

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang

Ende* & Ahmad Asep Firdaus*

Universitas Bina Bangsa

endefokus@gmail.com, & ahmadasep.firdaus@gmail.com

Abstract

This Research aims to determine the influence of the work environment on the performance of employees who are mediated by job satisfaction at the population Office and civil registration of Serang City. Sampling is done by *non-probability sampling* i.e. the saturated sample (census). The number of samples used in this study was as much as 61 employees. In this study, these three variables were analyzed using a simple linear regression analysis through the significance test with the SPSS program. The object of this research is all officers of the population Service and civil registration of Serang City. The results of the study showed that the working environment was influential in the performance of the population service and civil registration of Serang. Hypothesis 1 is supported, the working environment affects the performance of the Population Service officers and civil registration of Serang City. Hypothesis 2 is supported, the working environment affects the work satisfaction of the population service and civil registration of Serang City. Hypothesis 3 is supported, job satisfaction affects the performance of the Population Service officers and civil registration of Serang City. In addition, research results show that the working environment affects employees' performance by being mediated by work satisfaction at the population office and the civil registration of Serang City thus 4 hypotheses are supported.

Keyword: Lingkungan Kerja, Kinerja, Kepuasan Kerja, Intervening, Serang

1. Pendahuluan

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM merupakan unsur manusia secara baik agar memperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Sumber daya manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Netisemito,2000).

Pengaruh peningkatan kinerja pegawai dapat meningkat ketika bekerja, dan apabila pegawai sudah memahami bagaimana pegawai harus melakukan pekerjaannya. Instansi pemerintah pada kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DISDUKCAPIL) Kota Serang biasanya memberikan bekal atau persiapan bagi setiap pegawainya, sehingga pegawai mengenal lingkungan kerja yang baru dengan tujuan agar mampu mengembangkan kinerjanya pada lingkungan kerja yang ditempati.

Lingkungan kerja yang didapatkan oleh pegawai dapat mempengaruhi seberapa baik pegawai saat melakukan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung pegawai juga jelas akan membantu pegawai untuk merasakan kenyamanan dan merasa rilek ketika bekerja. Dengan demikian pegawai akan merasa puas dengan pekerjaan karena pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dirasa nyaman (Nuridha,2017).

Kepuasan kerja adalah faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi (Gorda,2004). Pegawai yang memiliki rasa kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka perasaan positifnya juga tinggi, begitu pula sebaliknya.

Pada penelitian sebelumnya dikemukakan bahwa pembahasan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukan tidak berpengaruh signifikan (Bayu). Pada penelitian sebelumnya juga dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh signifikan (Hiskia)(Abda alif). berdasarkan uraian tersebut dapat terlihat bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai hasilnya tidak konsisten sehingga membutuhkan variabel antara (mediasi atau intervening). Mengacu pada penelitian Bayu, diperoleh hasil bahwa **M** sebagai variabel kepuasan kerja signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

2. Tinjauan Literatur

2.1.Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya (logahan, 2009). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan sebagainya (Netisemito, 1991).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja seorang karyawan (Bambang, 1993). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Kaswan, 2017).

2.2.Kepuasan Kerja

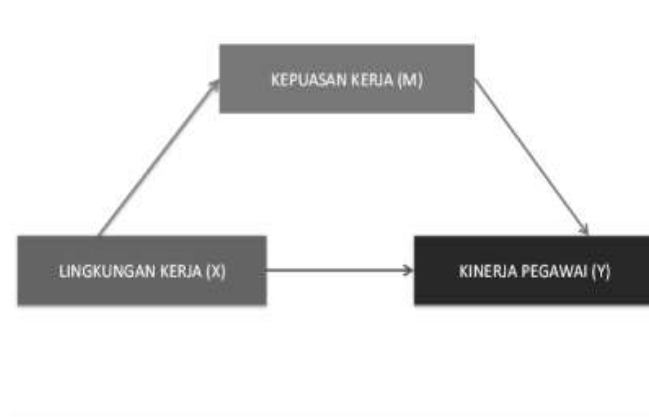
Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Sedangkan Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai instansi atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Sembiring, 2018). Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustas. Menurut Strauss dan Sayles (2012) kepuasan kerja juga penting untuk kepuasan diri. *job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provides those things that are viewed as important. For example, if organizational participants feel that they are working much harder than others in the department but are receiving fewer rewards, they will probably have a negative attitude toward their work, boss, and/or coworkers, they will be dissatisfied. On the other hand, if they feel they are being treated very well and are being paid equitably, they are likely to have a positive attitude toward the job, they will be job satisfied* (fred luthans, 2011). Kepuasan kerja merupakan tanggapan afektif atau emosi terhadap berbagai fase pekerjaan, pengertian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal (Kaswan, 2017)

