

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Barat)

Faisal Arief Budiman, Zefriyenni, Nila Pratiwi

Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

Korespondensi Penulis : arieffaisal33@gmail.com

Abstract. Human resources (HR) are very important in an organization, therefore every organization always strives to have quality human resources. Quality human resources in an organization will not work well. Human resources and the organization must have a mutually necessary relationship, the organization needs quality employees and the organization should pay attention to work aspects related to human resources. employee performance at the West Sumatra Province Civil Service Agency (BKD) has not yet reached the target. The research population is all employees. The sampling technique is a saturated sample obtained as many as 72 samples. The analysis tool used is Structural Equation Modeling (SEM). So the results of this study indicate that (1) work motivation has a positive and significant effect (0.162) on job satisfaction at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. (2) The work environment has a positive and significant effect (0.000) on job satisfaction at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. (3) Work motivation has a positive and significant effect (0.000) on employee performance at the West Sumatra Provincial Civil Service Agency. (4) Work environment has a positive and not significant effect (0.006) on employee performance at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect (0.014) on employee performance at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. (6) Work motivation has a positive and significant effect (0.176) on employee performance through job satisfaction at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. (7) The work environment has a positive and significant effect (0.018) on employee performance through job satisfaction at the West Sumatra Provincial Civil Service Agency. (8) The contribution of work motivation and work environment variables to job satisfaction is 0.888 or 88.8% and the remaining 11.2% is influenced by other variables not examined in this study at the West Sumatra Provincial Civil Service Agency. (9) The contribution of competency, workload and job satisfaction variables to employee performance is 0.843 or 84.3% and the remaining 15.7% is influenced by other variables not examined by this study at the West Sumatra Provincial Civil Service Agency.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction

Abstrak. Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu organisasi oleh karena itu setiap organisasi selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik antara SDM dan organisasi harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas dan sudah seharusnya organisasi memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian (BKD) Provinsi Sumatera Barat belum mencapai target. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh diperoleh sebanyak 72 sampel. Alat analisis yang digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Maka hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,162) terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,000) terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (3) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,000) terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan (0,006) terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,014) terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (6) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,176) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (7) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,018) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (8) Kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,888 atau sebesar 88,8% dan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (9) Kontribusi variabel kompetensi, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,843 atau sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Received Januari 18, 2024; Accepted Februari 21, 2024; Published Maret 31, 2024

* Faisal Arief Budiman, arieffaisal33@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) sangat penting dalam suatu organisasi oleh karena itu setiap organisasi selalu berupaya untuk memiliki SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas suatu organisasi tidak akan berjalan dengan baik antara SDM dan organisasi harus memiliki hubungan yang saling membutuhkan, organisasi membutuhkan karyawan yang berkualitas dan sudah seharusnya organisasi memperhatikan aspek-aspek kerja yang berkaitan dengan sumber daya manusia. SDM yang unggul menjadi modal utama tercapainya tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu didalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Kinerja pegawai dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk keterampilan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Kasmir, 2019). Kinerja pegawai merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai, hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dengan apa yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik (Sumarjo & Priansa, 2018).

Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan bagi pihak manajemen karena keberhasilan untuk mencapai visi dan tujuan dari organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga pegawai dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan (Christian & Sumbogo, 2022).

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu: Men, Money, Methode, Material, Machine, dan Market (Suwatno & Priansa, 2018).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

MSDM merupakan suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan, yang mana dalam organisasi tersebut terdiri atas serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan ketenagakerjaan yang memengaruhi efektivitas karyawan dan organisasi, sehingga dalam organisasi tersebut terjadi aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan

agar sumber daya manusia dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan (Tegar, 2019).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja juga merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya dengan tujuan untuk menyesuaikan harapan kinerja individu dengan tujuan organisasi sehingga akan mampu mewujudkan kinerja yang baik (Hery, 2019).

Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin yaitu, "mavere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Mahardika, (2019), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja di lingkungan kerja (Ramadhani, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya, jenis pekerjaan mereka sendiri, gaji atau upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun hasil kerja secara keseluruhan (Busro, 2018).

METODE

Objek Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan judul penelitian maka yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan salah satu wadah atau instansi resmi yang dimiliki

oleh Pemerintah Provinsi Sumatera Barat, yang beralamat di Jl. Batang Antokan. No.4. Padang, Sumatera Barat, Indonesia.

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif Sugiyono,(2018), mendefinisikan metode penelitian kuantitatif adalah metode yang berpatok pada hasil yang positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

HASIL PEMBAHASAN

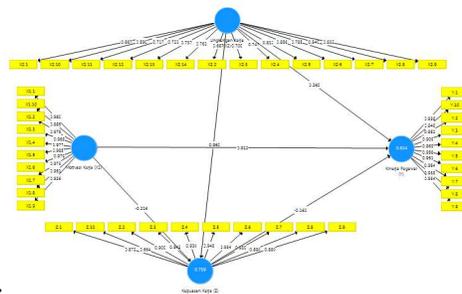
Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Tahapan-tahapan tersebut adalah sebagai berikut :

Pengujian *Outer Model*

Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *Convergent Validity* > 0,70.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan *SmartPLS*. *Convergent validity* dilakukan dengan melihat item *reliability* yang ditunjukkan oleh nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* yang dikatakan valid yaitu sebesar >0,70. Sehingga diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut

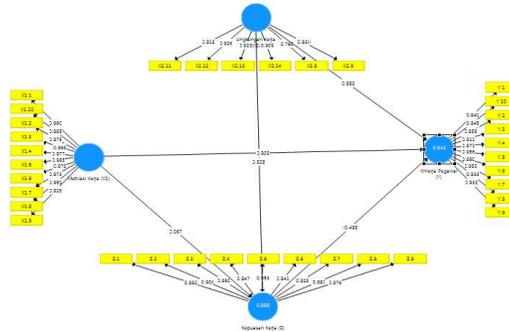


Gambar 1

Hasil Pengujian *Outer Model* Sebelum Dieliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi harus di atas 0,70 karena korelasi 0,50 sampai 0,60 dianggap masih belum memadai atau belum dapat diterima. Dalam penelitian ini masih

ada nilai-nilai *convergent validity* di bawah 0,70 sehingga ada indikator yang perlu di eliminasi. Pada gambar diatas indikator yang di eliminasi dalam penelitian ini antara lain variabel disiplin kerja X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7 dan X2.10 serta variabel kepuasan kerja Z.10.



Gambar 2

Hasil Pengujian *Outer Model* Sesudah Dieliminasi

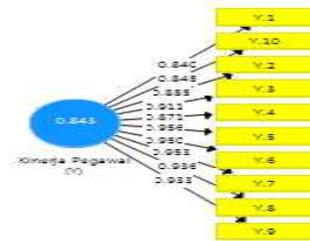
Dalam tahap pengembangan korelasi 0,7 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima.

Uji Validitas

1. Vaiditas Konvergen (*Convergent Validity*)

a. Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut:



Gambar 3

***Outer Loading* Kinerja Pegawai**

Dari gambar 3 di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* > 0,70. Pada variabel kinerja pegawai tidak ada yang dieliminasi, pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1

Outer Loading Kinerja Pegawai

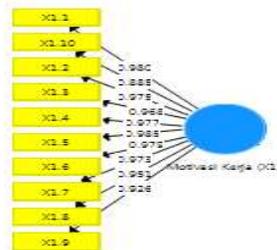
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Y.1	0,840	Valid
2	Y.2	0,855	Valid
3	Y.3	0,911	Valid
4	Y.4	0,871	Valid
5	Y.5	0,956	Valid
6	Y.6	0,950	Valid
7	Y.7	0,953	Valid
8	Y.8	0,936	Valid
9	Y.9	0,933	Valid
10	Y.10	0,845	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,70 dengan demikian seluruh indikator kinerja pegawai valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,70.

b. Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :



Gambar 4

Outer Loading Motivasi Kerja

Dari gambar 4 di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* >0,70. Pada variabel Motivasi Kerja semua pernyataan valid karena memiliki nilai *convergent validity* >0,70, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2

Outer Loading Motivasi Kerja

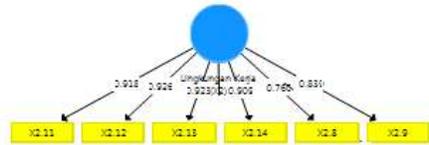
No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	X1.1	0,980	Valid
2	X1.2	0,975	Valid
3	X1.3	0,968	Valid
4	X1.4	0,977	Valid
5	X1.5	0,985	Valid
6	X1.6	0,979	Valid
7	X1.7	0,973	Valid
8	X1.8	0,951	Valid
9	X1.9	0,926	Valid
10	X1.10	0,885	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,70 dengan demikian seluruh indikator Gaya Kepemimpinan valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,70.

c. Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :



Gambar 5

***Outer Loading* Lingkungan Kerja**

Dari gambar 5 di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* >0,70. Pada variabel disiplin kerja ada 8 pernyataan yang dieliminasi yaitu X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, X2.6, X2.7 dan X2.10. karena memiliki nilai *convergent validity* >0,70, yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 3

***Outer Loading* Lingkungan Kerja**

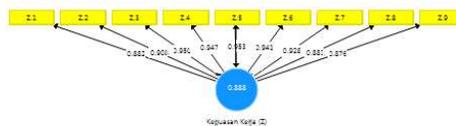
No	Indikator	Nilai <i>Convergent Validity</i>	Keterangan
1	X2.8	0,760	Valid
2	X2.9	0,835	Valid
3	X2.11	0,918	Valid
4	X2.12	0,926	Valid
5	X2.13	0,923	Valid
6	X2.14	0,909	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,70 dengan demikian seluruh indikator Disiplin kerja valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,70.

d. Kepuasan Kerja (Z)

Berdasarkan pengujian *outer model* pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian *convergent validity* sebagai berikut :



Gambar 6

***Outer Loading* Kepuasan Kerja**

Dari gambar 6 di atas dapat dilihat nilai *outer loading* yang valid sesuai dengan nilai *convergent validity* > 0,70. Pada variabel motivasi ini ada 1 pernyataan yang dieliminasi yaitu Z.10 karena memiliki nilai *convergent validity* > 0,70, pernyataan yang valid dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4
Outer Loading Kepuasan Kerja

No	Indikator	Nilai Convergent Validity	Keterangan
1	Z.1	0,822	Valid
2	Z.2	0,908	Valid
3	Z.3	0,950	Valid
4	Z.4	0,947	Valid
5	Z.5	0,953	Valid
6	Z.6	0,942	Valid
7	Z.7	0,928	Valid
8	Z.8	0,881	Valid
9	Z.9	0,876	Valid

Sumber: Olahan SmartPLS

Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai *convergent validity* >0,70 dengan demikian seluruh indikator motivasi valid karena memiliki nilai-nilai *convergent validity* >0,70.

2. Validitas Diskriminasi (*Discriminant Validity*)

Discriminant validity juga dapat diketahui dengan melihat nilai *Average Variant Extracted (AVE)* untuk masing-masing indikator dipersyaratkan nilainya harus >0,5 untuk model yang baik.

Tabel 5
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja (Z)	0,845
Kinerja Pegawai (Y)	0,821
Lingkungan Kerja (X2)	0,777
Motivasi Kerja (X1)	0,922

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel kepuasan kerja,kinerja pegawai,lingkungan kerja dan motivasi kerja >0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

Pengujian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkatan valid data, maka langkah berikutnya adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat *reliable* dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat *composite reliability* dan nilai *cronbach alpha*. Nilai suatu konstruk dikatakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,70.

