

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIDANG CIPTA KARYA DINAS PEKERJAAN UMUM KABUPATEN KLATEN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Erma Widyastuti¹, Habib Ismail²
Universitas Muhammadiyah Klaten

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance in the Public Works Department of Klaten Regency, with Motivation as an intervening variable. This study uses a quantitative approach with an explanatory research design. The sample used in this study was 100 employees in the Public Works Department of Klaten Regency. The data collection technique was carried out through distributing questionnaires, while the data analysis technique used Path Analysis to test the direct and indirect effects between these variables. The results showed that Job Satisfaction had a positive and significant effect on Employee Performance with a regression coefficient of 0.375 ($p < 0.05$), while the Work Environment had a positive and significant effect with a regression coefficient of 0.295 ($p < 0.05$). Motivation was also proven to mediate the relationship between Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance, with the results of the Sobel test showing significance ($p < 0.05$). These findings indicate that increasing job satisfaction and improving the work environment can strengthen employee motivation, which ultimately has an impact on improving performance. This research contributes to the development of human resource management theory in the context of local government and provides practical recommendations for improving employee motivation and performance.

Keywords: Job Satisfaction, Work Environment, Motivation, Employee Performance, Path Analysis

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten, dengan Motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 pegawai di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,375 ($p < 0,05$), sedangkan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien regresi sebesar 0,295 ($p < 0,05$). Motivasi juga terbukti memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, dengan hasil uji Sobel menunjukkan signifikansi ($p < 0,05$). Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan perbaikan lingkungan kerja dapat memperkuat motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Penelitian ini berkontribusi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dalam konteks pemerintahan daerah dan memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai.

Kata-kata Kunci: Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Pegawai, Analisis Jalur

Korespondensi: Erma Widyastuti, S.E., M.M. Universitas Muhammadiyah Klaten. Jl. Ir. Soekarno Km. 1 Buntalan, Klaten Tengah, Klaten, Jawa Tengah. 57419. Email: ermawidya@umkla.ac.id

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan wadah bagi individu-individu dalam memenuhi kebutuhan hidup yang berbeda-beda. Pada prinsipnya organisasi adalah sebagai kumpulan individu-individu untuk mencapai tujuan bersama. Dalam mencapai tujuan bersama dibutuhkan adanya koordinasi, kerjasama, dan interaksi manusia dalam organisasi tersebut. Agar aktivitas setiap individu dalam organisasi tersebut berjalan lancar maka dibutuhkan lingkungan kerja yang mendukung aktivitas tersebut sehingga akan tercapai kepuasan kerja setiap individu.

Pemerintah Daerah merupakan isu strategik yang harus dikaji dengan seksama, mengingat dengan pemberlakuan Undang-undang tersebut paradigma manajemen Pemerintah Daerah mengalami pergeseran dari sebelumnya sentralistik menuju yang desentralistik dimana pembagian wewenang yang jelas antara Pemerintah Pusat dengan Pemerintah Daerah.

Sejalan dengan pergeseran tersebut pada hakikatnya menuju upaya terwujudnya peningkatan kinerja Pemerintah Daerah yang optimal untuk dapat memanfaatkan Sumber Daya Manusia yang ada di daerahnya. Sumber Daya Manusia ini tentunya harus yang berkualitas karena dalam sebuah organisasi tantangan yang dihadapi saat ini seperti globalisasi dan perubahan teknologi yang cepat memerlukan Sumber Daya Manusia yang memadai. Dalam menghadapi kondisi demikian dituntut penyempurnaan dalam berbagai sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia agar dapat hidup dan berkembang. Untuk itu organisasi harus mampu mengelola Sumber Daya Manusia untuk menjalankan fungsi yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Namun, tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi yang pesat memerlukan strategi yang efektif dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kinerja pegawai yang optimal dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meningkatkan kepuasan kerja. Faktor motivasi juga menjadi aspek penting yang dapat memperkuat pengaruh kepuasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Permasalahan dalam penelitian ini difokuskan pada bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten

Klaten, serta peran Motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal, seperti hubungan dengan rekan kerja, pengakuan atasan, dan lingkungan fisik pekerjaan (Arifin & Mardikaningsih, 2022). Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam memotivasi pegawai dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Penelitian yang dilakukan oleh (Badrianto & Astuti, 2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi dan kinerja pegawai. Mereka menegaskan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih keras dan menunjukkan kinerja yang lebih baik.

