



## Pengaruh Etika Profesionalisme dan Kepatuhan pada SOP Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati

Aulia Alfacrisy<sup>1</sup>, Anne Putri<sup>2\*</sup>

<sup>1-2</sup>Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

*Email: [alekinerja@gmail.com](mailto:alekinerja@gmail.com)<sup>1</sup>, [anne\\_kop10@yahoo.com](mailto:anne_kop10@yahoo.com)<sup>2</sup>*

Alamat: Jl. Bahder djohan Jangkak Mandiangin, Bukittinggi, Indonesia

*Korespondensi penulis: [anne\\_kop10@yahoo.com](mailto:anne_kop10@yahoo.com)\**

**Abstract.** Professional human resources, compliance with procedures, and high work discipline are the main keys to achieving optimal organisational performance, including in the Tanjung Pati District Court. Problems related to professional ethics, compliance with SOPs, and employee discipline indicate the need for further analysis to determine the influence of these factors on employee performance as a whole. This study aims to analyse the influence of professional ethics and compliance with Standard Operating Procedures (SOPs) on employee performance, with work discipline as an intervening variable at the Tanjung Pati District Court. The study was conducted at the Tanjung Pati District Court with a sample of 42 respondents. The method used is a quantitative approach with the SEM-PLS analysis technique. The results of the study indicate that professional ethics have a positive but insignificant effect on employee performance and work discipline. Conversely, compliance with SOPs is proven to have a positive and significant effect on performance and work discipline. Work discipline also has a positive and significant effect on employee performance. As an intervening variable, work discipline is unable to mediate the effect of professional ethics on performance but is able to mediate the effect of compliance with SOPs on employee performance. This finding confirms that compliance with SOPs and improving work discipline are key factors in improving employee performance in the judicial environment.

**Keywords:** Employee Performance, Professional Ethics, SOP Compliance, Work Discipline

**Abstrak.** Sumber daya manusia yang profesional, patuh pada prosedur, dan disiplin kerja tinggi merupakan kunci utama dalam mewujudkan kinerja optimal suatu organisasi, termasuk di lingkungan Pengadilan Negeri Tanjung Pati. Permasalahan terkait etika profesionalisme, kepatuhan terhadap SOP, dan kedisiplinan pegawai menunjukkan perlunya analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai secara menyeluruh. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh etika profesionalisme dan kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) terhadap kinerja pegawai, dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati. Penelitian dilakukan pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati dengan sampel sebanyak 42 responden. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etika profesionalisme berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, kepatuhan pada SOP terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja maupun disiplin kerja. Disiplin kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebagai variabel intervening, disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh etika profesionalisme terhadap kinerja, namun mampu memediasi pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa kepatuhan terhadap SOP dan peningkatan disiplin kerja merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan lembaga peradilan.

**Kata kunci:** Kinerja Pegawai, Etika Profesional, Kepatuhan SOP, Disiplin Kerja

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dalam suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik ( Sari et al, 2024). Dalam melaksanakan tugas seorang

pegawai diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja pegawai itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal (Indajang et al, 2024).

Kinerja pegawai dapat dicapai jika didukung oleh para pemimpin yang mengawasi kerjanya oleh sebab itu, dengan pengawasan dari masing-masing individu atau pengawasan dari pimpinan merupakan hal yang sangat penting demi kelancaran pekerjaan yang dikerjakan (Mangkunegara, 2019). Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Pendapat lain memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Anam & Mukaffi, 2020).

Kinerja pegawai di Pengadilan Negeri Tanjung Pati merupakan satu faktor penentu utama dalam memastikan keberhasilan dan efisiensi operasional lembaga ini. Sebagai institusi yang bertanggung jawab atas penegakan hukum di wilayah Sumatera Barat, kualitas pelayanan dan keadilan yang diberikan sangat tergantung pada seberapa baik pegawai menjalankan tugasnya. Untuk melanjutkan pelayanan dan kinerja yang baik kepada masyarakat tentunya diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten agar kinerja yang dihasilkan instansi mendapatkan hasil yang baik.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etika profesionalisme. Etika profesionalisme adalah soal sikap, ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili etika profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja (Sutrisno, 2019). Etika profesionalisme dalam kerja ditunjukkan melalui keahlian, pengetahuan, dedikasi, dan kemauan untuk terus belajar dan berkembang. Profesionalisme kerja yang tinggi meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas individu dan organisasi.

