

EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KONTRAK (STUDI EKONOMI SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR BUPATI BAGIAN PEREKONOMIAN DAN PEMBANGUNAN)

I Gusti Made Dharma Hartawan¹; Anak Agung Ayu Mas Saraswati²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma Singaraja
Jln. Yudistira No 11, Kendra Kec. Buleleng, Bali Telp.(0362) 22950
E-mail : gunggekmas22@gmail.com (Korespondensi)

Submit: 15/7/2023

Review: 15/9/2023;

Publish: 26/10/2023

Abstract: The results of this study indicate that the work environment has a direct influence on job satisfaction, with the hypothesis that the work environment has a positive and significant effect on job satisfaction. Work ability has a direct effect on job satisfaction, with the hypothesis that work ability has a positive and significant effect on job satisfaction. The work environment has a direct influence on employee performance, with the hypothesis that the work environment has a positive and significant effect on the performance of contract employees. Work ability has a direct influence on employee performance, with the hypothesis that work ability has a positive and significant effect on the performance of contract employees. Job satisfaction has a direct effect on employee performance, with the hypothesis that job satisfaction has a positive and significant effect on contract employee performance.

Keywords: *Job Satisfaction, Work Environment, Work Ability and Employee Performance*

SDM dalam suatu organisasi perusahaan merupakan suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Setiap organisasi diharapkan mempunyai pilihan untuk meningkatkan SDM dan bagaimana SDM tersebut mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan yang telah dilakukannya. Pengelolaan SDM tidak dapat dipisahkan dari pegawai yang diharapkan dapat bekerja dan diharapkan mencapai tujuan organisasi. Kemajuan organisasi diketahui atau terlihat dari besar atau tidaknya SDM yang dimiliki oleh organisasi tersebut, maka dari itu setiap pegawai harus selalu melakukan koordinasi agar bisa mengerjakan setiap pekerjaannya. Oleh karena itu sukses atau tidaknya suatu organisasi tidak lepas dari kinerja para pegawainya, karena para pegawai yang mempunyai kinerja yang baik dan dapat diandalkan dan memiliki peranan penting dalam memajukan organisasi, dengan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik maka akan memudahkan organisasi untuk maju ataupun mencapai tujuan yang ditetapkan sejak awal. Kinerja merupakan salah satu variabel yang sangat penting

dalam mempengaruhi maju dan mundurnya suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja organisasi yang baik dari suatu organisasi sangat menitik beratkan pada lingkungan kerja dari para pegawai yang bekerja pada organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik penting untuk diingat bahwa pegawai melakukan aktivitas sehari-hari di tempat kerja harus didasari oleh kesadaran akan lingkungan kerja yang dimilikinya, karena pegawai dapat bekerja dengan baik ketika mereka berada di tempat kerja yang nyaman dan memberi mereka rasa aman dalam melaksanakan setiap aktivitas yang dilakukannya, baik Ketika pegawai tersebut bekerja di dalam ruangan ataupun diluar ruangan. Azikin dkk, (2019) menemukan bahwa karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Lingkungan kerja dimana para pegawai bekerja sebagai fasilitas kerja mempunyai dampak langsung dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bermanfaat yang akan

mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut.

Lingkungan kerja mempengaruhi pegawai. Kinerja suatu instansi akan dipengaruhi langsung oleh seberapa baik pegawainya diperlakukan di lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kantor di Kantor Bupati Bagian Perekonomian dan Pembangunan guna memberikan rasa kepuasan dalam bekerja kepada pegawai, maka lingkungan kantor perlu dijaga dengan baik dari segi kebersihan, suhu udara dalam ruangan, pencahayaan yang dapat masuk ke dalam ruang kerja, dan suara-suara yang dapat mengganggu konsentrasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan kerja dan lingkungan kerja. Suddin dkk., (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kemampuan kerja jelas mempengaruhi kinerja pegawai, dimana semakin baik kemampuan kerja pegawai yang dimiliki selama bekerja maka secara langsung akan mempengaruhi hasil kerjanya.