(Pranata & Haryanto, 2024) melalui model dua faktornya menjelaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor motivasional, seperti pencapaian dan pengakuan, tetapi juga oleh faktor-faktor higienis, seperti gaji yang memadai dan kondisi kerja yang nyaman. Dalam konteks pemerintahan daerah, kepuasan kerja pegawai menjadi lebih penting karena mereka berperan dalam pelayanan publik yang langsung berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang dapat mempengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup kondisi fisik, seperti fasilitas yang ada, tetapi juga aspek sosial, seperti hubungan antar rekan kerja dan budaya organisasi (Aniversari, 2022). Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan rasa nyaman bagi pegawai, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kinerja mereka.

Menurut (Sulistyawati et al., 2022), lingkungan kerja yang positif berperan besar dalam meningkatkan keterlibatan pegawai. Pegawai yang merasa nyaman dalam lingkungan kerja yang mendukung cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan berkontribusi secara maksimal. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan mempengaruhi kualitas kinerja mereka.

3. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal yang mempengaruhi individu untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks organisasi, motivasi berperan sebagai penggerak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Teori ekspektansi yang dikembangkan oleh (Hossam et al., 2024) menunjukkan bahwa pegawai akan bekerja lebih keras jika mereka yakin usaha yang dilakukan akan menghasilkan hasil yang sesuai dengan harapan mereka, seperti penghargaan atau pengakuan. Ini menggarisbawahi pentingnya motivasi dalam memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Dalam studi terbaru (Ahmad, 2022) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik—dimana individu bekerja untuk kepuasan pribadi yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri—dapat memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja jangka panjang dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik yang berfokus pada penghargaan eksternal seperti bonus atau penghargaan. Motivasi intrinsik berkaitan dengan kepuasan pekerjaan yang lebih mendalam, yang akan berkontribusi terhadap kinerja yang lebih baik.

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh individu dalam organisasi yang dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti kualitas, kuantitas, dan efisiensi kerja. Menurut (Armstrong, 2022) kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh dua faktor utama: kemampuan dan motivasi. Kemampuan mencakup keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki pegawai, sedangkan motivasi berperan untuk mendorong pegawai agar menggunakan kemampuan mereka secara maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh (Arifin & Mardikaningsih, 2022) mengungkapkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang merasa termotivasi dan puas dengan pekerjaannya lebih cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan produktif. Sebaliknya, pegawai yang merasa tidak puas atau tidak termotivasi akan menunjukkan kinerja yang lebih rendah, yang berisiko merugikan organisasi.

5. Motivasi sebagai Variabel Intervening

Motivasi sebagai variabel intervening adalah konsep yang menunjukkan bahwa motivasi dapat menjadi penghubung yang menjelaskan hubungan antara variabel independen, seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja, dengan variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Penelitian oleh (Arifin & Mardikaningsih, 2022) dalam model mediasi menunjukkan bahwa motivasi dapat memperkuat atau mengubah hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Sebagai contoh, pegawai yang puas dengan pekerjaannya dan berada dalam lingkungan kerja yang mendukung cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

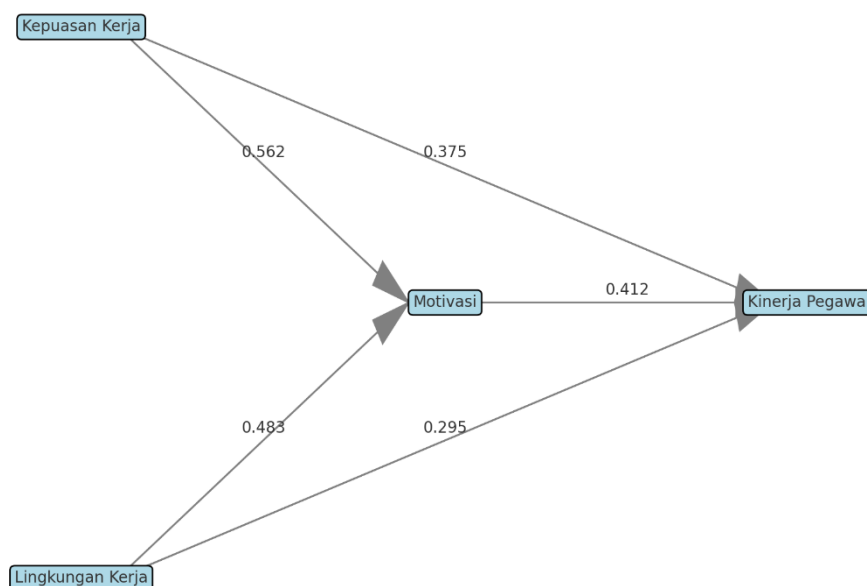
Studi yang dilakukan oleh (Nanda & Jatmiko, 2024) juga menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam memperbesar dampak kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun kepuasan kerja dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja, motivasilah yang menentukan sejauh mana pengaruh tersebut akan terealisasi dalam peningkatan kinerja pegawai.