Dari pengamatan yang penulis lakukan di Pengadilan Negeri Tanjung Pati, penulis menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan etika profesionalisme pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati, masih ada pegawai yang belum memiliki keterampilan dan pengetahuan yang mumpuni dalam bidang pekerjaannya. Tidak semua pegawai mendapatkan kesempatan mengikuti pelatihan dan pendidikan, namun sebagian besar pegawai telah

mendapatkan pelatihan kerja untuk menunjang etika profesionalisme dalam bekerja. Masih ada pegawai yang menunda waktu dalam bekerja. Masih ada pegawai yang belum mampu bekerja sama dengan atasan dan teman sekerja. Masih ada pegawai yang meninggalkan tempat kerja selama jam kerja.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepatuhan pada SOP. Kepatuhan pada SOP adalah suatu rangkaian kepatuhan dalam hal mengatur berbagai tahapan seperti tahapan dalam proses kerja maupun dalam prosedur kerja tertentu. Dalam hal ini prosedur kerja yang dimaksud yakni bersifat rutin, tetap dan tidak dapat berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dibakukan dalam bentuk dokumen tertulis yang kemudian disebut sebagai Standar Operating Procedure atau disingkat SOP (Bastari et al., 2020). Penerapan SOP yang mengikuti peraturan akan berdampak pada kinerja yang baik, hal ini disebabkan oleh seluruh rangkaian kegiatan operasional yang dijalankan karyawan berjalan dengan semestinya.

Dari pengamatan yang penulis lakukan di Pengadilan Negeri Tanjung Pati, penulis menemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kepatuhan pada SOP pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati, tidak seluruh mekanisme yang ada di SOP diterapkan oleh pegawai. Masih terdapat beberapa pegawai yang kurang mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku sehingga proses pekerjaan yang berjalan masih kurang maksimal. Selain itu, kurang pemahaman terhadap tugas yang diberikan juga menjadi masalah yang perlu diperhatikan. Penyesuaian terhadap sistem kerja yang mengalami keterlambatan juga menjadi kendala dalam mencapai kinerja yang optimal. Masih adanya pegawai yang tidak mengindahkan peringatan lisan dari atasan.

Faktor selanjutnya adalah Disiplin kerja dijadikan variabel intervening supaya dapat memperkuat pengaruh variabel independen terhadap variabel terikat dalam penelitian ini. Jam kerja pegawai Pengadilan Negeri Tanjung Pati hari senin s/d kamis jam 08:00 s/d 16:30 dan hari jumat 07:30 s/d 16:30. Beberapa penelitian sebelumnya telah membuktikan bahwa etika profesionalisme (Purnomo et al., 2023) dan kepatuhan SOP (Elisabeth et al., 2024) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Oleh karena itu, diduga disiplin kerja dapat memediasi dari etika profesionalisme dan kepatuhan SOP terhadap kinerja pegawai.

Dengan permasalahan yang terjadi pada pegawai Pengadilan Negeri Tanjung Pati, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Etika Profesionalisme dan Kepatuhan pada SOP Terhadap Kinerja Pegawai dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap karyawan dalam perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja Perusahaan terbentuk dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan (Simamora, 2019). Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun maka bisa mengakibatkan kemunduran bagi perusahaan dan perusahaan tidak dapat mempertahankan usahanya (Sedarmayanti, 2019).

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Edison, dkk tersebut menunjukkan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2019). Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah seberapa banyak pegawai tersebut mampu memenuhi standar yang telah ditentukan untuk meningkatkan hasil atau tujuan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai keberhasilan.

### Etika Profesionalisme

Profesionalisme adalah kemampuan aparatur dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat dan perubahan lainnya sehingga dapat memuaskan masyarakat. Etika profesionalisme adalah soal sikap, ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili etika profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja (Sutrisno, 2019).