Kantor Bupati Bidang Perekonomian dan Pembangunan adalah suatu organisasi yang mempunyai tugas memilah kegiatan perekonomian dan pembangunan pembangunan Buleleng serta menyediakan dan merencanakan tenaga-tenaga ahli yang dibutuhkan oleh instansi untuk menjalankan tugas dan kemampuannya dalam suatu kegiatan.

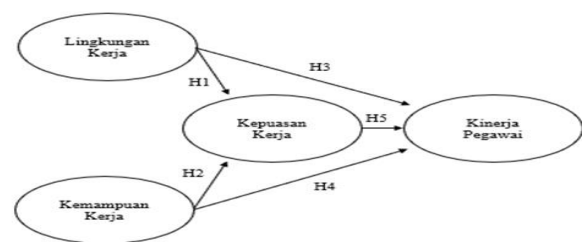
Proses pemerolehan nilai pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) ini diperoleh melalui aplikasi yang sudah diberikan oleh pimpinan instansi, dalam proses pemerolehan nilai SKP ini dalam beberapa tahap seperti menginput data pelatihan pegawai, sertifikat yang dimiliki pegawai dalam mengikuti pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti, Menyusun laporan pekerjaan tahunan, dan masih banyak lagi. Berikut ini adalah rekap nilai SKP di bagian-bagian Sub Bidang pada Kantor Bupati Buleleng dapat dijelaskan bahwa dimana adanya penurunan jumlah nilai pada tahun 2021 ke tahun 2022, dimana

pada bagian umum mengalami penurunan nilai sebesar 0,51, untuk bagian perencanaan dan keuangan penurunan nilai 0,42, pada bagian pengadaan barang dan jasa sebesar 0,16 dan yang terakhir bagian perekonomian dan pembangunan penurunan nilai sebesar 0,71. Dimana tingkat penurunan nilai ini diperoleh dari tidak terselesaikannya tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada sub bagian tersebut yang mengakibatkan penurunan jumlah nilai yang diperoleh pada sub bagian tersebut.

METODE

Metode penelitian menggunakan jenis metode kuantitatif yang menggambarkan pengaruh dari antar variabel bebas, intervening dan terikat. Penelitian ini berfokus pada keterkaitan antara variabel independent, variabel intervening dengan variabel dependen, dengan menggunakan 2 variabel bebas, 1 variabel intervening dan 1 variabel terikat, yaitu lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja.

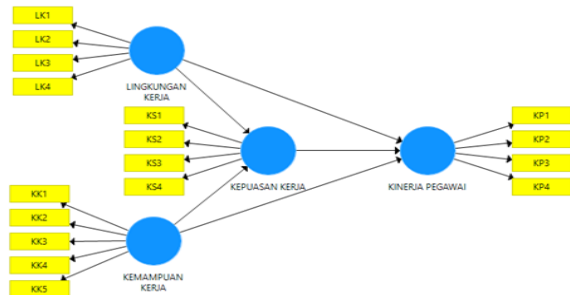
Gambar 1. Kerangka Pemikiran



HASIL

Dalam penelitian terdiri dari beberapa variabel yaitu lingkungan kerja sebagai (X1) dengan menggunakan 4 indikator. Kemampuan kerja sebagai (X2) dengan menggunakan 5 indikator. Kepuasan kerja sebagai (Z) dengan menggunakan 4 indikator. Kinerja pegawai sebagai (Y) dengan menggunakan 4 indikator. Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak Di Kantor Bupati Bagian

Perekonomian Dan Pembangunan, dengan model structural.



Gambar 1. Model Struktural

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (LK) diukur dengan empat indikator LK1, LK2, LK3, LK4. Variabel Kemampuan Kerja (KK) diukur dengan lima indikator KK1, KK2, KK3, KK4, KK5. Variabel Kepuasan Kerja (KO) diukur dengan empat indikator KS1, KS2, KS3, KS4. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai (KP) diukur dengan empat indikator KP1, KP2, KP3, KP4.

