

Peran Mediasi Kepuasan Kerja Atas Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Pegawai Kecamatan Kabaena Timur)

Darlia¹, Intyas Yekti², Mas'ud Muchlis³

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang, email: darlia502@gmail.com

²Staf Pengajar, Universitas Widyagama Malang, email: yekti.intyas@gmail.com

³Staf Pengajar, Universitas Widyagama Malang, email: masudmuchlis@gmail.com

Presenting Author: yekti.intyas@gmail.com

*Corresponding Author: masudmuchlis@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diarahkan untuk mengetahui dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel perantara bagi pekerja di Wilayah Kabaena Timur. Eksplorasi ini merupakan pengujian kuantitatif dengan menggunakan strategi uji sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan contoh dari 42 perwakilan Lokal Kabaena Timur. Pengumpulan informasi dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan survei menggunakan skala Likert 5 poin. Informasi dalam penelitian ini dibedah menggunakan PLS (Partial Least Square) dengan bantuan pemrograman pada PC. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dampak positif dan luar biasa antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, dampak positif dan besar antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dampak positif dan tidak signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, dan dampak positif dan tidak signifikan kepuasan kerja sebagai variabel perantara antara lingkungan kerja pada kinerja pegawai. Wajar jika semua perwakilan Wilayah Kabaena Timur dapat mengikuti dan mengembangkan lebih lanjut pemenuhan pekerjaan dan pelaksanaan pekerja, pihak berwenang juga perlu melakukan penyempurnaan untuk pemenuhan pembayaran sesuai tanggung jawabnya. Dengan tujuan bahwa variabel pemenuhan pekerjaan menengahi dampak lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

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

Abstract

This study was directed to determine the impact of the work environment on employee performance with job satisfaction as an intermediary variable for workers in the East Kabaena Region. This exploration is a quantitative test using a saturated sampling test strategy, where the entire population is used as a sample from 42 local representatives of East Kabaena. The collection of information in this study was by distributing surveys using a 5-point Likert scale. The information in this study was dissected using PLS (Partial Least Square) with the help of programming on a PC. The results showed that there was a positive and extraordinary impact between the work environment and employee performance, a positive and significant impact between the work environment and job satisfaction, a positive and insignificant impact between job satisfaction and employee performance, and a positive and insignificant impact on job satisfaction as a variable. intermediary between the work environment on employee performance. It is natural that all representatives of the East Kabaena Region can follow and develop further the fulfillment of work and the implementation of workers, the authorities also need to make improvements to fulfill the payment according to their responsibilities. With the aim that the variable of job fulfillment mediates the impact of the work environment on employee performance.

Keywords: Work Environment, Job Satisfaction, and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Asosiasi atau organisasi, membutuhkan, menggunakan, dan bekerja sama dengan aset yang berbeda untuk mencapai tujuan mereka. Meskipun demikian, ada banyak jenis kualitas otoritatif. Aset utamanya meliputi: tenaga kerja. Berbagai aset harus didapatkan dan dikerjakan jika asosiasi memiliki SDM yang mumpuni.

Hasil dari sebuah asosiasi sangat dipengaruhi oleh presentasi para pekerjanya. Seorang wakil yang memiliki eksekusi yang hebat dapat menjunjung tinggi pencapaian tujuan dan target yang ditetapkan oleh organisasi. Seperti yang ditunjukkan oleh Siagian (2002); Ginanjar (2015) eksekusi representatif dipengaruhi oleh beberapa variabel, yaitu: gaji, tempat kerja, inisiatif dan inspirasi kerja, disiplin kerja, pemenuhan kerja, korespondensi dan elemen yang berbeda.

Pemenuhan pekerjaan merupakan elemen pendorong untuk memperluas pelaksanaan perwakilan yang dengan demikian akan menambah bekerja pada pelaksanaan hirarkis (Gorda, 2004). Perwakilan yang memiliki rasa puas yang tinggi terhadap pekerjaannya memiliki sentimen baik yang tinggi, begitu pula sebaliknya. Ketika perwakilan senang dengan pekerjaannya, akan ada peningkatan mental yang membuat pekerja bekerja lebih optimal.

