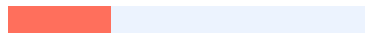




# Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

**28%**



**Overall Similarity**

**Date:** May 1, 2024

**Matches:** 1136 / 4038 words

**Sources:** 43

**Remarks:** High similarity detected, please make the necessary changes to improve the writing.

**Verify Report:**

Scan this QR Code



Pengaruh Motivasi Kerja 40 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. 50 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 6 3 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) 37 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) 6 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) 25 on employee performance through job satisfaction at the Regional Civil Service Agency of West Sumatra Province. (7) 3 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 53 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 41 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 47 sumber daya manusia. kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian (BKD) Provinsi Sumatera Barat belum mencapai target. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai. 1 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) 24 Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,000) terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (3) Motivasi Kerja 1 4 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 44 kerja berpengaruh positif dan signifikan (0,014) terhadap kinerja

karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. (6) Motivasi 1

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 1

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 19 di 6 Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Kata Kunci : 30 21 Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja

Pegawai, Kepuasan Kerja

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 41 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 51 31 yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

SDM

yang unggul menjadi modal utama tercapainya tujuan suatu organisasi. 4 8 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 31 26 dikatakan sebagai suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu unjuk

keterampilan

seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya (Kasmir, 2019). Kinerja pegawai 11

merupakan perwujudan 9 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). 18

14 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. 12 10 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 31

dalam

suatu perusahaan (Christian & Sumbogo, 2022). TINJAUAN PUSTAKA Manajemen

Manajemen merupakan 20 15 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). 4 24 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 14 13 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 24 pengelolaan sumber daya

4

organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja juga 34 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 52 41 motivasi berasal dari bahasa latin

yaitu, "mavere" yang berarti dorongan atau daya penggerak. Menurut Mahardika, (2019), 25 19 motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. 10 7 Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. 13 11 Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). 10 7 Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. 21 Motivasi 17 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 27 22 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 8 6 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 32 Penelitian ini menggunakan

metode

kuantitatif Sugiyono,(2018), mendefinisikan 38 metode penelitian kuantitatif adalah metode

yang berpatok pada hasil yang positif, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan 15 16 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 23 Teknik 29 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. Tahapantahapan tersebut adalah sebagai berikut : Pengujian Outer Model Pengujian outer model

dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. 22 18 Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai

outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Realibility.

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 48 dapat diterima. 1 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 1 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 4 34 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 5 5 dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1 Outer Loading Kinerja Pegawai 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 4 34 di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid 2 2 sesuai dengan nilai convergent

validity >0,70. Pada variabel Motivasi Kerja semua pernyataan valid karena memiliki nilai convergent validity >0,70, yang 5 5 dapat dilihat pada tabel dibawah ini : Tabel 2 Outer Loading Motivasi Kerja 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 4 34 di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid 2 2 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 5 5 dapat dilihat pada tabel dibawah ini : Tabel 3 Outer Loading Lingkungan Kerja Sumber: Olahan SmartPLS Dalam penelitian ini batasan nilai-nilai convergent validity >0,70 dengan demikian seluruh 12 indikator Disiplin kerja valid karena memiliki nilai-nilai convergent validity

>0,70. d. Kepuasan Kerja (Z) Berdasarkan 39 30 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 **2** 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 **5**

dapat

dilihat pada tabel dibawah ini : Tabel 4 Outer Loading Kepuasan Kerja Sumber: Olahan SmartPLS **1** 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) 16 Discriminant validity juga dapat diketahui **5** dengan melihat nilai Average Variant Extracted (AVE) untuk masing-masing

indikator dipersyaratkan nilainya harus >0,5 untuk model yang baik. Tabel 5 42 Average Variant Extracted (AVE) Sumber: Olahan SmartPLS Berdasarkan tabel 5 di atas, diketahui

bahwa nilai AVE variabel kepuasan kerja, kinerja pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja >0,5. **32** **28** 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 **5**

**5** 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 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 masingmasing 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 2

motivasi pegawai **1** 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  $Z = 0,067X_1 + 0,925X_2 + e_1$  b) Model Persamaan

II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk motivasi pegawai, 1 12 lingkungan kerja dan kepuasan 49 4 kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing-masing koefisien

yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.  $Y = 0,909X_1 + 0,559X_2 - 0,498Z + e_2$  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 (R<sup>2</sup>) Berikutnya untuk menilai pengaruh konstruk 3 laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah 2 mempunyai pengaruh yang substantif. Berikut estimasi R-Square : Tabel 7 Hasil Pengujian R-Square 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 1 kerja dan lingkungan kerja sebesar 11,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

pada penelitian ini. Sementara nilai Adjusted R-Square 28 untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,836 atau sebesar 83,6% menunjukkan besarnya pengaruh 2 yang diterima oleh

konstruk kinerja pegawai dari konstruk motivasi kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebesar 15,7% 3 42 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 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 3 spesifik **2** yang dapat dilihat dari tabel berikut ini : Tabel 9 Hasil Result Patht Analisis Sumber: Olahan SmartPLS Berdasarkan tabel 9 di atas nilai t-statistik atau thitung

berguna untuk menilai diterima atau ditolaknya hipotesis, **5** 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 H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain 1 terdapat pengaruh yang tidak signifikan **4** motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi. Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 2,377 > 1,96, nilai PValue