2.3. Kinerja Pegawai

Employee performanace is everything about the performance of employees in a firm or a company or an organization, it involves all aspects which directly or indirectly affect and relate to the work of the employees (Sembiring, 2018). Sedangkan Kinerja didefinisikan sebagai hasil dicapai dari tindakan dengan keterampilan pegawai yang tampil di beberapa situasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat tingkat kemampuannya tertentu (Veithzal Rivai, 2008). Kinerja yang umum kebanyakan pekerjaan meliputi beberapa unsur seperti kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran, dan kemampuan untuk bekerja sama. Kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis, 2006).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja adalah merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja (Wibowo, 2010).

2.4. Kerangka Pemikiran



2.5. Hipotesis

- H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H₂ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃ : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
- H₄ : Diduga Kepuasan Kerja dapat memediasi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.6. Penelitian Terdahulu

Heny Sidanti, (2015). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi untuk bekerja sama dan dampaknya secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PNS DPRD Kabupaten Madiun.

Ni Made Diah Yudiningsi, Fridayana Yudiaatmaja, dan Ni Nyoman Yulianthini, (2016). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada DISTANAK Kabupaten Buleleng” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari pengaruh positif dari lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana, (2017). Melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT. BNI LIFEINSURANCE” penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hasil dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh signifikan. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang berarti

bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Terakhir dapat dilihat variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada kasus ini dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang atau sampel Jenuh (Sensus) dengan jumlah 61 pegawai.

Metode pengumpulan data menggunakan data primer dan kuesioner yang disebar kepada seluruh pegawai dengan memberikan pernyataan secara tertulis yang akan dijawab oleh responden, sehingga mendapatkan data empiris untuk mengetahui kondisi permasalahan lapangan dan dapat menentukan hasil yang akan diuji dengan menggunakan uji hipotesis yang telah ditetapkan.

Teknik analisis data akan diolah menggunakan program SPSS 20. Adapun data yang diolah sebagai berikut :

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Fauzi, Dencik, Asiati 2019).

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang digunakan meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan yaitu uji t dan uji sobel dalam menentukan hasil pengaruh variabel bebas dengan masing-masing variabelnya dengan variabel terikat, serta secara bersamaan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Uji t

Analisis uji t digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel terikat secara parsial atau terpisah.

Uji Sobel

Analisis uji sobel digunakan untuk menguji hipotesis serta penghitungan untuk mengukur variabel bebas dengan variabel terikat dapat dimediasi atau tidak dimediasi secara simultan.

4. Hasil Dan Pembahasan

4.1. Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Uji normalitas diuji dengan nilai residual distribusi. Model yang baik dapat memenuhi asumsi normalitas yaitu nilai $\text{sig} > \alpha$ (taraf signifikansi = 0,05). Berikut adalah uji normalitas dalam penelitian ini dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov:

Tabel 1 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.64091853
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.110
	Negative	-.050
Kolmogorov-Smirnov Z		.856
Asymp. Sig. (2-tailed)		.456

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan table normalitas *one-sample Kolmogorov-smirnov test* didapatkan hasil nilai residual pada *Asymp Sig. (2-tailed)* sebesar 0,456, hasil tersebut menunjukkan bahwa penyebaran terjadi secara normal.

Dengan penyebaran secara normal, didapat hasil nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai toleransi $> 0,1$ dan $VIF < 10$, dapat diketahui nilai tolerance sebesar 0,586 dan nilai VIF sebesar 1,706, berikut tabel multikolinieritas berikut :

Tabel 2 Coefficients^a

Model		t	Sig.	Collinearity Statistics	
				Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.958	.055		
	LINGKUNGAN KERJA	2.545	.014	.586	1.706
	KEPUASAN KERJA	3.227	.002	.586	1.706

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas. Pada nilai VIF dengan nilai 1,706 dapat diartikan tidak terjadi multikolinearitas maka perlu diuji kembali dengan uji heteroskedastisitas untuk menyeimbangkan hasil multikolinearitas tersebut. Dapat diketahui bahwa hasil dari lingkungan kerja