Selain kepuasan kerja, tempat kerja merupakan alat penilaian yang akan mempengaruhi pelaksanaan representatif jika tempat kerja dalam organisasi tersebut bagus. Tempat kerja yang menarik bagi perwakilan melalui kerja sama yang menyenangkan dengan atasan, rekan kerja dan bawahan, serta bantuan kantor dan kerangka kerja yang memuaskan di lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi perwakilan sehingga kinerja pekerja dapat meningkat.

Iklim yang baik akan membuat perwakilan merasa nyaman bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009), tempat kerja seharusnya bagus atau layak jika orang dapat menyelesaikan latihan dengan sempurna, sehat, aman, dan nyaman. Hal ini sesuai Nuridha (2017) yang menyatakan bahwa tempat kerja yang stabil juga akan jelas membantu karyawan merasa nyaman dan rileks saat bekerja. Dengan cara ini, perwakilan akan merasa senang dengan pekerjaan mereka karena perwakilan dapat menyesuaikan diri dengan tempat kerja yang menyenangkan.

Mengacu terhadap latar belakang, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabaena Timur?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Kabaena Timur?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabaena Timur?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Kabaena Timur yang di mediasi kepuasan kerja?

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Menurut Netisemito (2000), eksekusi representatif adalah efek samping dari pekerjaan baik kualitas maupun jumlah yang diciptakan oleh pekerja atau cara asli berperilaku yang ditunjukkan sesuai dengan keahlian dan kewajiban mereka yang terpisah dengan tujuan akhir untuk mencapai tujuan asosiasi yang bersangkutan secara sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai etika, serta moral.

Sesuai Robbins (2006) penanda untuk mengukur eksekusi pekerja secara eksklusif ada

lima petunjuk, khususnya: . (1) Kualitas. (2) Jumlah. (3) Waktu. (4) Kecukupan. (5) Otonomi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah Menyelesaikan kewajiban dan komitmen mereka dan dapat mempengaruhi perwakilan dalam melakukan tugas yang ditunjuk (Nitisemito, 2014).

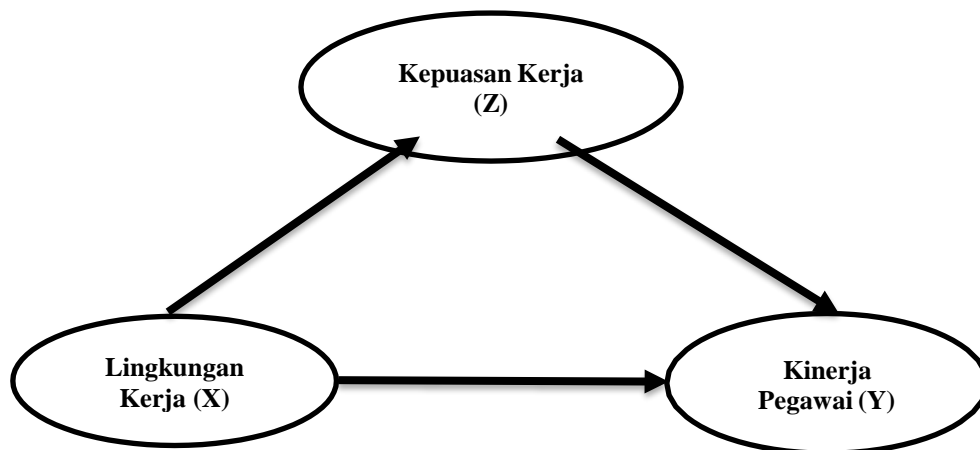
Siagian (2014) mengusulkan bahwa tempat kerja non-aktual terdiri dari beberapa petunjuk, khususnya: (1) Hubungan Rekan Kerja Seangkatan. (2) Hubungan Atasan dan Bawahan . (3) Kerjasama Antar Pegawai.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) pemenuhan pekerjaan adalah kecenderungan luar biasa atau reaksi positif individu yang merupakan konsekuensi dari evaluasi tugas atau wawasan kerja. Seseorang yang puas dengan pekerjaannya merupakan indikasi bahwa pergaulan sangat banyak dilakukan, sehingga konsekuensi dari pekerjaan eksekutif akan kuat dan efektif. Pemenuhan pekerjaan adalah perhitungan penting yang mengakui pelaksanaan terbesar.