0,018 < 0,05 dengan demikian H0 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 **2** 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 **1** **5** 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 Ho ditolak dan Jika t-statistik/thitung

> t-tabel 1,96 pada alpha 0,05, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS, yang menggambarkan output estimasi untuk 3 pengujian model struktural :

Tabel 10 Hasil Pengujian Hipotesis Hasil dan Pembahasan Pengaruh Motivasi **1** Kerja terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan hasil pengujian statistik motivasi **1** 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 **2** 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.**

43 Berdasarkan hasil pengujian statistik 1 lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

memiliki nilai P-Values  $0,000 < 0,05$  maka dapat diperoleh H0 ditolak H2 diterima. Hasil 33

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

2 terhadap kepuasan kerja yang artinya lingkungan kerja tidak memiliki hubungan atau keterkaitan dengan kepuasan kerja. Lingkungan 4 kerja 20 yang ada di instansi tidak

dapat

mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya di instansi. Kepuasan kerja akan menjadi rendah jika 12 2 lingkungan kerja yang

diberikan melebihi kemampuan pegawai, karena pegawai akan lebih puas ketika diberikan lingkungan kerja yang bagus dan sesuai dengan kenyamanan pegawai. 7 4 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

H0 ditolak H3 diterima. Hasil ini sejalan dengan 1 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. 35 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 H0 ditolak H4 diterima. Hasil penelitian ini menolak 23 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), 36 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.

43 37 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 1 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.

27 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 alpha  $0,05$  atau  $1,356 < 1,96$  nilai P-Value  $0,176 > 0,05$  dengan demikian maka diperoleh  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima, 3 dengan kata lain terdapat pengaruh negatif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai 2 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. 1 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 2 2 positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja menjadi hal yang penting karena dapat memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. 1 Pengaruh 1 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 alpha 0,05 atau 2,377 > 1,96 nilai P-Value 0,018 > 0,05 dengan demikian maka diperoleh H0 ditolak dan H7 diterima. 3 Dengan kata lain, terdapat pengaruh negatif dan signifikan 1 lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dimana lingkungan kerja akan menurun 2 2 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 2 2 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 8 6 pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. 2. 24 1 Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. 3. 7 4 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. 4. 45 Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan

( $0,006 < 0,05$ ) terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. 5. 1<sup>38</sup> 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 ( $0,176 > 0,05$ )<sup>20</sup> terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja<sup>8</sup> pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. 7. Lingkungan kerja<sup>1</sup> berpengaruh positif dan signifikan ( $0,018 > 0,05$ ) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. 8. Kontribusi 1 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 3 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 19 di<sup>6</sup> Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Barat. Saran Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis akan memberikan saransaran 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<sup>20</sup> apa yang dapat diputuskan/diambil oleh pegawai sehingga pegawai dapat lebih

berkontribusi, bersemangat dan dapat berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. b. Untuk kepuasan kerja, 8<sup>6</sup> 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 46<sup>39</sup> 2. Bagi Peneliti Selanjutnya Peneliti selanjutnya diharapkan dapat meningkatkan dan mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabelvariabel

independen lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai seperti motivasi kerja,

lingkungan 1 kerja **2** 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**.



