

dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $5,013 > 1,96$ pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif dan signifikan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Hipotesis H3 dalam penelitian **diterima**.

Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian (W. D. Pratiwi, 2020) bahwa *human relation* dan kondisi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat melalui Uji F yang tertera pada tabel 5.22 dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21,128 > 3,25$). Hasil uji secara parsial atau sendiri-sendiri dapat dilihat bahwa kedua variabel bebas (*Human Relation* dan *Lingkungan Kerja*) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian divisi komersil pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Yaitu untuk variabel *Human Relation* $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,899 > 2,026$) dan variabel *Lingkungan Kerja* $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,185 > 2,026$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *Human Relation* dan *Lingkungan Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai teruji kebenarannya.

Hal ini menunjukkan bahwa hubungan yang baik antar pegawai maupun pegawai dengan atasan, membangun komunikasi yang efektif, menghilangkan ego dan menumbuhkan rasa saling percaya. Hal ini menciptakan suasana kerja yang nyaman. Semakin baik hubungan antar pegawai, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

4.7.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

Berdasarkan tabel 4.20 diatas hasil pengujian menggunakan SmartPls menemukan nilai Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,231 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Dimana nilai *standar error* sebesar 0,134 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1,724. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $1,724 < 1,96$ pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Hipotesis H_4 dalam penelitian **ditolak**.

Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian **(Alqorrib et al., 2023)** dalam penelitian hasil pengujian menunjukkan bahwa berdasarkan uji t dan analisis data yang telah dilakukan maka diperoleh hasil perhitungan uji t yang menunjukkan nilai t-hitung sebesar 1,307 lebih kecil < dari 2,003 (t-tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,197 lebih besar > dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa beberapa faktor dapat menyebabkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Misalnya, jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi atau merasa sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, mereka mungkin tetap bekerja dengan baik meskipun lingkungan kerjanya kurang optimal. Selain itu, organisasi hanya fokus pada kemampuan pegawai tanpa memperhatikan bahwa lingkungan juga penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.

4.7.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pernyataan hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

Berdasarkan tabel 4.20 diatas hasil pengujian menggunakan SmartPls menemukan nilai Koefisien Kepuasan Kerja sebesar 0,025 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Dimana nilai *standar error* sebesar 0,103 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,241. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0,241 < 1,96$ pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Hipotesis H5 dalam penelitian **ditolak**.

Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian **(Asike & Muslimin, 2022)** hasil yang diperoleh kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar $2,352 > t$ tabel $2,045$. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi sebesar $0,221$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja terhadap kinerja berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja pegawai akan mengalami peningkatan dari Kepuasan Kerja. Selain itu nilai probabilitas Kepuasan Kerja sebesar $0,026 > 0,005$ yang artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal yang sama juga didukung oleh penelitian **(Susanti & Aesah, 2022)** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Rakha Gustiawan. Hal ini berarti bahwa seseorang yang telah mengalami kepuasan kerja belum tentu akan meningkatkan kinerjanya.

Hal ini menunjukkan bahwa ada situasi dimana Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa pegawai mungkin memiliki standar profesionalisme yang tinggi yang mendorong mereka untuk tetap bekerja dengan baik, terlepas dari tingkat kepuasan mereka terhadap pekerjaan.

4.8 Pembahasan Hipotesis Untuk Variabel Mediasi

Pada tahap ini akan dibahas analisis PLS-SEM dengan efek mediasi, yaitu hubungan antara konstruk eksogen dan endogen yang melalui variabel penghubung. Dengan kata lain pengaruh variabel eksogen dan variabel endogen

bisa secara langsung tetapi juga bisa melalui variabel penghubung yang disebut dengan variabel mediasi atau variabel intervening.

4.8.1 Pengaruh Human Relation Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

Berdasarkan tabel 4.20 diatas hasil pengujian menggunakan SmartPls menemukan nilai Koefisien *Human Relation* sebesar 0,010 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Dimana nilai *standar error* sebesar 0,044 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,218. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0,218 < 1,96$ pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan *Human Relation* terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Hipotesis H6 dalam penelitian **ditolak**.

Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian (Monoarfa & Adolfin, 2020) hasil yang diperoleh yaitu variabel *human relation* (X1) sebesar 0,063 Variabel dan nilai uji t hitung sebesar 0,489 dengan probabilitas (sig) sebesar

0,626. Karena nilai $\text{sig} > 5\%$ ($0,626 > 0,05$) maka secara parsial variabel *human relation* (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan *human relation* berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *human relation* (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (Y) tetapi tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa *human relation* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Sintesa Peninsula Hotel Manado. Human relation merupakan interaksi antara seseorang dengan orang lain. Dengan terciptanya interaksi yang baik antara karyawan dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat mencapai keberhasilan dan kesuksesan Hotel Sintesa Peninsula Manado.

Temuan hipotesis ini diperkuat dengan penelitian **(Kifli, 2024)** berdasarkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel bebas (X1) *Human Relation* mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai, hal ini dapat menunjukkan bahwa nilai thitung $0,433 <$ nilai t-tabel 1.676 dengan tingkat signifikansi $0,667 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini bermakna *Human Relation* (X1) tidak berpengaruh signifikan karena jumlahnya kecil (2,4%) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Makassar.

Hal ini menunjukkan bahwa *Human Relation* yang tidak efektif dalam lingkungan kerja dapat mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang buruk atau

tekanan eksternal maupun internal dapat menyebabkan pegawai merasa tidak puas, sehingga kinerja pegawai akan menurun. Dengan terciptanya interaksi yang baik antar pegawai dengan atasan ataupun dengan sesama rekan kerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga mereka dapat bekerja dengan baik dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

Berdasarkan tabel 4.20 diatas hasil pengujian menggunakan SmartPls menemukan nilai Koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,009 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Dimana nilai *standar error* sebesar 0,042 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini, sedangkan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0,215. Jika dibandingkan nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5%, maka nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $0,215 < 1,96$ pada alpha 5%. Dengan demikian dapat disimpulkan H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif tetapi tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang. Hipotesis H7 dalam penelitian **ditolak**.

Temuan hipotesis ini didukung oleh penelitian **(Fenianti & Nawawi, 2023)** hasil yang diperoleh variabel lingkungan kerja memiliki t-statistics sebesar 0,537 dan p-values sebesar 0,591. Artinya hipotesis 1 ditolak. Dengan demikian, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya data yang dikumpulkan tidak berhasil membuktikan keterkaitan antara X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kepuasan kerja), bukan berarti X1 tidak berpengaruh terhadap Y, melainkan data sampel tidak berhasil membuktikan hubungan tersebut.

Temuan hipotesis ini diperkuat dengan penelitian **(Sarip & Mustangin, 2023)** berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan terbukti bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ABC Persada. Lingkungan kerja merupakan faktor yang perlu diperhitungkan dalam kinerja karyawan, semakin baiknyalingkungan kerja yang diberikan perusahaan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,750 < 2,011$), maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dengan variabel kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak selalu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Pegawai dengan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaaa mungkin tetap menunjukkan kinerja yang bai terlepas dari lingkungan kerja mereka. Selain itu faktor dari luarlingkungan kerja, seperti pengalaman, keterampilan individu, dan dukungan keluarga dapat lebih besar dalam mempengaruhi Kinerja seseorang. Dengan

demikian, meskipun lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan Kepuasan Kerja, pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat dari faktor-faktor lain yang lebih signifikan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan Pengaruh *Human Relation* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
3. *Human Relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
6. *Human Relation* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.
7. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada PT. Adira Dinamika Multifinance sebagai berikut :

1. Bagi Kantor Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang

Adapun saran bagi Perusahaan adalah sebagai berikut :

- a. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang diharapkan dapat meningkatkan *Human Relation*.
- b. Dinas Koperasi dan UMKM Kota Padang diharapkan dapat meningkatkan Lingkungan Kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dan melibatkan variabel–variabel yang relevan seperti Pendidikan, pelatihan , ilmu manajemen, rekrutmen, seleksi, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan lain – lain yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai diluar *Human Relation* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening sehingga hasil akan menjadi berbeda. Dengan harapan hasil penelitian lebih akurat dan memiliki manfaat yang jauh lebih besar, sehingga perusahaan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai pada tahun-tahun berikutnya sehingga hasil yang di dapat akan menjadi lebih bermanfaat dan dapat digunakan sebagai sumber pada penelitian-penelitian selanjutnya.