Menurut Robbins dan Judge (2008) pemenuhan pekerjaan terdiri dari lima sudut pandang, yaitu sebagai berikut. (1) Sifat Pekerjaan. (2) Gaji. (3) Pengawasan. (4) Peluang Promosi

Gambar 1 Kerangka konseptual



Keterangan:

H₁ : Budiarto dkk. 2015, Ronal dkk. 2019, Henry dkk. 2017, Rosminah 2021, Bayu 2017.

H₂ : Sahira 2018, Riri 2015, Irma 2020, Vivi 2021, Jasman 2017.

H₃ : Damayanti 2018, Dina 2018, Iwan 2018, Natalia dkk. 2021, Noer 2016, Abidin 2015

H₄ : Ahmad dkk. 2021, Rizal 2019, Tiswanti dkk. 2022, Bayu 2017.

Hipotesis

Mengacu kepada rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu serta kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kabaena Timur.

H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kecamatan Kabaena Timur.

H₃ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kabaena Timur

H₄ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kabaena Timur yang di mediasi kepuasan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada pegawai Kecamatan Kabaena Timur. Populasi pada penelitian ini yaitu berjumlah 42 pegawai yang berada di Kecamatan Kabaena Timur. Menurut Arikunto (2002) “Apabila populasi kurang dari 100 maka semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel”, sehingga semua populasi yang berjumlah 42 pegawai di Kecamatan Kabaena Timur dijadikan sebagai sampel dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian *explanatory research*. Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yaitu dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Hasil pengelolaan data dalam penelitian ini didukung oleh *software* di komputer yaitu program aplikasi smart PLS 3.3.9 dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan *analysis method* yakni *partial least square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Hasil

Tabel 1
Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	26	62
2.	Perempuan	16	38
	Jumlah	42	100
No.	Jenis Pegawai		
1.	PNS	29	69
	Perempuan	11	
	Laki-laki	18	
2.	Kontrak	13	31
	Perempuan	5	
	Laki-laki	8	
	Jumlah	42	100
No.	Usia		
1.	20-29	11	26
2.	30-39	18	43
3.	40-49	8	19
4.	50-59	5	12
	Jumlah	42	100

Sumber: Data primer diolah, 2022

Karakteristik responden diperoleh melalui kuesioner yang telah disebar terhadap 42 responden pada pegawai Kecamatan Kabaena Timur. Berdasarkan data mengenai identitas pada pegawai kecamatan ini, bahwa pekerjaan pada pegawai kecamatan ini tidak dibatasi oleh usia. Hal ini didasarkan dari tingkat usia anggota yaitu dari usia 20-59 tahun. Jenis kelamin laki-laki lebih banyak dengan persentase 62% sebanyak 26 orang, dan jenis kelamin perempuan

sejumlah 16 orang dengan persentase 38%. Untuk jenis pegawai berdasarkan data responden, pegawai negeri sipil (PNS) lebih mendominasi yaitu sebanyak 29 pegawai dengan presentasi 69% yang terdiri dari 18 pegawai laki-laki yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) dan 11 pegawai perempuan yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sedangkan Pegawai kontrak sebanyak 13 pegawai dengan presentasi 31% yang terdiri dari 8 pegawai laki-laki yang berstatus pegawai kontrak dan 5 pegawai perempuan yang berstatus pegawai kontrak.

Hasil Uji Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas Konvergen

Hasil uji konvergen validitas pada faktor tempat kerja (X), pemenuhan pekerjaan (Z), dan eksekusi representatif (Y) melalui model estimasi cerdas terdapat stacking factor senilai pointer lebih dari 0,500, dinyatakan bahwa setiap tanda variabel telah memenuhi legitimasi terfokus. Ukuran reflektif individu seharusnya tinggi dengan asumsi itu berhubungan $> 0,7$ dengan perkembangan yang diperkirakan, sementara menurut Jawline yang dikutip oleh Imam Ghozali, nilai susun eksternal antara 0,5 - 0,6 dianggap memadai

