

ABSTRAK

Kardona Alexander, 18101155310654, Manajemen 2022, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variabel intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Solok” di bawah bimbingan bapak Dr. Yulismi, SE, MM dan ibu Putri Azizi, SE, MM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengestimasi Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Pegawai sebagai variabel intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Solok. Penelitian ini terdiri dari motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan kepuasan kerja pegawai sebagai variabel intervening. Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuesioner, dengan sampel 76 orang pegawai tetap Dinas Pendidikan Kota Solok. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kompetensi terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja tidak memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,066 < 0,222$), maka dapat diperoleh mediasi ditolak. Kepuasan kerja tidak memediasi kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dimana hubungan tidak langsung kecil dari hubungan langsung ($0,003 < 0,177$), maka dapat diperoleh mediasi ditolak. Kepuasan kerja tidak memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dimana hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung ($0,017 < 0,458$), maka dapat diperoleh mediasi ditolak.

Kata Kunci : Motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai.

ABSTRACT

Kardona Alexander, 18101155310654, 2022 Management, "The Influence of Work Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance With Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable at the Solok City Education Office" under the guidance of Dr. Yulasmi, SE, MM and Ibu Putri Azizi, SE, MM. This study aims to determine and estimate the effect of work motivation, competence and work environment on employee performance with employee job satisfaction as an intervening variable at the Solok City Education Office. This research consists of work motivation, competence and work environment as independent variables, employee performance as the dependent variable and employee job satisfaction as the intervening variable. The method of collecting data is through surveys and distributing questionnaires, with a sample of 76 permanent employees of the Solok City Education Office. The analytical method used is multiple regression analysis and path analysis. The results showed that there was a positive and significant influence between work motivation on employee job satisfaction. There is a positive and insignificant effect between competence on job satisfaction. There is a positive and insignificant effect between the work environment on job satisfaction. There is a positive and insignificant effect between work motivation on employee performance. There is a positive and significant influence between competence on employee performance. There is a positive and significant influence between the work environment on employee performance. There is a positive and significant effect between job satisfaction on employee performance. Job satisfaction does not mediate work motivation on employee performance. Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship ($0.066 < 0.222$), it can be obtained that mediation is rejected. Job satisfaction does not mediate competence on employee performance. Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship ($0.003 < 0.177$), it can be obtained that mediation is rejected. Job satisfaction does not mediate the work environment on employee performance. Where the indirect relationship is smaller than the direct relationship ($0.017 < 0.458$), it can be obtained that mediation is rejected.

Keywords: *work motivation, competence and work environment, employee performance and employee job satisfaction.*