Tabel 6
Nilai *Construct Reliability* dan *Validity*

Keterangan	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	Reliabilitas Komposit	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,977	0,977	0,980	0,845
Kinerja Pegawai (Y)	0,976	0,979	0,979	0,821
Lingkungan Kerja (X2)	0,941	0,944	0,954	0,777
Motivasi Kerja (X1)	0,991	0,992	0,992	0,922

Sumber: *Olahan SmartPLS*

Berdasarkan tabel 6 di atas telah ditemukan nilai *cronbach alpha* >0,70 artinya bahwa tingkat kehandalan data telah baik atau handal. Kemudian nilai *composite reliability* masing-masing konstruk >0,70 demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehandalan data baik atau *reliable*. Berdasarkan struktur *outer model* dapat dibentuk persamaan model sebagai berikut :

- a) Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk motivasi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat *error* yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian

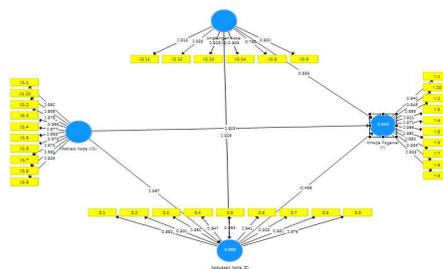
$$Z = 0,067X1 + 0,925X2 + e1$$

- b) Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk motivasi pegawai, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan *error* yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,909X1 + 0,559X2 - 0,498Z + e2$$

Pengujian Inner Model (Structural Model)

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model *structural* hasil uji dengan menggunakan *SmartPLS* :



Gambar 7
Hasil Pengujian Inner Model

R-Square (R2)

Berikutnya untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi R-Square :

Tabel 7
Hasil Pengujian R-Square

Keterangan	R-Square	Adjusted R-Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,843	0,836
Kepuasan Kerja (Z)	0,888	0,885

Sumber: Olahan SmartPLS

Pada tabel 7 di atas, terlihat nilai R-Square konstruk kepuasan kerja sebesar 0,885 atau sebesar 88,5%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sementara nilai Adjusted R-Square untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,836 atau sebesar 83,6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

Koefisien Jalur (Path Coefficient)

Berikut hasil output dari SmartPLS yang menggambarkan estimasi untuk pengujian koefisien jalur

Tabel 8
Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Uraian	Sampe l Asli (O)	Rata-Rata Sampe l (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik (O/STDEV)	P Values	Ket
H1	Motivasi Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,067	0,068	0,048	1,400	0,162	Hipotesis Ditolak
H2	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja(Z)	0,925	0,925	0,029	31,814	0,000	Hipotesis Diterima
H3	Motivasi Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,909	0,908	0,030	30,255	0,000	Hipotesis Diterima
H4	Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,559	0,588	0,202	2,774	0,006	Hipotesis Diterima
H5	Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	-0,498	-0,522	0,201	2,477	0,014	Hipotesis Diterima

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel 8 di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis H2, H3, H4, H5 di terima karena t-statistik >1,96 dan p-values < 0,05 sedangkan hipotesis H1 ditolak karena t-statistik < 1,96 dan p-values >

0,05. Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program *SmartPLS* didapatkan hasil analisis efek tidak langsung spesifik yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 9
Hasil Result Patht Analisis

Hipotesis	Uraian	Sampel Asli (O)	Rata-Rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik ((O/STD EV)	P Values	Keterangan
H6	Motivasi Kerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	-0,033	-0,033	0,025	1,356	0,176	Hipotesis Ditolak
H7	Lingkungan Kerja (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	-0,460	-0,485	0,194	2,377	0,018	Hipotesis Diterima

Sumber: Olahan SmartPLS

Berdasarkan tabel 9 di atas nilai t-statistik atau t-hitung berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, dengan membandingkan nilai t statistik atau t hitung dengan t-tabel pada 1,96 dan pada kesalahan menolak data sebesar 0,05.