Nilai Convergent Validity yang dilihat dari nilai loading faktor variabel penelitian diterima apabila nilai dari setiap indicator-indikator variabel yang dipakai dalam penelitian sudah berada diatas standar yang sudah ditentukan yaitu 0,70. Berikut ini nilai loading factor penelitian :

Tabel 1. Nilai Outer Loading

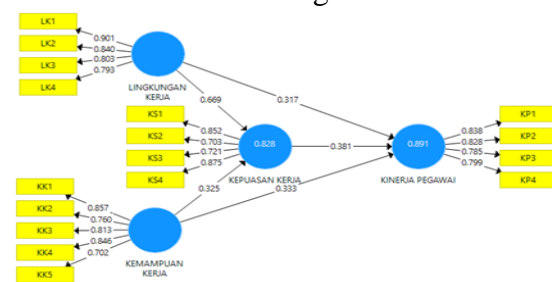
Indikator	Lingkungan Kerja	Kemampuan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
LK1	0,901			
LK2	0,840			
LK3	0,803			
LK4	0,793			
KK1		0,857		
KK2		0,760		
KK3		0,813		
KK4		0,846		
KK5		0,702		
KS1			0,852	
KS2			0,703	
KS3			0,721	
KS4			0,875	
KP1				0,838
KP2				0,828
KP3				0,785
KP4				0,799

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa Lingkungan Kerja (LK), Kemampuan Kerja (KK), Kepuasan Kerja (KS) dan Kinerja Pegawai (KP) dikatakan layak. Semua indikator Lingkungan Kerja (LK) dengan nilai outer loading 0,901, 0,840, 0,803, 0,793 berada diatas 0,70. Indikator Kemampuan Kerja (KK) dengan nilai outer loading 0,857, 0,760, 0,813, 0,846, 0,702 berada diatas 0,70. Indikator Kepuasan Kerja (KS) dengan nilai outer loading 0,852, 0,703, 0,721, 0,875

berada diatas 0,70. Sedangkan Kinerja Pegawai (KP) dengan nilai outer loading 0,838, 0,828, 0,785, 0,799 berada diatas 0,70. Dapat ditunjukkan indikator lingkungan kerja memiliki nilai kolerasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu (LK1) karena memiliki nilai korelasi antar indikator (outer loading) paling besar yaitu 0,901, dengan indikator suhu udara yang artinya dalam bekerja pegawai satu dengan yang lainnya sangat memperhatikan suhu dari lingkungan kerjanya karena mampu memberikan pengaruh terhadap penyelesaian pekerjaannya, dimana ini menandakan bahwa suhu udara atau suhu ruangan dari instansi tempat mereka bekerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya dan saling membantu pekerjaan antar sesama lain agar pekerjaan yang diberikan selesai tepat pada waktunya, yang dibantu dengan tingkat kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja yang dimiliki, sedangkan indikator paling kecil yaitu Kemampuan Kerja (KK5) dengan indikator keterampilan, dimana ini menandakan bahwa keterampilan pegawai dalam bekerja belum maksimal, yang dimana keterampilan pegawai belum dipergunakan dengan baik dilihat dari inofasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikannya. Seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *loading faktor* diatas 0,70 dan dapat ditarik kesimpulan seluruh indikator dari variabel penelitian ini sudah valid. Berdasarkan hasil loading factor tersebut dapat digambarkan dalam gambar berikut ini :

Gambar 2. Nilai Loading Faktor



Gambar 2. Nilai Loading Faktor

Tabel 2. Nilai Discriminant Validity

Variabel	Kemampuan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja
Kemampuan Kerja	0,798			
Kepuasan Kerja	0,748	0,791		
Kinerja Pegawai	0,818	0,907	0,813	
Lingkungan Kerja	0,732	0,874	0,861	0,835

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel tersebut diatas dapat dijelaskan nilai loading lingkungan kerja sebesar 0,835, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,874, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,861, loading faktor kemampuan kerja sebesar 0,798, kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,748, kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,818, sedangkan loading faktor kepuasan kerja yaitu 0,791, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,907 dan kinerja pegawai sebesar 0,813. Seluruh variabel penelitian mempunyai nilai *loading faktor* diatas 0,70 dan dapat ditarik kesimpulan seluruh indikator dari variabel penelitian ini sudah valid.