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Konvergen

No.	Indikator	Loading Faktor	Ket.
Lingkungan Kerja (X)			
Hubungan Rekan Kerja Seangkatan (X₁)			
1.	Saling menghormati	0.855	Valid
2.	Dapat berkomunikasi dengan baik	0.876	Valid
3.	Rekan kerja yang dapat menciptakan harmonis	0.848	Valid
Hubungan Atasan dan Bawahan (X₂)			
1.	Atasan Memberikan Arahan bagi Para Pegawai	0.887	Valid
2.	Atasan Memberikan Solusi bagi Permasalahan Pegawai	0.851	Valid
Kerjasama Antar Pegawai (X₃)			
1.	Rekan Kerja Yang Dapat Bekerja Sama Dengan Baik	0.903	Valid
2.	Rekan Kerja Yang Dapat Memberikan Solusi Saat Ada Permasalahan	0.885	Valid
3.	Rekan kerja yang dapat memberi dukungan	0.894	Valid
Kepuasan Kerja (Z)			
Sifat Pekerjaan (Z₁)			
1.	Tugas yang diberikan sesuai keterampilan	0.701	Valid
2.	Melaksanakan Tugas dengan Mudah	0.694	Valid
3.	Pekerjaan yang Menantang	0.713	Valid
Pengawasan (Z₂)			
1.	Pimpinan Tegas	0.802	Valid

2.	Pimpinan Yang Menegakkan Disiplin	0.836	Valid
3.	Pimpinan Obyektif Dalam Meilai Prestasi Pekerjaan	0.754	Valid
Gaji (Z₃)			
1.	Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Tuntutan Pekerjaan	0.759	Valid
2.	Gaji Sudah Dapat Memenuhi Kebutuhan	0.766	Valid
3.	Mendapatkan Gaji Sesuai Dengan Peran	0.771	Valid
Peluang Promosi (Z₄)			
1.	Tersedia peluang untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang dimiliki	0.777	Valid
2.	Dipelakukan adil dalam kesempatan promosi	0.752	Valid
Kinerja Pegawai (Y)			
Kualitas (Y₁)			
1.	Ketelitian	0.751	Valid
2.	Keterampilan	0.818	Valid
Kuantitas (Y₂)			
1.	Kecepatan	0.723	Valid
2.	Volume pekerjaan	0.844	Valid
Ketetapan Waktu (Y₃)			
1.	Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0.856	Valid
2.	Datang tepat waktu	0.828	Valid
Efektivitas (Y₄)			
1.	Ketepatan dalam menggunakan fasilitas sumber daya agar membuahkan hasil yang maksimal	0.811	Valid
2.	Keselarasan karyawan dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan tertentu	0.768	Valid
Kemandirian (Y₅)			
1.	Mempunyai komitmen kerja	0.790	Valid
2.	Mempunyai tanggung jawab perusahaan	0.725	Valid

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

b. Uji Validitas Diskriminan

Hasil dari uji legitimasi diskriminan diberikan nilai lintas susun, dengan nilai faktor susun di segmen setiap variabel (kuat) menjadi yang paling penting dibandingkan dengan nilai lintas susun dari berbagai faktor, diikuti dengan petunjuk untuk setiap variabel tempat kerja (X),

pemenuhan pekerjaan (Z) dan pelaksanaan perwakilan (Y) dapat memenuhi legitimasi diskriminan

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Diskriminan Menggunakan Cross Loading