Bicara soal etika profesional, aspek ini tentunya sangat berkaitan dengan prinsip-prinsip perilaku profesional yang berlaku di dunia kerja. Prinsip-prinsip tersebut umumnya ditetapkan oleh suatu organisasi profesi, yang kemudian dijadikan pedoman bagi anggotanya. Para anggota dari organisasi profesi pun memiliki dorongan untuk mematuhi kode etik tersebut secara sukarela sebagai bentuk tanggung jawab mereka (Hasibuan, 2019). Dari uraian di atas,

dapat disimpulkan bahwa etika profesionalisme adalah mencakup prinsip perilaku dalam menyelenggarakan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif serta mampu secara cepat dan tepat menanggapi aspirasi masyarakat.

### **Kepatuhan pada SOP**

Kepatuhan pada SOP adalah suatu rangkaian kepatuhan dalam hal mengatur berbagai tahapan seperti tahapan dalam proses kerja maupun dalam prosedur kerja tertentu. Dalam hal ini prosedur kerja yang dimaksud yakni bersifat rutin, tetap dan tidak dapat berubah-ubah, prosedur kerja tersebut dibakukan dalam bentuk dokumen tertulis yang kemudian disebut sebagai Standar Operating Procedure atau disingkat SOP (Bastari et al., 2020). Kepatuhan merupakan suatu bentuk perilaku manusia, dimana perilaku manusia tersebut muncul dari dalam dirinya, sedangkan dorongan merupakan suatu bentuk usaha untuk memenuhi kebutuhan yang ada dalam dirinya, sedangkan SOP merupakan perintah maupun petunjuk tertulis yang dalam hal ini berisi proses kerja ataupun kegiatan sehari-hari yang pelaksanaanya secara berkala dalam suatu organisasi berbentuk sebuah pedoman dengan format dokumen (Hasibuan, 2019).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepatuhan SOP merupakan tingkat seseorang dalam melaksanakan suatu aturan yang disarankan. Kepatuhan menggambarkan sejauh mana seseorang berperilaku untuk melaksanakan aturan pedoman dengan format dokumen.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu bentuk ketataan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan yang berlaku. Disiplin karyawan yang baik dapat mencerminkan seberapa besar tanggung jawab seorang karyawan terhadap ipekerjaannya. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan ke disiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Dinniaty & Fitriani, 2019).

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi (Handoko, 2018). Dari uraian di atas, dapat disintesis bahwa disiplin kerja adalah sebagai suatu upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode eksperimen. Penelitian dilakukan pada seluruh pegawai Pengadilan di Negeri Tanjung Pati. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Pengadilan di Negeri Tanjung Pati berjumlah 42 orang teknik nonprobability sampling dengan teknik pengambilan sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dengan jumlah sampel yang sama dengan populasi (Sugiyono, 2018). Alasan mengambil sampel jenuh karena menurut (Sugiyono, 2018) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis SEM-PLS. PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan weight estimate, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk inner model dan outer model, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi means dan lokasi. Berikut 3 uji yang digunakan pada model analisis SEM-PLS:

#### **1. Uji Outer Model (Measurement Model)**

Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

#### **2. Uji Inner Model (Model Struktural)**

Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Secara umum nilai R-square adalah 0.75, 0.50, dan 0.25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat dan lemah.

#### **3. Pengujian Hipotesa**

Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha ( $\alpha=5$  persen), dengan nilai  $t_{tabel} = 2,01$ . Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesa adalah  $H_0$  diterima dan  $H_0$  di tolak ketika  $t_{statistic} > 2,01$ . Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_0$  signifikan jika nilai  $p < 0,05$ .

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Menilai *Outer Loadings* atau *Measurement Model*

#### a. *Convergent Validity*

**Tabel 1. Hasil *Outer Loadings* atau *Measurement Model Convergent Validity***

Uraian	Kinerja	Disiplin Kerja	Etika Profesionalisme	Kepatuhan pada SOP	Keterangan
Y1	0,782				Valid
Y2	0,852				Valid
Y3	0,763				Valid
Y4	0,834				Valid
Y5	0,815				Valid
Y6	0,759				Valid
Y7	0,769				Valid
Y8	0,767				Valid
Y9	0,785				Valid
Y10	0,760				Valid
	0,837				Valid
	0,880				Valid
	0,904				Valid
	0,754				Valid
	0,759				Valid
	0,932				Valid
	0,903				Valid
	0,780				Valid
	0,912				Valid
	0,929				Valid
	0,920				Valid
	0,903				Valid
	0,946				Valid
	0,933				Valid
	0,826				Valid
	0,939				Valid
			0,750		Valid
			0,927		Valid
			0,776		Valid
			0,959		Valid
			0,893		Valid
			0,940		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan data, 2025