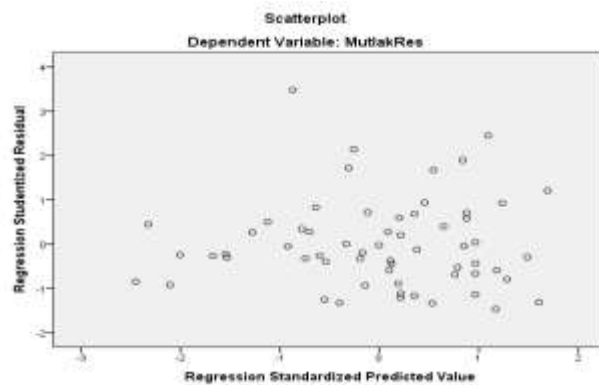
sebesar 0,662 dan hasil dari kepuasan kerja sebesar 0,752 sehingga nilai Sig > 0,05. Seperti Tabel berikut :

Tabel 3. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.665	2.535		.262	.794
X	.029	.065	.075	.440	.662
M	.025	.080	.054	.317	.752

a. Dependent Variable: MutlakRes

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan bahwa hasil pada tabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas. nilai prediksi variabel dependen yaitu: SRESID dengan residual ZPRED. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Berdasarkan gambar diatas menjelaskan bahwa hasil heteroskedastisitas menunjukkan penyebaran variabel bebas. Penyebaran yang acak menunjukkan model regresi yang baik. Dengan kata lain tidak terjadi heteroskedastisitas pada regresi ini.

4.2. Analisis Linear Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Persamaan regresi linear berganda didapatkan hasil berikut:

$$Y = 8,549 + 0,285 X + 0,447 M$$

Berdasarkan hasil dari persamaan diatas maka dapat diketahui bahwa Y (kinerja pegawai) akan meningkat sebesar 0,285 dari setiap tugas yang diberikan pada pekerjaan yang dilakukannya sesuai yang ditempatkan pada X (lingkungan kerja), pengaruh nilai M (kepuasan kerja) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 0,447. Jika lingkungan kerja

dianggap konstan dan terjadi peningkatan maka kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang telah didapatkan akan disesuaikan sehingga dengan melalui mediasi kepuasan kerja dapat meningkatkan nilai kinerja pegawai sebesar 0,447 pada setiap tugas yang dikerjakannya.

Berdasarkan ringkasan diatas dapat diketahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat antara lain lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,285, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,447. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui hasil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 5 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.549	4.367		1.958	.055
1 X	.285	.112	.325	2.545	.014
M	.447	.138	.412	3.227	.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Berdasarkan pengujian SPSS 20 pada Tabel 4.21, diperoleh Hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,285 dan signifikansi sebesar 0,014 ($0,014 < 0,05$). Sedangkan nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar 2,545. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,001, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 2,545 > t_{tabel} 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai *unstandardized coefficients beta* sebesar 0,447 dan signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$). Sedangkan nilai yang dihasilkan dari uji hipotesis untuk t_{hitung} sebesar 3,227. Diketahui nilai t_{tabel} sebesar 2,001, karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} 3,227 > t_{tabel} 2,001$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.3. Uji Sobel

Untuk mengetahui nilai variabel intervening, memediasi atau tidak maka peneliti melakukan uji sobel dengan berdasarkan rumus bahwa nilai (**a**) diambil dari koefisien regresi antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan Tabel 4.22 maka didapat nilai sebesar 0,520 dan nilai (**sa**) sebesar 0,081, nilai (**b**) diambil dari koefisien regresi antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan Tabel 4.24 maka didapat nilai sebesar 0,447 dan nilai (**sb**) sebesar 0,138. Sebagaimana diketahui pada rumus berikut:

$$\text{Diketahui : } b = 0,447 \quad sa = 0,081$$

$$a = 0,520 \quad sb = 0,138$$

Jadi hasilnya :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,447^2 0,081^2 + 0,520^2 0,138^2 + 0,081^2 0,138^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,001310947 + 0,005149498 + 0,000124948)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,006585392}$$

$$S_{ab} = 0,08115$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka perlu menghitung nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{S_{ab}} = \frac{0,520 \times 0,447}{0,08115} = \frac{0,2324}{0,08115} = 2,8638$$

Jika $Z_{hitung} > \text{nilai } Z_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi, namun jika $Z_{hitung} < Z_{tabel}$ dapat disimpulkan tidak terjadi pengaruh mediasi. Diketahui nilai Z_{tabel} sebesar 1,96 dengan signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa $2,8638 > 1,96$ hal tersebut berarti kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4.4. Uji Analisis Jalur

