), 123–136. <https://doi.org/10.37504/jmb.v4i2.297>
- Suardi. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Menara Ekonomi*, VI(1), 96–102.
- Supardi, & Aulia Anshari. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Ptpn Ix Batujamus. *Jurnal Publikasi Manajemen Informatika*, 1(1), 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>
- Tambunan, L. T. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Anjur Nauli Medan. *Jurnal Ilmiah Akomodasi Agung*, 7(1). <https://doi.org/10.51827/jiaa.v7i1.46>