## Sources

1	<a href="https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/11170">https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/11170</a> INTERNET 3%
2	<a href="https://www.academia.edu/30253696/Makalah_Kepuasan_Kerja">https://www.academia.edu/30253696/Makalah_Kepuasan_Kerja</a> INTERNET 3%
3	<a href="https://www.slideshare.net/AJHSSRJournal/the-effect-of-work-environment-work-discipline-and-work-motivation-on-performance-of-employees-in-the-secretariat-regional-peoples-representative-assembly-west-sumatra-province-251881345">https://www.slideshare.net/AJHSSRJournal/the-effect-of-work-environment-work-discipline-and-work-motivation-on-performance-of-employees-in-the-secretariat-regional-peoples-representative-assembly-west-sumatra-province-251881345</a> INTERNET 3%
4	<a href="https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/32681">https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/32681</a> INTERNET 3%
5	<a href="https://123dok.com/article/pengujian-outer-model-hasil-dan-pembahasan.qmv66g8q">https://123dok.com/article/pengujian-outer-model-hasil-dan-pembahasan.qmv66g8q</a> INTERNET 2%
6	<a href="https://sumbarprov.go.id/home/news/3058-badan-kepegawaian-daerah">https://sumbarprov.go.id/home/news/3058-badan-kepegawaian-daerah</a> INTERNET 1%
7	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/75357-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/75357-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf</a> INTERNET 1%
8	<a href="https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/download/429/354">https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/download/429/354</a> INTERNET 1%
9	<a href="https://repository.ump.ac.id/12947/3/Egis_Shelfa_Dwi_Defki_BAB_2.pdf">https://repository.ump.ac.id/12947/3/Egis_Shelfa_Dwi_Defki_BAB_2.pdf</a> INTERNET 1%
10	<a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1149464&amp;val=5851&amp;title=PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_KAIZEN_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_PP_LONDON_SUMATRA_INDONESIA_TBK_Jalan_Ahmad_Yani_No_2_Kesawan_Medan">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1149464&amp;val=5851&amp;title=PENGARUH_BUDAYA_ORGANISASI_KAIZEN_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN_PADA_PT_PP_LONDON_SUMATRA_INDONESIA_TBK_Jalan_Ahmad_Yani_No_2_Kesawan_Medan</a> INTERNET 1%
11	<a href="http://repo.darmajaya.ac.id/246/7/16.BAB_II.pdf">http://repo.darmajaya.ac.id/246/7/16.BAB_II.pdf</a> INTERNET 1%
12	<a href="https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/">https://greatnusa.com/artikel/kinerja-karyawan/</a> INTERNET 1%
13	<a href="http://repository.umpalopo.ac.id/4562/1/JURNAL_ARIANDI_S_(191120204).pdf">http://repository.umpalopo.ac.id/4562/1/JURNAL_ARIANDI_S_(191120204).pdf</a> INTERNET 1%

14	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/159240-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-pengembangan.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/159240-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-pengembangan.pdf</a> INTERNET 1%
15	<a href="http://repositori.unsil.ac.id/5060/6/11. BAB II.pdf">http://repositori.unsil.ac.id/5060/6/11. BAB II.pdf</a> INTERNET 1%
16	<a href="http://repository.upi.edu/42721/4/S_STR_1503878_Chapter3.pdf">http://repository.upi.edu/42721/4/S_STR_1503878_Chapter3.pdf</a> INTERNET 1%
17	<a href="https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/download/2476/1869">https://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi/article/download/2476/1869</a> INTERNET <1%
18	<a href="https://repository.unja.ac.id/22113/5/BAB V (1).pdf">https://repository.unja.ac.id/22113/5/BAB V (1).pdf</a> INTERNET <1%
19	<a href="https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/90880/49102/">https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/90880/49102/</a> INTERNET <1%
20	<a href="https://tambahpinter.com/analisis-swot-pada-bkd/">https://tambahpinter.com/analisis-swot-pada-bkd/</a> INTERNET <1%
21	<a href="https://www.researchgate.net/publication/366973218_Pengaruh_Motivasi_Kerja_Lingkungan_Kerja_dan_Pengembangan_Karir_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan/fulltext/63bc1b6cc3c99660ebdf3f97/Pengaruh-Motivasi-Kerja-Lingkungan-Kerja-dan-Pengembangan-Karir-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Karyawan.pdf">https://www.researchgate.net/publication/366973218_Pengaruh_Motivasi_Kerja_Lingkungan_Kerja_dan_Pengembangan_Karir_Terhadap_Kepuasan_Kerja_Karyawan/fulltext/63bc1b6cc3c99660ebdf3f97/Pengaruh-Motivasi-Kerja-Lingkungan-Kerja-dan-Pengembangan-Karir-Terhadap-Kepuasan-Kerja-Karyawan.pdf</a> INTERNET <1%
22	<a href="https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7370/6359">https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/download/7370/6359</a> INTERNET <1%
23	<a href="https://repo.undiksha.ac.id/2951/6/1617041174-BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.pdf">https://repo.undiksha.ac.id/2951/6/1617041174-BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.pdf</a> INTERNET <1%
24	<a href="https://employers.glints.com/id-id/blog/manajemen-sdm/">https://employers.glints.com/id-id/blog/manajemen-sdm/</a> INTERNET <1%
25	<a href="https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-Of-HR-Planning,-Work-Placement-And-On-Septivoni-Dharma/ce9767ccc990bb522aeebd3e2daea50dcac46ecc">https://www.semanticscholar.org/paper/The-Influence-Of-HR-Planning,-Work-Placement-And-On-Septivoni-Dharma/ce9767ccc990bb522aeebd3e2daea50dcac46ecc</a> INTERNET <1%
26	<a href="https://www.researchgate.net/publication/355191149_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_T ERHADAP_KINERJA_KARYAWAN">https://www.researchgate.net/publication/355191149_PENGARUH_GAYA_KEPEMIMPINAN_T ERHADAP_KINERJA_KARYAWAN</a> INTERNET <1%
27	<a href="https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf">https://media.neliti.com/media/publications/54167-ID-pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja.pdf</a> INTERNET <1%