Tabel 3. Nilai *Average Variance Extraced* (AVE)

Variabel	<i>Average Variance Extraced</i> (AVE)
Lingkungan Kerja	0,698
Kemampuan Kerja	0,636
Kepuasan Kerja	0,626
Kinerja Pegawai	0,660

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel tersebut diketahui lingkungan kerja dengan nilai 0,698, variabel kemampuan kerja dengan nilai 0,636, variabel kepuasan kerja dengan nilai 0,626 dan variabel kinerja pegawai dengan nilai 0,660. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa seluruh nilai variabel penelitian sudah memenuhi syarat karena sudah memiliki nilai lebih besar dari 0,50.

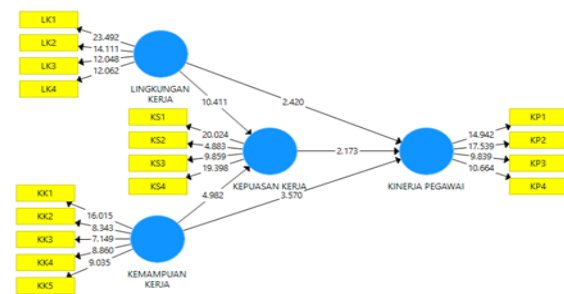
Tabel 4. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Lingkungan Kerja	0,856	0,902
Kemampuan Kerja	0,858	0,897
Kepuasan Kerja	0,797	0,869
Kinerja Pegawai	0,829	0,886

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Dari tabel hasil cronbach's alpha dan composite reliability diketahui bahwa lingkungan kerja dengan nilai (0,856) dan (0,902). Kemampuan kerja dengan nilai

(0,858) dan (0,897). Kepuasan kerja dengan nilai (0,797), (0,869). Sedangkan kinerja pegawai dengan nilai (0,829) dan (0,886). sesuai hasil SEM-PLS, dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel bebas dan terikat dalam penelitian sudah memenuhi syarat dari reliabel. Pengujian Inner Model dilihat dari keterkaitan antar variabel bebas dan terikat dapat digambarkan seperti gambar berikut ini :



Gambar 3. Nilai Inner Model

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0,828
Kinerja Pegawai	0,891

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan hasil tersebut diatas yang diperoleh dari bootstrapping yang telah dilakukan pada aplikasi SEM-PLS diketahui nilai r square kepuasan kerja sebesar 0,828 dan kinerja pegawai sebesar 0,891. Nilai r square kepuasan kerja dengan nilai 82,8% dan kinerja pegawai dengan nilai 89,1%.

Tabel 6. Nilai Path Coefficients

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Lingkungan Kerja > Kepuasan Kerja	0,669	10,411	0,000
Kemampuan Kerja > Kepuasan Kerja	0,325	3,570	0,000
Lingkungan Kerja > Kinerja Pegawai	0,317	2,420	0,016
Kemampuan Kerja > Kinerja Pegawai	0,333	3,570	0,000
Kepuasan Kerja > Kinerja Pegawai	0,381	2,173	0,030

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan nilai path coefficients diatas, diketahui nilai lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 10,411 dan p values 0,000 < 0,05, nilai kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja yaitu 3,570 dan p values 0,000 < 0,05, nilai lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 2,420 dan p values 0,016 < 0,05, nilai kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 3,570 dan p values 0,000 < 0,05, nilai kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu 2,420 dan p

values $0,030 < 0,05$. Dimana yang memiliki pengaruh paling dominan adalah kinerja yang dimiliki pegawai adalah kepuasan kerja yang diterima seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, dimana dan p values lebih tinggi yaitu $0,030 < 0,050$, dibandingkan variabel yang lain yaitu lingkungan kerja, kemampuan kerja dan p values $0,000$ dan $0,016$. Ini menandakan kepuasan kerja yang diterima pegawai harus terus dipertahankan ataupun lebih ditingkatkan, karena dengan memperhatikan kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai dalam proses pencapaian target yang sudah ditetapkan pimpinan ataupun tujuan para pegawai dalam bekerja akan memberikan pengaruh secara langsung pada hasil kerjanya, dengan kepuasan yang diterima tersebut pegawai akan lebih memiliki motivasi untuk lebih meningkatkan hasil pekerjaannya karena merasa diperhatikan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Tabel 7. Hasil Pengujian Indirect Effect