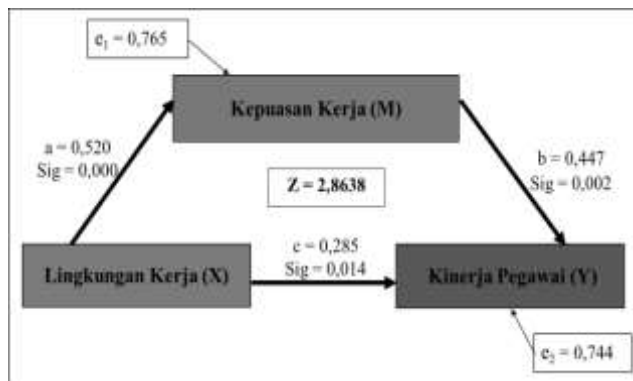
Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda. Analisis regresi dilakukan sebanyak dua kali. Analisis regresi yang kedua untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel mediasi (intervening). Analisis regresi yang ketiga untuk mengetahui kekuatan hubungan dari variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent) dengan memasukan variabel mediasi (intervening). Berdasarkan hasil uji SPSS 20 pada *R Square* yang tampak pada model persamaan 2 yaitu terdapat hasil lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, diperoleh nilai sebagai berikut:

$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,414} = \sqrt{0,586} = 0,765$$

Dari hasil yang diperoleh dari persamaan 2 maka diperlukan juga hasil persamaan 3 untuk mendapatkan simpangan dari analisis jalur yang ke 2. Berdasarkan *R Square* yang tampak pada model persamaan 3 terdapat hasil lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan memasukan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, diperoleh nilai sebagai berikut:

$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,447} = \sqrt{0,553} = 0,744$$

Dari hasil simpangan yang menandakan analisi jalur sudah didapat baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung untuk mendapatkan hasil yang di tuju pada penelitian ini. Berdasarkan hasil uji analisis pada hipotesis dapat dilihat pada gambar berikut :



Pada model jalur penelitian ini, hasilnya akan menjelaskan kerangka hubungan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja melalui persamaan struktur berikut :

Variabel	Pengaruh		
	Langsung	Tidak Langsung (M)	Total
$X \rightarrow M$	0,643		0,643
$M \rightarrow Y$	0,412		0,412
$X \rightarrow Y$	0,325	0,2649	0,5899

Hasil dari analisis jalur ini dapat diketahui bahwa :

Pengaruh Langsung

Besanya kontribusi pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,643^2 = 0,4134$ atau 41,34 %.

Besanya kontribusi pengaruh langsung antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar $0,412^2 = 0,1697$ atau 16,97 %

Besanya kontribusi Pengaruh langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai a sebesar $0,325^2 = 0,1056$ atau 10,56%.

Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar $0,2649^2 = 0,0702$ atau 7,02%. Dengan demikian pengaruh total pada lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,5899, maka besarnya kontribusi pengaruh total antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 58,99%.

Setelah melakukan berbagai uji hipotesis maka diperoleh hasil dalam pembahasan ini. Dari hasil tersebut akan menjawab pertanyaan yang diuraikan sebelumnya dalam rumusan masalah pada penelitian ini. Adapun hasil dari penelitian ini adalah:

4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian SPSS 20 pada Tabel 4.24, diperoleh hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,285 dan signifikansi sebesar 0,014 ($0,014 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hal tersebut mengartikan bahwa hipotesis satu **(H1) diterima**.

Hal ini memberikan indikasi bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang melakukan pekerjaan tugas pokoknya dengan nyaman. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang dapat dilakukan dengan meningkatkan fasilitas dan ruang lingkup kerja pada pegawai dengan sesuai karena pegawai yang telah bekerja akan menunjukkan sikap kinerjanya sebagai Pegawai dan secara tidak langsung juga akan meningkatnya popularitas pada lingkungan kerjanya.

4.5. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan pengujian SPSS 20, diperoleh hasil pengujian lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,520 dan signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis dua **(H2) diterima**.

Dalam mengindikasikan lingkungan kerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang meningkat, maka kepuasan kerja juga akan mengalami peningkatan drastis. Begitupun sebaliknya, jika lingkungan kerja menurun, maka kepuasan kerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

4.6. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian SPSS 20, diperoleh hasil pengujian kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,447 dan signifikansi sebesar 0,002 ($0,002 < 0,05$). Hal ini membuktikan bahwa ada pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka hal tersebut mengartikan bahwa hipotesis tiga **(H3) diterima**.

Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang puas akan pekerjaannya dapat melakukan pekerjaan-pekerjaan diluar dari tugas pokoknya serta memiliki kesempatan dalam menunjang waktu berkarir di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang.