- 28 <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/jmki/article/download/62923/25951>  
INTERNET  
<1%
- 
- 29 [http://repository.upi.edu/71288/4/T\\_PLS\\_1907582\\_Chapter 3.pdf](http://repository.upi.edu/71288/4/T_PLS_1907582_Chapter 3.pdf)  
INTERNET  
<1%
- 
- 30 <https://jman-upiypk.org/ojs/index.php/ekobistek/article/download/346/244>  
INTERNET  
<1%
- 
- 31 <https://hrmlabs.com/id/manajemen-sumber-daya-manusia-atau-human-resources-management/>  
INTERNET  
<1%
- 
- 32 <http://repository.unpas.ac.id/30086/5/BAB III.pdf>  
INTERNET  
<1%
- 
- 33 [https://www.researchgate.net/publication/376130396\\_FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN](https://www.researchgate.net/publication/376130396_FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUTUSAN PEMBELIAN)  
INTERNET  
<1%
- 
- 34 <https://penerbitdeepublish.com/teknik-pengambilan-sampel/>  
INTERNET  
<1%
- 
- 35 <https://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/viewFile/2131/pdf>  
INTERNET  
<1%
- 
- 36 [https://www.researchgate.net/publication/375514969\\_Pengaruh\\_Lingkungan\\_Kerja\\_Budaya\\_Kerja\\_Dan\\_Beban\\_Kerja\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan](https://www.researchgate.net/publication/375514969_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Budaya_Kerja_Dan_Beban_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan)  
INTERNET  
<1%
- 
- 37 <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/download/33793/31948>  
INTERNET  
<1%
- 
- 38 [https://www.researchgate.net/publication/363883980\\_Kepuasan\\_Kerja\\_Locus\\_of\\_Control\\_dan\\_Self-Efficacy\\_Pengaruhnya\\_terhadap\\_Kinerja\\_Karyawan/fulltext/63332fb45f6370520dfe7359/Kepuasan-Kerja-Locus-of-Control-dan-Self-Efficacy-Pengaruhnya-terhadap-Kinerja-Karyawan.pdf?\\_sg\[0\]=started\\_experiment\\_milestone&\\_rtd=e30=](https://www.researchgate.net/publication/363883980_Kepuasan_Kerja_Locus_of_Control_dan_Self-Efficacy_Pengaruhnya_terhadap_Kinerja_Karyawan/fulltext/63332fb45f6370520dfe7359/Kepuasan-Kerja-Locus-of-Control-dan-Self-Efficacy-Pengaruhnya-terhadap-Kinerja-Karyawan.pdf?_sg[0]=started_experiment_milestone&_rtd=e30=)  
INTERNET  
<1%
- 
- 39 <https://eprints.ums.ac.id/37165/2/04. BAB I.pdf>  
INTERNET  
<1%
- 
- 40 [http://repository.unhas.ac.id/10594/2/A042192008\\_tesis\\_19-10-2021 1-2.pdf](http://repository.unhas.ac.id/10594/2/A042192008_tesis_19-10-2021 1-2.pdf)  
INTERNET  
<1%
-

- 41 <http://repo.darmajaya.ac.id/12039/7/BAB II.pdf>  
INTERNET  
<1%
- 
- 42 [https://www.researchgate.net/publication/379226660\\_Pengaruh\\_Social\\_Media\\_Marketing\\_terdhadap\\_Consumer\\_Purchase\\_Intentions\\_yang\\_dimediasi\\_oleh\\_Customer\\_Trust\\_kasus\\_pada\\_produk\\_Skincare\\_Scarlett\\_Whitening\\_T](https://www.researchgate.net/publication/379226660_Pengaruh_Social_Media_Marketing_terdhadap_Consumer_Purchase_Intentions_yang_dimediasi_oleh_Customer_Trust_kasus_pada_produk_Skincare_Scarlett_Whitening_T)  
INTERNET  
<1%
- 
- 43 [https://eprints.ums.ac.id/103327/1/naskah\\_publicasi.pdf](https://eprints.ums.ac.id/103327/1/naskah_publicasi.pdf)  
INTERNET  
<1%
- 

EXCLUDE CUSTOM MATCHES OFF

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY OFF