Mediasi Variabel Kepuasan Kerja pada hubungan :	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja > Kinerja Pegawai	0,255	2,166	0,031
Kemampuan Kerja > Kinerja Pegawai	0,124	1,984	0,048

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui hasil uji indirect effect variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang bertanda positif dengan nilai original sampel $0,255$ dengan nilai t-statistic $2,166$ dan nilai p values $0,031$, sedangkan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan adanya hubungan yang bertanda positif dengan nilai original sampel $0,124$ dengan nilai t-statistic $1,984$ dan nilai p values $0,048$.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, yang memiliki pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimiliki pegawai. Hal

ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini menandakan bahwa lingkungan kerja para pegawai dapat mempengaruhi tingkat kepuasan yang dirasakannya, ini dibuktikan dengan lingkungan kerja dari setiap pegawai dalam bekerja mampu mempengaruhi kepuasan yang diterima pegawai ketika bekerja, dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman mampu membantu pegawai bekerja dengan maksimal dengan lebih teliti dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Afandi (2018), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Sedarmayanti, (2018) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, mental dan nyata dalam organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan kewajibannya. Menurut Ayunasrah dkk, (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Lestari et al., (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja dari para pegawai disaat bekerja akan memberikan pengaruh positif terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkannya, dengan lingkungan yang baik akan membantu pegawai mencapai tujuan organisasi. Andriany, (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana kepuasan yang diterima atau dirasakan pegawai tersebut dalam organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja yang dimiliki. Saputra, (2022) lingkungan kerja yang dirasakan seorang pegawai memberikan dampak yang signifikan terhadap kepuasannya dalam bekerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja terhadap kepuasan kerja di Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, yang memiliki pengaruh secara langsung antara kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimiliki pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang mengatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, ini menandakan bahwa kemampuan yang dimiliki pegawai dalam bekerja mampu meningkatkan kepuasan yang diterima ketika bekerja, ini dibuktikan dengan kemampuan dari setiap pegawai dalam bekerja mampu mempengaruhi kepuasannya dalam bekerja, dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai dalam bekerja, dan kepercayaan mereka terhadap kemampuan yang dimilikinya mampu meningkatkan kepuasannya dalam bekerja, dimana kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja dalam setiap harinya yang diimbangi oleh tingkat kepuasan kerja yang diterima pegawai mampu membantu pegawai untuk lebih bekerja secara maksimal, oleh sebab itu kemampuan dari para pegawai harus terus ditingkatkan dan juga lebih menyesuaikan kepuasan yang diterima dari masing-masing pegawai, karena dengan memperhatikan kepuasan kerja yang diterima oleh pegawai dalam proses pencapaian target yang sudah ditetapkan pimpinan ataupun tujuan para pegawai dalam bekerja akan memberikan pengaruh secara langsung pada hasil kerjanya, dengan kepuasan yang diterima tersebut pegawai akan lebih memiliki motivasi untuk lebih meningkatkan hasil pekerjaannya karena merasa diperhatikan oleh perusahaan tempatnya bekerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan Malayu, (2019) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang mempunyai sifat santun dalam menjalankan tugasnya, ditinjau dari kemampuan (fisik, mental dan tingkat