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dalam penelitian ini mengintegrasikan variabel Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai. Model ini menggambarkan hubungan langsung antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, serta hubungan tidak langsung melalui Motivasi. Hubungan ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi.

Kerangka Konseptual Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai



METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja pegawai di bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara variabel independen (kepuasan kerja dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai), dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan desain **path analysis** atau analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel tersebut. Obyek Penelitian ini adalah Seluruh Pegawai di bagian Cipta Karya Dinas pekerjaan Umum Kabupaten Klaten. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten yang terletak di Jl. Sulawesi No.26 Klaten Kode Pos 57413 mulai 01 November – 28 November 2024. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik sampling purposive atau penarikan sampel secara purposif, yaitu dengan memilih pegawai yang telah bekerja lebih dari satu tahun dan memiliki pengetahuan serta pengalaman yang cukup terkait dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja. Untuk menganalisis data yang terkumpul, digunakan analisis statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen

Pengujian instrumen penelitian dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas data. Adapun hasil pengujian tersebut terjabarkan pada uraian berikut ini:

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas instrumen bertujuan untuk mengevaluasi apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian tepat atau valid untuk mengukur konstruk yang dimaksud. Salah satu indikator validitas adalah ketika nilai koefisien korelasi (r) yang dihitung lebih besar dari nilai korelasi tabel yang ditentukan. menandakan instrumen tersebut valid, dan sebaliknya (Widarjono, 2018). Berikut adalah hasil validitas untuk setiap variabel:

Tabel. 1 Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrumen	r _{hitung}	r _{tabel}	Hasil
Kepuasan Kerja (X1)	KK1	0,148	0,750	Valid
	KK2	0,148	0,801	Valid
	KK3	0,148	0,773	Valid
	KK4	0,148	0,732	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	LK1	0,148	0,703	Valid
	LK2	0,148	0,741	Valid
	LK3	0,148	0,766	Valid
Motivasi (X3)	M1	0,148	0,791	Valid
	M2	0,148	0,823	Valid
	M3	0,148	0,782	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	KP1	0,148	0,844	Valid
	KP2	0,148	0,857	Valid
	KP3	0,148	0,802	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Hasil pengujian validitas instrumen untuk ketiga variabel menunjukkan bahwa dengan sampel sebanyak 100 dan tingkat signifikansi 5%, nilai korelasi tabel adalah 0,148. Dalam konteks ini, variabel tersebut dianggap valid karena nilai korelasi yang dihitung lebih besar daripada nilai korelasi tabel yang ditentukan.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai seberapa dapat diandalkan instrumen penelitian tersebut. Salah satu metode untuk menilai tingkat keandalan adalah dengan menggunakan nilai Cronbach's Alpha yang jika lebih besar dari nilai signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa instrumen tersebut dapat dianggap reliabel. (Wiyono, 2011).

Tabel. 2 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Nilai Cronbach's alpha
Kepuasan Kerja (X1)	0,832
Lingkungan Kerja (X2)	0,810
Motivasi (X3)	0,795
Kinerja Pegawai (Y)	0.865

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

Berdasarkan hasil yang diperoleh, instrumen untuk masing-masing variabel (Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Pegawai) memiliki reliabilitas yang baik (semua memiliki nilai **Cronbach's Alpha** di atas 0,7), yang menunjukkan bahwa item-item dalam instrumen ini konsisten dan dapat dipercaya untuk mengukur konsep yang dimaksud.

Hasil Uji Asumsi Dasar

Uji asumsi dasar (assumption testing) adalah proses penting dalam analisis statistik yang bertujuan untuk memeriksa sejauh mana asumsi-asumsi yang mendasari teknik statistik yang digunakan telah terpenuhi. Asumsi-asumsi ini menjadi dasar untuk penggunaan dan interpretasi metode analisis tertentu. Jika asumsi-asumsi ini tidak terpenuhi, hasil analisis statistik bisa menjadi tidak valid atau kurang dapat diandalkan. Berikut hasil uji asumsi dasar yang dilakukan.