No.	Item	X	Y	Z
Lingkungan Kerja (X)				
Hubungan rekan kerja seangkatan (X ₁)				
1.	Saling menghormati	0.855	0.844	0.835
2.	Dapat berkomunikasi dengan baik	0.876	0.850	0.808
3.	Rekan kerja yang dapat menciptakan harmonis	0.848	0.784	0.788
Hubungan Atasan dan Bawahan (X₂)				
1.	Atasan Memberikan Arahan bagi Para Pegawai	0.887	0.835	0.832
2.	Atasan Memberikan Solusi bagi Permasalahan Pegawai	0.851	0.814	0.811
Kerjasama Antar Pegawai (X₃)				
1.	Rekan Kerja Yang Dapat Bekerja Sama Dengan Baik	0.903	0.858	0.855
2.	Rekan Kerja Yang Dapat Memberikan Solusi Saat Ada Permasalahan	0.885	0.883	0.853
3.	Rekan kerja yang dapat memberi kandukungan	0.894	0.876	0.808
Kepuasan Kerja (Z)				
Sifat Pekerjaan (Z₁)				
1.	Tugas yang diberikan sesuai keterampilan	0.674	0.691	0.701
2.	Melaksanakan Tugas dengan Mudah	0.722	0.698	0.694
3.	Pekerjaan yang Menantang	0.738	0.742	0.713
Pengawasan (Z₂)				
1.	Pimpinan Tegas	0.785	0.786	0.802
2.	Pimpinan Yang Menegakkan Disiplin	0.795	0.785	0.836
3.	Pimpinan Obyektif Dalam Meilai Prestasi Pekerjaan	0.656	0.631	0.754
Gaji (Z₃)				
1.	Gaji Yang Diterima Sesuai Dengan Tuntutan Pekerjaan	0.708	0.679	0.759
2.	Gaji Sudah Dapat Memenuhi Kebutuhan	0.699	0.720	0.766
3.	Mendapatkan Gaji Sesuai Dengan Peran	0.654	0.630	0.771
Peluang Promosi (Z₄)				
1.	Tersedia peluang untuk mengembangkan diri serta kemampuan yang dimiliki	0.654	0.639	0.777

2.	Dipelakukan adil dalam kesempatan promosi	0.753	0.732	0.752
Kinerja Pegawai (Y)				
Kualitas (Y₁)				
1.	Ketelitian	0.732	0.751	0.763
2.	Keterampilan	0.728	0.818	0.751
Kuantitas (Y₂)				
1.	Kecepatan	0.693	0.723	0.686
2.	Volume pekerjaan	0.799	0.844	0.768
Ketetapan Waktu (Y₃)				
1.	Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu	0.853	0.856	0.805
2.	Datang tepat waktu	0.784	0.828	0.724
Efektivitas (Y₄)				
1.	Ketepatan dalam menggunakan fasilitas sumber daya agar membuahkan hasil yang maksimal	0.796	0.811	0.758
2.	Keselarasan karyawan dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan tertentu	0.769	0.768	0.688
Kemandirian (Y₅)				
1.	Mempunyai komitmen kerja	0.783	0.790	0.769
2.	Mempunyai tanggung jawab perusahaan	0.689	0.725	0.645

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Tabel 4. Efek samping dari uji diskriminan legitimasi akar harga AVE menunjukkan bahwa harga akar AVE (mencolok) lebih penting daripada penghargaan hubungan antara faktor inert, diikuti oleh faktor tempat kerja (X), pemenuhan pekerjaan (Z), dan eksekusi perwakilan (Y) memiliki legitimasi diskriminan. memadai.

Tabel 4

Hasil Uji Diskriminan Validitas Dengan Akar AVE

No.	Indikator	X	Y	Z
1.	Lingkungan Kerja (X)	0.875	0.964	0.941
2.	Kinerja Pegawai (Y)	0.964	0.793	0.929
3.	Kepuasan Kerja (Z)	0.941	0.929	0.758

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

c. Uji Reliabilitas Konstruk

Dalam estimasi ini, jika nilai yang didapat > 0,70, maka pengembangan tersebut dapat dikatakan memiliki ketergantungan yang tinggi. Cronbach's Alpha adalah tes kualitas tak tergoayahkan yang dimaksudkan untuk memperkuat hasil ketergantungan komposit. Suatu variabel dapat dikatakan dapat diandalkan jika nilai Cronbach's Alpha adalah > 0,70. Hasil uji

ketergantungan melalui nilai Composite Unwavering quality dan Cronbachs Alpha worth menghasilkan hasil pengujian yang memenuhi aturan pengujian > 0,70, sehingga masing-masing variabel tempat kerja (X), pemenuhan pekerjaan (Z) dan pelaksanaan representatif (Y) dapat memenuhi mengembangkan kualitas yang tak tergoyahkan.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Konstruk

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Avarage Variance Extracted
1.	Lingkungan Kerja (X)	0.956	0.963	0.766
2.	Kepuasan Kerja (Z)	0.925	0.937	0.575
3.	Kinerja Pegawai (Y)	0.934	0.944	0.629

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Hasil Uji Model Struktural (Inner Model)

Konsekuensi dari koefisien jaminan dampak tempat kerja (X) terhadap pemenuhan pekerjaan (Z) diperoleh nilai R square sebesar 0,886 yang menyiratkan bahwa dampak terhadap pemenuhan pekerjaan (Z) dapat dimaknai sebesar 88,6 persen oleh tempat kerja (X), sedangkan sisanya dimaknai oleh variabel lain.