kecerdasan), pendidikan, pengalaman, dan kejujuran serta waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang paling menuntut ketelitian. Menurut Sumiati & Purbasari (2019), kemampuan kerja seseorang adalah kesanggupannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pendidikan formalnya, pelatihan teknis, penguasaan kerja, dan petunjuk teknis kerja. Hasil penelitian diatas juga didukung oleh Wakhyuni, (2019) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai dalam bekerja dapat membantunya menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan yang memadai akan suatu pekerjaan akan membantu meningkatkan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dikarenakan setiap pekerjaannya dapat terselesaikan dengan maksimal. Simanjorang, (2020) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai dapat membantunya dalam melakukan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya, semakin tinggi kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan semakin tinggi pula kepuasan yang akan dirasakan pegawai tersebut. Sesuai dengan pendapat Tasrief, (2021) kemampuan kerja yang dimiliki pegawai selama bekerja memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kepuasan yang diterima dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, yang memiliki pengaruh secara langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja yang dimiliki pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menandakan bahwa lingkungan kerja dari para pegawai dalam bekerja mampu mempengaruhi kinerja

mereka, ini dibuktikan dengan lingkungan kerja yang baik dari pegawai dalam bekerja, yang dilihat dari situasi dan kondisi disekitar mereka dalam melaksanakan pekerjaan secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ayunrasah dkk, (2022) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mempengaruhi kemampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi terhadap pekerjaan, yaitu sejauh mana pekerjaan secara keseluruhan memenuhi persyaratannya (Handoko, 2017). Menurut Priansa (2018), persepsi seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh sikapnya terhadap berbagai pekerjaan. Azikin dkk, (2019) menemukan bahwa karyawan dipengaruhi secara positif oleh lingkungan kerja mereka dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Lingkungan kerja dimana para pegawai bekerja sebagai fasilitas kerja mempunyai dampak langsung dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan bermanfaat yang akan mempengaruhi kinerja para pegawai tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, yang memiliki pengaruh secara langsung antara kemampuan kerja terhadap kinerja yang dimiliki pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kemampuan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang mengatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menandakan bahwa kemampuan kerja yang dimiliki para pegawai mampu mempengaruhi kinerja mereka, ini dibuktikan dengan kemampuan dari masing-masing pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan berbeda-beda, ini menunjukkan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya mampu mempengaruhi kinerja yang dihasilkannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat

Sumiati & Purbasari (2019), kemampuan kerja seseorang adalah kesanggupannya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan pendidikan formalnya, pelatihan teknis, penguasaan kerja, dan petunjuk teknis kerja. Hasibuan Malayu, (2019) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang mempunyai sifat santun dalam menjalankan tugasnya, ditinjau dari kemampuan (fisik, mental dan tingkat kecerdasan), pendidikan, pengalaman, dan kejujuran serta waktu dalam melaksanakan pekerjaan yang paling menuntut ketelitian. Hasil penelitian diatas juga didukung oleh Suddin dkk., (2022) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kemampuan kerja jelas mempengaruhi kinerja pegawai, dimana semakin baik kemampuan kerja pegawai yang dimiliki selama bekerja maka secara langsung akan mempengaruhi hasil kerjanya. Kemampuan kerja merupakan salah satu bagian perkembangan yang berhubungan dengan informasi atau kemampuan yang dapat diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Ketika kemampuan kerja pegawai tidak selalu sesuai dengan apa yang sebenarnya mereka lakukan ketika melakukan pekerjaannya dengan baik, hal ini dapat berdampak buruk pada kinerja mereka karena menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, yang memiliki pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja yang dimiliki pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama yang mengatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menandakan bahwa kepuasan yang diterima pegawai saat bekerja mampu mempengaruhi kinerja mereka, ini dibuktikan dengan kepuasan yang diterima yang dilihat dari kesesuaian

harapan para pegawai terhadap apa yang telah dikerjakan, dengan demikian tingkat kepuasan kerja yang diterima pegawai mampu meningkatkan kinerja dari para pegawai dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Handoko, (2017) kepuasan kerja merupakan evaluasi terhadap pekerjaan, yaitu sejauh mana pekerjaan secara keseluruhan memenuhi persyaratannya. Menurut Priansa (2018), persepsi seseorang terhadap pekerjaannya dipengaruhi oleh sikapnya terhadap berbagai pekerjaan. Kepuasan kerja dihubungkan dengan sentimen atau mentalitas seseorang mengenai pekerjaan yang sedang dijalani, gaji, kemajuan atau pendidikan, manajemen, rekan kerja, tanggung jawab dan lain-lain (Adha dkk., 2019). Hasil penelitian diatas juga didukung oleh Suddin et al., (2022) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, tingkat kepuasan yang diterima pegawai dalam bekerja akan membantu pegawai tersebut meningkatkan kinerja yang dihasilkan, dengan selalu memperhatikan tingkat kepuasan dari masing-masing pegawai akan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, ini dikarenakan tanpa adanya rasa puas dari para pegawai yang bekerja tentu akan mengakibatkan segala sesuatu yang dikerjakan tidak akan menghasilkan sesuai yang maksimal.