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,356 > 1,96$, nilai P-Value $0,176 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis ditolak atau H_0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $2,377 > 1,96$, nilai P-Value $0,018 < 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel *intervening*. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 0,05. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 0,05, maka H_0 ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 0,05, maka H_a diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model struktural :

Tabel 10
Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Koefisien	T Statistik	P Values	Keterangan
H1	Motivasi Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Z) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	0,067	1,400 < 1,96	0,162 > 0,05	nilai t-statistik 1,400 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,162 lebih besar dari 0,05.
H2	Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	0,925	31,814 > 1,96	0,000 < 0,05	nilai t-statistik 31,814 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H3	Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	0,909	30,255 > 1,96	0,000 < 0,05	nilai t-statistik 30,255 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,000 lebih kecil dari 0,05.
H4	Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	0,559	2,774 > 1,96	0,006 < 0,05	nilai t-statistik 2,774 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,006 lebih kecil dari 0,05.
H5	Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	-0,498	2,477 > 1,96	0,014 < 0,05	Diterima, karena nilai koefisien bernilai negatif, nilai t-statistik 2,477 lebih besar dari 1,96 dan nilai p-values 0,014 lebih kecil dari 0,05.
H6	Motivasi Kerja (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	-0,033	1,356 < 1,96	0,176 > 0,05	nilai t-statistik 1,356 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,176 lebih besar dari 0,05.
H7	Lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat	-0,460	2,377 < 1,96	0,018 > 0,05	nilai t-statistik 2,377 lebih kecil dari 1,96 dan nilai p-values 0,018 lebih besar dari 0,05.

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik motivasi kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *P-Values* $0,162 < 0,05$ maka dapat diperoleh H0 diterima H1 ditolak. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (D. S. Harahap & Khair, 2019) terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja yang artinya motivasi kerja memiliki hubungan atau keterkaitan dengan kepuasan kerja. terlihat bahwa motivasi kerja yang dominan berasal dari dalam diri karyawan sedangkan kepuasan kerja lebih didominasi faktor dari orang lain atau lingkungan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_2 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nurhasanah et al., (2022) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Munandar et al., (2022) terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang artinya lingkungan kerja tidak memiliki hubungan atau keterkaitan dengan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang ada di instansi tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di instansi. Kepuasan kerja akan menjadi rendah jika lingkungan kerja yang diberikan melebihi kemampuan pegawai, karena pegawai akan lebih puas ketika diberikan lingkungan kerja yang bagus dan sesuai dengan kenyamanan pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *P-Values* $0,000 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_3 diterima. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranata et al., (2022), terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono, (2021), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan artinya motivasi kerja memiliki hubungan atau keterkaitan dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian statistik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *P-Values* $0,006 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_4 diterima. Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Putriawati, (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manalu, (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan artinya lingkungan kerja memiliki hubungan atau keterkaitan dengan kinerja pegawai. Karena semakin bagus lingkungan kerja yang dimiliki pegawai, maka dapat membuat kinerja pegawai menjadi meningkat dan pekerjaan yang dikerjakan menjadi efektif karena banyaknya pekerjaan yang terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan instansi.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil statistik motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *P-Values* $0,014 < 0,05$ maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_5 diterima. Hasil sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tiyas & Parmin, (2021), dan Munandar et al., (2022), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh signifikan artinya kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dalam menyelesaikan pekerjaan, akan meningkatkan kinerjanya di dalam instansi, karena pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya, memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang instansi dan membantu pegawai lain sehingga membuat kinerja di dalam instansi menjadi lebih baik.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil nilai koefisien *original sample* $-0,033$ yang artinya terdapat nilai negatif antara hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian nilai *t*-statistik $>$ *t*-tabel $1,96$ pada α $0,05$ atau $1,356 < 1,96$ nilai *P-Value* $0,176 > 0,05$ dengan demikian maka diperoleh H_0 ditolak dan H_6 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dimana motivasi kerja akan meningkat melalui kepuasan kerja, dan kinerja pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh motivasi kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja berhasil memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini menolak hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat et al., (2020), dan Rijal & Frianto, (2020), terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Hasil positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena dapat memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil nilai koefisien *original sample* $-0,460$ yang artinya terdapat nilai negatif antara hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Kemudian nilai *t*-statistik $>$ *t*-tabel $1,96$ pada α $0,05$ atau $2,377 > 1,96$ nilai *P-Value* $0,018 > 0,05$ dengan demikian maka diperoleh H_0 ditolak dan H_7 diterima. Dengan kata lain, terdapat pengaruh negatif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dimana lingkungan kerja akan menurun melalui kepuasan kerja, dan kinerja pegawai semakin meningkat apabila langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (V. A. Harahap & Hidayat, 2016) menyatakan bahwa motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki hubungan mediasi, dikarenakan motivasi merupakan sesuatu dorongan dari dalam yang menimbulkan semangat kerja sedangkan kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Motivasi dan kepuasan kerja muncul dari dalam diri pekerja sehingga sulit untuk menemukan hubungan diantara kedua variabel ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang pengaruh kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan ($0,162 > 0,05$) terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,006 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,014 < 0,05$) terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
6. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan ($0,176 > 0,05$) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
7. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,018 > 0,05$) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.
8. Kontribusi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 0,885 atau sebesar 88,5% dan sisanya sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

