

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan etis, komitmen organisasi, lingkungan kerja dimediasi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bni wilayah 02 padang. Populasi dalam penelitian ini karyawan BNI cabang Padang yang berjumlah 137 karyawan dengan penerikan sampel menggunakan total sampling sehingga sampel sebanyak 137 orang. Data diperoleh dengan melakukan penyebaran kuesioner kemudian diolah dan diuji dengan menggunakan SmartPls 4.0. Dari penelitian yang dilakukan diketahui berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan 1). Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, 2). Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, 3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 4). Kepemimpinan etis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, 5). Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 6). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 7). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 8). Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja karyawan, 9). Kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, 10). Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. kepuasan kerja (M) dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan etis, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar 46,5% tergolong dalam kategori sedang sisanya 53,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini. Selanjutnya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh kepemimpinan etis, komitmen organisasi dan lingkungan kerja sebesar 63,3% tergolong sedang sisanya 36,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini.

Katakunci: Kepemimpinan etis, komitmen organisasi, lingkungan kerja, kepuasan, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of ethical leadership, organizational commitment, work environment mediated by job satisfaction on employee performance at BNI region 02 Padang. The population in this study were 137 employees of BNI Padang branch with a sample size using total sampling so that the sample was 137 people. Data was obtained by distributing questionnaires then processed and tested using SmartPls 4.0. From the research conducted, it is known that based on the results of hypothesis testing, 1). Ethical leadership has a positive and significant effect on employee performance, 2). Organizational commitment does not have a significant effect on employee performance, 3). The work environment has a positive and significant effect on employee performance, 4). Ethical leadership has a positive and significant effect on job satisfaction, 5). Organizational commitment does not have a significant effect on employee job satisfaction, 6). The work environment has a positive and significant effect on employee job satisfaction, 7). Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, 8). Job satisfaction is able to mediate the effect of ethical leadership on employee performance, 9). Job satisfaction is unable to mediate the effect of organizational commitment on employee performance, 10). Job satisfaction is able to mediate the influence of the work environment on employee performance. Job satisfaction (M) is influenced by ethical leadership variables, organizational commitment and work environment by 46.5% is classified as moderate, the remaining 53.5% is influenced by other variables not in this study. Furthermore, the employee performance variable (Y) is influenced by ethical leadership, organizational commitment and work environment by 63.3% is classified as moderate, the remaining 36.7% is influenced by other variables not in this study.

Keywords: *Ethical leadership, organizational commitment, work environment, satisfaction, and employee performance*