Dari tabel diatas, terlihat sepuluh item pernyataan variabel kinerja pegawai (Y) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,6 dikatakan valid. Kemudian delapan item pernyataan variabel disiplin kerja (Z) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,6 dikatakan valid. Selanjutnya delapan item pernyataan variabel etika profesionalisme (X1) telah memiliki nilai *convergent validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,6 dikatakan valid. Dan enam item pernyataan variabel kepatuhan pada SOP (X2) telah memiliki nilai *convergent*

*validity* atau nilai *original sample estimate* di atas nilai 0,6 dikatakan valid. Jadi semua item untuk semua pertanyaan sudah dapat dikatakan valid untuk pengujian *convergent validity*.

#### **b. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh konstruk (variabel) pada tabel 2 sebagai berikut :

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

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja pegawai	0,623
Disiplin kerja	0,716
Etika profesionalisme	0,836
Kepatuhan pada SOP	0,771

Sumber: Hasil Uji Outer Model, Tahun 2025

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

#### **c. Penilaian Reliabilitas**

Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *composite reliability* dan *cronbach alpha* > 0,70. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 3 sebagai berikut :

**Tabel 3. Nilai Reabilitas**

Variabel	Composite Reliability	Coronbachs Alpha	Keterangan
Kinerja pegawai	0,944	0,934	Reliabel
Disiplin kerja	0,947	0,942	Reliabel
Etika profesionalisme	1,031	0,973	Reliabel
Kepatuhan pada SOP	0,950	0,939	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reability and Validity, Tahun 2025

Berdasarkan *output* SmartPLS pada tabel di atas, telah ditemukan nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha* masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadalan data telah baik atau *reliable*.

#### **d. Pengujian Inner Model (*Structural Model*)**

Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* maka dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*. Berikut estimasi *R-Square* pada tabel 4.

**Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square**

Variabel	R Square	Adjusted R-square
Kinerja pegawai	0,727	0,706
Disiplin kerja	0,427	0,398

Sumber: Hasil Uji R Square, Tahun 2025

Pada tabel 4 terlihat nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,727 atau sebesar 72,7% yang mengambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk etika profesionalisme, kepatuhan pada SOP, dan disiplin kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk etika profesionalisme, kepatuhan pada SOP dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara disiplin kerja sebesar 0,427 atau sebesar 42,7% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh etika profesionalisme dan kepatuhan pada SOP dalam menjelaskan atau mempengaruhi disiplin kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

#### e. Pengujian Hipotesis

##### 1. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Berikut nilai *Path Coefficient* hasil uji menggunakan *smartPLS 4* :

**Table 5. Result For Path Coefficient**

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Etika profesionalisme -> Kinerja pegawai	0,017	1,594	0,111	Positif dan Tidak Signifikan Ditolak
Etika profesionalisme -> disiplin kerja	0,219	1,756	0,079	Positif dan Tidak Signifikan Ditolak
Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0,819	11,659	0,000	Positif dan Signifikan Diterima
Kepatuhan pada SOP -> Kinerja pegawai	0,048	5,126	0,000	Positif dan Signifikan Diterima
Kepatuhan pada SOP -> disiplin kerja	0,622	6,664	0,000	Positif dan Signifikan Diterima

Sumber: Hasil *Uji Path Coefficient, Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,017 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,111 besar dari alpha 5% yaitu  $0,111 > 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu  $1,594 < 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati. Kemudian hubungan antara kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $5,126 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati. selanjutnya arah hubungan antara etika profesionalisme terhadap disiplin kerja adalah positif. Nilai p-value 0,079 besar dari alpha 5% yaitu  $0,079 > 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih

kecil dengan t-tabel yaitu  $1,756 < 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_3$  ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan etika profesionalisme terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati. Dan arah hubungan antara kepatuhan pada SOP terhadap disiplin kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $6,664 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepatuhan pada SOP terhadap disiplin kerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati. Terakhir Berdasarkan tabel 5 terlihat nilai original sample 0,819 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $11,659 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_5$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati.