9. Kontribusi variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,836 atau sebesar 83,6% dan sisanya sebesar 15,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat
 - a. Untuk meningkatkan motivasi kerja pada pegawai, manajemen harus lebih harus lebih memberikan pengarahan mengenai wewenang apa yang dapat diputuskan/diambil oleh pegawai sehingga pegawai dapat lebih berkontribusi, bersemangat dan dapat berinisiatif dalam melakukan perkerjaan.
 - b. Untuk kepuasan kerja, Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat harus lebih memperhatikan dan memeberikan pengarahan yang mana dengan begitu diharapkan kepuasan kerja yang ada pada diri karyawan dapat meningkat sehingga menambah motivasi kerja pegawai
2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai seperti motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Dengan harapan, agar sampel dan objek penelitian ini lebih berkembang serta hasil penelitian yang dilakukan lebih akurat dan memiliki manfaat yang lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (Satu)*. Prenadamedia Group.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja*. 2(1), 69–88.
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2016). *KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT . TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA SEMARANG) P endahuluan*.
- Hery. (2019). *Manajemen Kinerja*. PT. Grasindo.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., Sani, A., & Nurhadi, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Managemnt*, 6(1), 2597–4084.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Satu)*. Rajawali Pers.

- Manalu, H. (2020). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan*. *IV(2)*, 140–147.
- Mulyono, J. (2021). *Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pengairan kabupaten lampung tengah*. *1(November)*, 50–60.
- Munandar, A., Hermawan, A., & Syihabudhin. (2022). *Effect Of Workload And Organizational Justice On Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta , Malang)*. *2(2)*, 356–366.
- 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>
- Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. *1(3)*, 290–304. <https://doi.org/10.31933/JIMT>
- Pranata, K. A., Landra, N., & Pusitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar. *Jurnal Emas*, 202–214.
- Ramadhani, L. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Pada PT Bakrie Pasaman Plantations*. *8.5.2017*, 2003–2005.
- Rijal, A. F. N., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja : Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, *3(1)*, 49–58. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.309>
- Sumardjo, Mahendro, Donni Juni Priansa. 2018. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci*. Bandung : Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2018). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis (Enam)*. Alfabeta, cv.
- Tegar, N. (2019). *Manajemen SDM, Dan Karyawan : Strategi Pengelolaan SDM Dan Karyawan Dengan Pendekatan Teoritis Dan Praktis* (A. Ishartadi (ed.); Satu). Quadrant.
- Tiyas, A. P., & Parmin. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pendamping PKH Kabupaten Kebumen*. *3(April)*, 377–395.