Konsekuensi dari koefisien kepastian dampak tempat kerja (X) dan pemenuhan pekerjaan (Z) terhadap pelaksanaan pekerja (Y) menghasilkan nilai R-kuadrat sebesar 0,933 yang menyiratkan bahwa dampak terhadap pelaksanaan pekerja (Y) dapat dibuat dirasakan oleh 93,3% dari tempat kerja (X) dan pemenuhan pekerjaan (Z), sisanya dimaknai oleh faktor yang berbeda.

Tabel 6
Uji Hasil Determinasi Koefisien

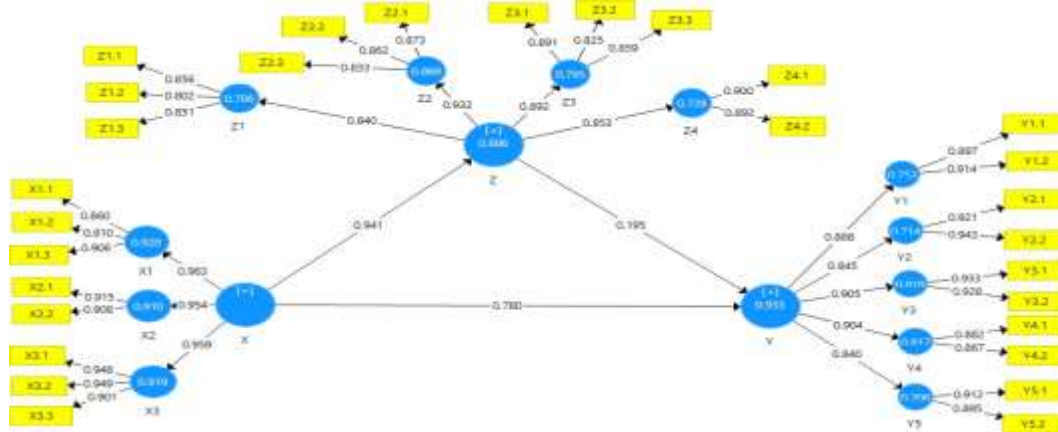
No	Variabel Bebas	Variabel Terikat	R Square	Adjusted R Square
1	Lingkungan Kerja (X)	Kepuasan Kerja (Z)	0.886	0.883
2	Lingkungan Kerja (X) Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	0.933	0.929

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Pengembangan Model Penelitian

Hasil dari pengujian tersebut dicoba menggunakan halfway least squares (PLS) dengan pemahaman penuh tentang dampak antar faktor dalam tinjauan ini, seperti yang ditampilkan pada gambar berikut:

Gambar 2
Output Alogaritma



Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Berdasarkan hasil pengembangan model penelitian, diketahui variabel lingkungan kerja (X) dibentuk oleh tiga indikator yaitu hubungan rekan kerja seangkatan (X_1), hubungan atasan dan bawahan (X_2), dan kerjasama antar pegawai (X_3). Kemudian variabel komitmen organisasi (Z) dibentuk oleh empat indikator yaitu sifat pekerjaan (Z_1), pengawasan (Z_2), gaji (Z_3) dan peluang promosi (Z_4). Kemudian variabel kinerja karyawan (Y) dibentuk oleh lima indikator yaitu kualitas (Y_1), kuantitas (Y_2), ketetapan waktu (Y_3), efektivitas (Y_4) dan kemandirian (Y_5).

Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian spekulasi adalah dengan menentukan nilai faktual, maka pada saat itu, untuk alpha 5% nilai t-tukuran yang digunakan adalah 1,960. Jadi model untuk menoleransi atau menolak spekulasi adalah bahwa H_a diakui dan H_0 dihilangkan ketika pengukuran $t > 1,96$. Untuk menolak/mengakui spekulasi menggunakan kemungkinan maka H_a diakui apakah $p \text{ esteem} < 0,05$. Berikut ini menggambarkan konsekuensi dari pengujian spekulasi berdasarkan nilai koefisien dan T-Statistik/P-Value.

Tabel.1
Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh	Koef Jalur	Stdev	T Stat	P	Ket.
1	X -> Y	0.780	0.017	4.594	0.000	Signifikan
2	X -> Z	0.941	0.022	43.528	0.000	Signifikan
3	Z -> Y	0.195	0.171	1.138	0.256	Tidak Signifikan
4	X -> Z -> Y	0.183	0.161	1.143	0.254	Tidak Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah (2022)

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kabaena Timur

Mengingat efek samping dari pemeriksaan faktual menggunakan teknik bootstrap. Sangat mungkin terlihat bahwa variabel tempat kerja mempengaruhi pelaksanaan representatif. Investigasi ini menemukan bahwa semakin baik tempat kerja di Wilayah Kabaena Timur, semakin tinggi presentasi perwakilan sub-area. Hal ini sangat baik terlihat dari keterangan responden yang menunjukkan bahwa tipikal penunjuk dan tempat kerja berada pada kelas atas

dengan nilai 3,87. Konsekuensi dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dipimpin oleh Rominah (2021) yang menunjukkan bahwa tempat kerja secara signifikan mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Kabaena Timur.

Mengingat hasil pemeriksaan terukur menggunakan teknik bootstrap. Hal ini cenderung terlihat bahwa variabel tempat kerja mempengaruhi pemenuhan pekerjaan. Hal ini karena hubungan rekan kerja yang saling menghargai, rekan kerja yang tetap dapat memberikan kerjasama yang baik dan rekan kerja yang dapat menjadikan pekerja yang menyenangkan. Hal ini menunjukkan bahwa tempat kerja perwakilan Wilayah Kabaena Timur semakin berkembang, sehingga pemenuhan pekerjaan juga akan mengalami peningkatan yang luar biasa. Sebaliknya, dengan asumsi tempat kerja berkurang, kepuasan kerja pekerja juga akan berkurang. Hal ini dikuatkan oleh akibat dari pemeriksaan yang berbeda yang menunjukkan bahwa variabel tempat kerja berada pada klasifikasi tinggi atau besar, sedangkan variabel pemenuhan pekerjaan juga berada pada kelas tinggi atau besar. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penelitian Riri (2015) yang menemukan bahwa tempat kerja secara bermakna mempengaruhi pemenuhan perwakilan.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Kabaena Timur

Mengingat efek samping dari pemeriksaan faktual menggunakan strategi bootstrap. Sangat terlihat bahwa variabel pemenuhan pekerjaan memiliki hubungan positif namun tidak kritis dengan pelaksanaan representatif. Hal ini dengan alasan tidak adanya pengelolaan yang dilakukan di wilayah kabaena timur yang membuat para pekerja tidak terpenuhi. Manajemen harus dilakukan di setiap gerakan yang diselesaikan oleh perusahaan untuk memandu perwakilan agar dapat melakukan chip pada waktu dan sesuai dengan apa yang umumnya diharapkan oleh yayasan. Tanpa pengawasan dari atasan, rencana yang telah ditetapkan akan sulit dilaksanakan dengan baik oleh bawahan. Sehingga tujuan yang diharapkan oleh organisasi akan sulit dipahami. Hal ini diperkuat dengan konsekuensi pemeriksaan yang jelas yang menunjukkan bahwa variabel pemenuhan pekerjaan berada pada kelas tinggi atau besar, sedangkan variabel penyajian representatif berada pada klasifikasi sedang atau sedang. Konsekuensi dari penelitian ini dapat diprediksi dengan penelitian Noer (2016) yang memastikan bahwa pemenuhan jabatan mempengaruhi pelaksanaan pekerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Kabaena Timur yang di Mediasi Kepuasan Kerja