**b. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)**

Berikut nilai *Indirect Effect* hasil uji menggunakan *SmartPLS 4.0* :

**Table 6. Spesific Indirect Effect**

Uraian	Original Sample	T Statistic	P Values	Keterangan
Etika profesionalisme -> Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0,179	1,641	0,101	Tidak mampu memediasi
Kepatuhan pada SOP -> Disiplin kerja -> Kinerja pegawai	0,509	5,369	0,000	Mampu memediasi

Sumber: Hasil *Uji Spesific Indirect Effect, Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 6 terlihat nilai original sample 0,179 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif. Nilai p-value 0,101 besar dari alpha 5% yaitu  $0,101 > 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih kecil dengan t-tabel yaitu  $1,641 < 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  diterima dan  $H_6$  ditolak. Artinya disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja Berdasarkan tabel 4.17 terlihat nilai original sample 0,509 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara kepatuhan pada SOP terhadap Kinerja pegawai melalui disiplin kerja adalah positif. Nilai p-value 0,000 kecil dari alpha 5% yaitu  $0,000 < 0,05$  dengan nilai t-statistik lebih besar dengan t-tabel yaitu  $5,369 > 2,01$ . Oleh karena itu  $H_0$  ditolak dan  $H_7$  diterima. Artinya disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai.

## **Pembahasan**

### **1. Pengaruh etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai**

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa indikator etika profesionalisme perlu dievaluasi ulang oleh pimpinan dalam upaya meningkatkan hasil kerja pegawai. Tidak selamanya etika profesionalisme dapat memberi pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan anggapan bahwa jika suatu instansi apabila pegawainya mempunyai etika profesionalisme yang bagus mendapatkan posisi yang tepat dan sesuai maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Secara teori etika profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai namun pada hasil penelitian yang telah dilakukan membuktikan bahwa etika profesionalisme tidak dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menandakan semakin tinggi etika profesionalisme yang dimiliki pegawai tidak dapat menaikkan kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Rahmat et al., 2022) yang memperoleh bahwa etika profesionalisme berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **2. Pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati  $H_2$  diterima. Pemimpin dan manajemen memiliki peran kunci dalam memastikan penerapan SOP. Mereka harus memberikan dukungan, membimbing, dan memberikan contoh dalam mematuhi SOP. Semakin meningkatnya ketataan pada peraturan, kehadiran, ketataan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan yang tinggi dan bekerja etis maka kinerja pegawai menunjukkan peningkatan. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Arief & Sunaryo, 2020) dan (Nurhaliza & Winarno, 2023) hasil penelitian di dapatkan ada pengaruh positif dan signifikan kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kepatuhan pada SOP akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh etika profesionalisme terhadap disiplin kerja**

Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan etika profesionalisme terhadap disiplin kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Tanjung Pati  $H_3$  ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Purnomo et al., 2023) bahwa etika profesionalisme berpengaruh tidak signifikan terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya etika profesionalisme tidak serta merta dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai serta berdampak pada kinerja pegawai.

### **4. Pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap disiplin kerja**

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan kepatuhan pada SOP terhadap disiplin kerja pada pegawai Pengadilan Negeri Tanjung Pati H4 diterima. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Elisabeth et al., 2024) hasil penelitian di dapatkan ada pengaruh positif dan signifikan kepatuhan pada SOP terhadap disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya kepatuhan pada SOP akan meningkatkan disiplin kerja pegawai serta berdampak pada kinerja pegawai.

### **5. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai**

Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada pegawai Pengadilan Negeri Tanjung Pati H5 diterima. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Utari & Rasto, 2019) dan (Saputri, 2019) hasil penelitian di dapatkan ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingginya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

### **6. Pengaruh etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

Terdapat disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati H6 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aji & Cori, 2019) yang memperoleh bahwa disiplin kerja belum mampu memediasi pengaruh etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai.