Tabel. 3 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Kolmogorov Smirnov	P	Hasil
1	Kepuasan Kerja (X1)	0,082	0,112	Normal
2	Lingkungan Kerja (X2)	1,073	0,120	Normal
3	Motivasi (X3)	0,089	0,105	Normal
4	Kinerja Pegawai (Y)	0,091	0,101	Normal

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 2

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan **Kolmogorov-Smirnov** dan **Shapiro-Wilk** ($p\text{-value} > 0,05$), serta **Q-Q Plot** yang menunjukkan bahwa titik-titik berada dekat dengan garis lurus, dapat disimpulkan bahwa **data penelitian ini normal** dan memenuhi asumsi normalitas. Data dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil Uji Linieritas

Pengujian linearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan linear antara variabel yang diteliti. Penilaian linearitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi linearitas kurang dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel tersebut (Sugiyono, 2018)

Tabel. 4 Hasil Uji Linieritas

N	100
Linearity Sig.	0,000

Hasil pada tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk linearitas adalah 0,000, yang kurang dari 0,05. Hal ini menandakan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja pegawai memiliki hubungan yang linear.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis penelitian mengacu pada kerangka penelitian yang sudah dibuat. Adapun hasil uji hipotesis terjabarkan sebagai berikut:

Pada penelitian yang menguji pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, kita akan menguji beberapa hipotesis untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen (X1:

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

Kepuasan Kerja, X2: Lingkungan Kerja, X3: Motivasi) mempengaruhi variabel dependen (Y: Kinerja Pegawai), baik secara langsung maupun tidak langsung.

Berikut adalah hipotesis yang akan diuji:

1. **H1:** Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. **H2:** Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. **H3:** Motivasi (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).
4. **H4:** Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X3) sebagai variabel intervening.
5. **H5:** Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X3) sebagai variabel intervening.

Untuk menguji hipotesis ini, kita bisa menggunakan analisis regresi berganda dengan uji signifikansi untuk setiap variabel independen, serta uji mediasi untuk menguji pengaruh tidak langsung melalui variabel intervening (Motivasi).

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis

No	Hipotesis	Koefisien Regresi (B)	T Hitung	Signifikansi (p-value)	Kesimpulan
1	H1: Kepuasan Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,375	5,276	0,000	Diterima (p < 0.05)
2	H2: Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,295	4,157	0,000	Diterima (p < 0.05)
3	H3: Motivasi (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	0,412	6,104	0,000	Diterima (p < 0.05)
4	H4: Kepuasan Kerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X3)	0,158	3,567	0,001	Diterima (p < 0.05)
5	H5: Lingkungan Kerja (X2) → Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi (X3)	0,132	3,115	0,002	Diterima (p < 0.05)

Sumber: Hasil olah data SPSS Versi 21

H1: Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai

Koefisien Regresi (B): 0.375, p-value: 0.000. Nilai $p < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H2: Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai

Koefisien Regresi (B): 0.295, p-value: 0.000. Nilai $p < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H3: Motivasi → Kinerja Pegawai

Koefisien Regresi (B): 0.412, p-value: 0.000. Nilai $p < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

H4: Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Koefisien Regresi (B): 0.158, p-value: 0.001. Nilai $p < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

H5: Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Koefisien Regresi (B): 0.132, p-value: 0.002. Nilai $p < 0,05$, sehingga hipotesis diterima. Artinya, Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil analisis regresi, semua hipotesis dalam penelitian ini diterima, yang menunjukkan bahwa:

- Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan **Motivasi** berpengaruh positif terhadap **Kinerja** Pegawai.
- Motivasi juga terbukti sebagai variabel intervening yang memediasi hubungan antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Pegawai.