4.7. Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian SPSS 20, variabel bebas (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja pegawai), dan dengan memasukan variabel intervening (kepuasan kerja) akan tetap berpengaruh.

Selain itu juga didapat dari hasil perhitungan uji sobel dengan hasil Z_{hitung} lebih besar dari Z_{tabel} ($2,8638 > 1,96$). Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain hipotesis empat **(H4) diterima**. Hasil pengujian membuktikan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang dengan adanya variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah adalah sebagai berikut:

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai signifikansi lebih rendah dari batas signifikansi yang ditentukannya. Dengan hasil tersebut pada dasarnya dapat menunjang lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja pegawai dengan kondisi lingkungan yang memadai. Maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Begitupula sebaliknya ketika lingkungan kerja yang dirasakan semakin dikeluhkan, maka kepuasan kerja akan menurun. Hal ini memiliki arti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang optimal maka kepuasan kerja akan tercipta dengan keadaan yang sesuai.

Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat pekerjaan lainnya dari tugas pekerjaan yang sudah ditentukan sesuai jabatannya. Begitupula sebaliknya ketika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai semakin menurun karena dikeluhkan, maka kinerja pegawai akan menurun. Hal tersebut memiliki arti bahwa dengan kepuasan kerja yang optimal terhadap kinerja pegawai akan dilakukan atas keinginan sendiri untuk mengerjakan pekerjaan yang lainnya.

Kepuasan kerja dapat memediasi antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dikarenakan variabel bebas (lingkungan kerja) berpengaruh terhadap variabel terikat

(kinerja pegawai), dengan memasukan variabel intervening (kepuasan kerja) hasil menjadi berpengaruh dalam memediasi. Maka pada dasarnya untuk menjadikan pegawai mempunyai lingkungan kerja yang baik karena pekerjaan yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga kinerjanya akan tetap maksimal dan merasakan adanya kepuasan tersendiri untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif melalui kepuasan kerja sebagai mediasi antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai.

Meningkatkan fasilitas lingkungan kerja pegawai dengan memberikan peralatan dan kebutuhan yang sesuai dengan pekerjaannya, dan saling menjaga keharmonisan hubungan atasan terhadap bawahan serta rekan sekerja.

Menciptakan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui pemberian penghargaan yang berhubungan dengan kontribusi mereka dalam memajukan lingkungan kerja pada pelayanan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang serta memberikan rasa keyakinan kepada pegawainya bahwa mereka adalah bagian penting dari pekerjaan yang diembannya sebagai tim pelaksanaan pelayanan dan kerjasama dalam memberikan pelayanan prima untuk faktor kepuasan yang lebih mudah untuk didapatkan bagi orang banyak.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang baiknya memperhatikan lingkungan kerja agar timbulnya kinerja pegawai yang prima serta memberikan kepuasan tersendiri terhadap pekerjaan yang dikerjakannya baik dari suasana kerja antara atasan dan bawahan agar terciptanya hubungan kerja yang nyaman dan kondusif.

Referensi

- Fauzi, F., Dencik, A. B., & Asiati, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian untuk manajemen dan akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi ke 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya manusia*. Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung, Alfabeta.
- Kusriyanto, Bambang. 1993. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta, Pustaka Binaman Presindo.
- Luthans, Fred 2011. *Organizational Behavior: an Evidence-Based Aproach 12th Edition*. New York, McGraw Hill/Irwin.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bandung, PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Faktor-faktor Kinerja Yang Mempengaruhi Organisasi*. Bandung, PT Remaja Rosdakarya.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2008. *Peningkatan Kinerja Pegawai*. Bandung, PT Refika Aditama.
- Netisemito, Alex. S. 1991. *Manajemen Personalia*. Jakarta, Ghalia.
- Priyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif Edisi Revisi*. Sidoarjo, Zifatama Publishing.
- Radjab, Enny Andi Jam'an. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Riduwan, dan Engkos Achmad Kuncoro. 2014. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path analysis (Analisis Jalur)*. Bandung, Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta, Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey, Pearson Education.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung, PT RefikaAditama.
- Sembiring, Hendri Kiki Farida Ferine. 2018. *Membangun Kepuasan dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. Yogyakarta, Deepublish Penerbitan CV Budi Utama.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung, Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan*. Yogyakarta, ANDI.
- Suwanto dan Donni Juni Priansa. 2011 *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung, Alfabeta.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta. Rajawali Pers.
- Yusuf, Muri. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta, PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)