### **7. Pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja**

Terdapat disiplin kerja mampu memediasi pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Negeri Tanjung Pati H7 diterima. Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maharani et al., 2023) hasil penelitian di dapatkan disiplin kerja memediasi pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di Pengadilan Negeri Tanjung Pati, dapat disimpulkan bahwa etika profesionalisme memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja maupun disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, kepatuhan pada Standar Operasional Prosedur (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap baik kinerja maupun disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja sendiri terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam kaitannya sebagai variabel mediasi, disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh etika profesionalisme terhadap kinerja pegawai, namun mampu memediasi pengaruh kepatuhan pada SOP terhadap kinerja pegawai. Temuan ini

menegaskan pentingnya kepatuhan pada SOP dan peningkatan disiplin kerja sebagai faktor utama dalam mendorong kinerja pegawai di lingkungan peradilan.

## DAFTAR REFERENSI

- Aji, G. B., & Cori, C. (2019). Pengaruh komunikasi internal dan etika kerja terhadap kinerja karyawan yang dimoderasi disiplin kerja pada PT. Hyper Mega Shipping Jakarta. *Jurnal Transaksi*, 11(2), 24–35.
- Anam, S., & Mukaffi, Z. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Solutions*, 11, 1–6.
- Arief, R., & Sunaryo. (2020). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur (SOP), gaya kepemimpinan, dan audit internal terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada PT. Mega Pesanggrahan Indah). *Jurnal Ekonomika dan Manajemen*, 9(2), 125–143.
- Bastari, A., Ali, H., & Hamidah. (2020). Pengaruh jabatan fungsional, kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap karir ASN. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(12), 827–838. <https://doi.org/10.31838/srp.2020.5.122>
- Dinniyat, N. M., & Fitriani, D. (2019). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Fokus*, 9(2), 51–63.
- Elisabeth, Hardiyansyah, & Aprini, N. (2024). Pengaruh standar operasional prosedur, beban kerja, perilaku pegawai, dan wewenang terhadap disiplin kerja pegawai Puskesmas Muara Enim. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMAK)*, 3(3).
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (ed. revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen SDM* (ed. ke-5). Albeta.
- Indajang, K., Candra, V., Angin, D. P., Ervina, N., & Simatupang, S. (2024). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan intelektual dan disiplin kerja. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3(4), 1–13. <https://doi.org/10.56799/ekoma.v3i4.2878>
- Maharani, S. P., Fauzi, A., Whardani, S. P., Anggraini, M., & Mauliana, M. (2023). Penerapan standar operasional prosedur dalam meningkatkan disiplin kerja dan kinerja PT Mega Kargo Logistik. [Nama jurnal tidak tersedia], 1(4), 150–162.
- Mangkunegara. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Nurhaliza, M., & Winarno, S. H. (2023). Pengaruh standard operating procedure (SOP) dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan expedisi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(November), 47–57.
- Purnomo, D. T., Pono, M., & Reni, A. (2023). Pengaruh etika kerja terhadap disiplin kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai Balai Penelitian Tanaman Serealia di Kabupaten Maros. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 12(2), 210–221.

- Rahmat, M. A. A., Prihatni, R., & Khairunnisa, H. (2022). Pengaruh etika profesi, profesionalisme, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja auditor internal pemerintah. *Jurnal Akuntansi, Perpajakan dan Auditing*, 3(2), 265–288.
- Saputri, S. M. (2019). Pengaruh kepatuhan SOP (standar operasional prosedur), fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rupa Aestetika Teknologi Aktual. [*Nama jurnal tidak tersedia*].
- Sari, S. N., Qadri, U., & Nellitawati. (2024). Peran manajemen sumber daya manusia dalam inovasi organisasi. *Archives of Social Science and Global Culture Journal*, 6(1). <https://jurnal.ucy.ac.id/index.php/AoSSaGCJ/article/view/2338>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. CV Mandar Maju.
- Simamora, H. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono, T. (2018). *Metode penelitian evaluasi: Pendekatan kuantitatif, kualitatif dan kombinasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen keuangan: Teori, konsep dan aplikasi* (ed. pertama). Ekonisia.
- Utari, K. T., & Rasto. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238–245. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>