Mengingat efek samping dari pemeriksaan faktual menggunakan strategi bootstrap. Hal ini cenderung terlihat bahwa variabel pemenuhan pekerjaan secara tegas berhubungan atau searah namun tidak besar atau memiliki kekuatan yang serius antara tempat kerja pada pelaksanaan perwakilan melalui pemenuhan pekerjaan sebagai variabel mediasi. Hal ini dengan alasan bahwa tidak adanya pengakuan atas pekerjaan atau penghargaan mereka adalah faktor yang paling terkenal yang menyebabkan tidak adanya pemenuhan pekerjaan di kalangan buruh. Mereka merasa bahwa tidak adanya penghargaan atas penghargaan kerja merupakan pembenaran mendasar atas tidak adanya tekad, yang tidak diragukan lagi sangat mempengaruhi pelaksanaan perwakilan. Konsekuensi dari penelitian ini adalah mantap dengan eksplorasi masa lalu yang dipimpin oleh Untung (2017) yang menjamin pemenuhan posisi tidak mengintervensi dampak lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis penelitian yang dilakukan pada Kecamatan Kabaena Timur, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kemampuan yayasan untuk mendapatkan dan mempertahankan tempat kerja yang layak, tempat kerja yang nyaman bagi para perwakilan adalah daya tarik utama dari suatu perusahaan atau asosiasi untuk mengikat para wakilnya untuk bekerja secara ideal di dalam yayasan. Karena dengan bekerja secara ideal, secara tidak langsung akan mengembangkan eksekusi yang representatif. Sebaliknya, tempat kerja yang tidak layak tentu akan mempengaruhi kinerja pekerja yang tidak ideal.
2. Meningkatnya tempat kerja di Wilayah Kabaena Timur menyebabkan perwakilan merasa hebat di tempat kerja. Karena perwakilan akan bekerja dengan baik jika tempat kerja nyaman dan kuat, karena pekerja senang dengan tempat kerja saat ini.
3. Tinggi rendahnya kepuasan kerja, tidak mempengaruhi variasi perubahan kinerja pegawai. Karena perubahan tingkat kepuasan kerja tidak menjadi dasar pertimbangan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
4. Tingkat kepuasan kerja, tidak menjadi tolak ukur meningkat atau menurunnya kinerja pegawai. Sehingga kepuasan kerja tidak menjadi penentu atau menjadi faktor pengubah dalam hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

SARAN

1. Perlu adanya upaya peningkatan kepuasan kerja untuk memperbesar pengaruh positif dan signifikansinya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Kabaena Timur.
2. Diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja, dengan objek yang berbeda yang memungkinkan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Abdullah, R. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja. 1-7.
- Abidin, N. (2015). Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah. 1-38.
- Ade Irma, M. Y. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 253-258.
- Febiyola, D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Padang 2019*, 1-11.
- Firdaus, E. &. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Vol. 2, No. 1, Februari 2021*, 2, 56-69.

- Hanafi, B. D. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnalpendidikanekonomidanbisnis (Jpeb)Vol. 5no.1maret2017, 5, 73-89.*
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan Pt. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya, 4, 1-10.*
- Katini, A. T. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Sbu Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang / Vol. 3, No.1, Oktober 2015, 3, 100-124.*
- Natalia C. P. Paparang, W. A. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021, 2, 119-123.*
- Riski Damayanti, A. H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun Xv No 2, Oktober 2018, 2, 75-86.*
- Rizal. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Ud. Bintang Shaela. *Vol. 2, No. 1, Februari 2019, 2, 1-9.*
- Rosminah. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia / April 2021, 1-12.*
- Sahira. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar. 1-23.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Sarana Agro Nusantara Medan. 1-20.
- Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281, 9, 273-281.*
- Tiswanti Ayunasrah, R. R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Juiim, Vol 4 No 1 Januari 2022 Pp 01-10, 4, 1-10.*
- Vivi Sumanti, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Camat Pelibelo Kabupaten Bima. *Jurnal Stei Ekonomi, Vol. 30 No. 01, Juni 2021, 30, 33-48.*
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Volume 2 Nomor 1 Edisi Februari 2017, 2, 40-50.*
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora Vol. 6, No. 2 (2018), 6, 1-4.*