SIMPULAN

Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, dengan hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian dan Pembangunan.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, dengan hipotesis kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian dan

Pembangunan.

Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, dengan hipotesis lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian dan Pembangunan.

Kemampuan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, dengan hipotesis kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja pegawai kontrak pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian dan Pembangunan.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian Dan Pembangunan, dengan hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kontrak pada Kantor Bupati Bagian Perekonomian dan Pembangunan.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan Dan Esdm Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61–72.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing, 3.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Repex Perdana Internasional (Licensee Of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1(1), 392–398.
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

- Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng. *Yume: Journal Of Management*, 2(1).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25.
- Handoko, T. H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Pt Bumi Aksara.
- Haria, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias Barat.
- Hasanah, H., & Harisantoso, J. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di Mts Negeri 1 Situbondo. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 7(2), 55–65.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keduapuluh Tiga*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Illanisa, N., Zulkarnaen, W., & Suwana, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sekolah Dasar Islam Binar Indonesia Bandung. *Jurnal Semar: Sain Ekonomi Manajemen & Akuntansi Rivi*, 1(3), 16–25.
- Kinan Kandela, S. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Patra Comfort Bandung.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 529–536.
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 25(45).
- Mangkunegara, A. A., & Prabu, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan 14*, Pt. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Oktaviani, R. N., & Pramusinto, H. (2019). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Disiplin, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Kompensasi. *Economic Education Analysis Journal*, 8(2), 814–833.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*.
- Putra, A. A. M. A., Landra, N., & Puspitawati, N. M. D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Bali Image Collection Di Batubulan, Gianyar. *Values*, 3(2), 540–551.
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Vohra, N. (2019). *Organizational Behaviour By Pearson 18e*. Pearson Education India.
- Safitri, N., Badruzzaman, N., & Sukmanasa, E. (2020). Analisis Kepuasan Dosen Dan Mahasiswa Terhadap Kinerja Program Studi Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Pakuan. *Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar (Jppguseda)*, 3(1), 19–25.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- Technomedia Journal, 7(1 Juni), 68–77.
- Sedarmayanti, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Reflika Aditama.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Simanjorang, E. F. S. (2020). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Prudential Life Assurance Rantauprapat. *Ekonomi Bisnis Manajemen Dan Akuntansi (Ebma)*, 1(2), 168–175.
- Simanjuntak, H. V. (2018). Pengaruh Job Embeddednes Dan Komitmen Organisasi Serta Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai Pada Universitas Trunajaya Bontang. *Kinerja*, 15(2), 82–99.
- Suddin, C. L., Razak, M., & Arfan, H. H. (2022). Pengaruh Kemampuan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Melalui Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantaeng. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(5), 896–910.
- Sugiyono, D. (2019). *Statistika Untuk Penelitian (Cetakan Ke-30)*. Bandung: Cv Alfabeta.
- Sulastri, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 598–612.
- Sumiati, M., & Purbasari, R. R. N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 21(1a–2), 211–220.
- Tasrief, M. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Bidang Keuangan Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Bireuen. *Indomera*, 2(4), 53–61.
- Wakhyuni, E. (2019). Analisis Kemampuan, Komunikasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitha Sarana Niaga. *Jumant*, 11(1), 271–278.
- Wibowo, W. (2019). *Manajemen Dari Fungsi Dasar Ke Inovasi*. Depok: Rajawali Pers.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yuliana, M., Hasiholan, L. B., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal Of Management*, 3(3).