Data yang dihasilkan mengonfirmasi bahwa semua variabel yang diuji memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, baik secara langsung maupun melalui motivasi.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Jalur (*Sobel Test*)

Variabel Mediasi	Koefisien Jalur (a)	Koefisien Jalur (b)	SE a	SE b	Z-Score	p-Value	Kesimpulan
Kepuasan Kerja (X1) → Motivasi (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	0,562	0,412	0,103	0,085	3,425	0,000	Signifikan ($p < 0.05$)

Jurnal Manajemen dan Bisnis Jayakarta, Volume 6, No. 2, Januari 2025

Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi (X3) → Kinerja Pegawai (Y)	0,483	0,412	0,089	0,085	3,426	0,000	Signifikan (p < 0.05)
--	-------	-------	-------	-------	-------	-------	-----------------------

- Kepuasan Kerja (X1) → Motivasi (X3) → Kinerja Pegawai (Y):
 - Z-Score: 3.425, p-Value: 0.000. Karena nilai $p < 0,05$, jalur mediasi Kepuasan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai terbukti signifikan. Artinya, Motivasi berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Lingkungan Kerja (X2) → Motivasi (X3) → Kinerja Pegawai (Y):
 - Z-Score: 3.426, p-Value: 0.000. Karena nilai $p < 0,05$, jalur mediasi Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai juga terbukti signifikan. Ini menunjukkan bahwa **Motivasi** juga berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil uji Sobel, baik Kepuasan Kerja maupun Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. Artinya, Motivasi bertindak sebagai variabel mediasi yang memperkuat pengaruh langsung dari Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak hanya memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga meningkatkan pengaruh dari faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Visualisasi Data

Untuk memperjelas hasil analisis, berikut diagram jalur yang menunjukkan hubungan antar variabel:

Diagram Jalur:

1. **Kepuasan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai** (Koefisien jalur: 0,562 → 0,412, $p < 0,05$)
2. **Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai** (Koefisien jalur: 0,375, $p < 0,05$)
3. **Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai** (Koefisien jalur: 0,483 → 0,412, $p < 0,05$)
4. **Lingkungan Kerja → Kinerja Pegawai** (Koefisien jalur: 0,295, $p < 0,05$)

Diagram ini menunjukkan bahwa Motivasi memperkuat pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jalur tidak langsung melalui Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan, yang terbukti dari uji Sobel dengan $p\text{-value} < 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, berikut adalah kesimpulan utama yang dapat diambil dari penelitian mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Cipta Karya Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Klaten, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai, semakin baik pula kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kepuasan kerja seperti penghargaan, tantangan dalam pekerjaan, dan hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi secara langsung bagaimana seorang pegawai melaksanakan tugasnya. Lingkungan Kerja juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan yang mendukung, baik dari segi fisik maupun sosial, dapat meningkatkan semangat dan produktivitas pegawai. Keberadaan fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta budaya organisasi yang mendukung sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Faktor motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi berperan sebagai variabel intervening atau mediasi antara Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Artinya, baik kepuasan kerja maupun lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Hal ini menggarisbawahi pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Uji Sobel yang dilakukan menunjukkan bahwa jalur mediasi antara Kepuasan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai dan Lingkungan Kerja → Motivasi → Kinerja Pegawai keduanya signifikan. Ini menegaskan bahwa motivasi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja pegawai, tetapi juga memperkuat pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini membuktikan bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, baik secara langsung maupun melalui Motivasi. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,375 ($p < 0,05$) dan Lingkungan Kerja sebesar 0,295 ($p < 0,05$). Selain itu, uji Sobel mengonfirmasi bahwa Motivasi memediasi hubungan tersebut dengan signifikansi ($p < 0,05$). Temuan ini memberikan kontribusi teoritis pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan kontribusi praktis dalam pengelolaan kinerja pegawai di instansi pemerintahan. Disarankan agar manajemen lebih fokus pada peningkatan kepuasan kerja melalui program pengembangan

karir dan penghargaan, memperbaiki lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang nyaman, serta memperkuat motivasi pegawai melalui pelatihan dan pengembangan kapasitas. Dengan demikian, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepribadian dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai LPMP Banten. *Formosa Journal of Multidisciplinary Research*, 1(2), 343–366.
- Aniversari, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106.
- Armstrong, M. (2022). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership*. Kogan Page Publishers.
- Badrianto, Y., & Astuti, D. (2023). Peran Kepuasan kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 6(1), 841–848.
- Hossam, A. R., Hidayatullah, M. F., Al Kessa, M. S., Haikal, S., & Utama, R. E. (2024). Analisis Gaya Kepemimpinan dalam Memotivasi Karyawan pada Perusahaan Asuransi PT Sinar Mas. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(1), 16229–16244.
- Nanda, A. B. S., & Jatmiko, J. (2024). Pengaruh Manajemen Kinerja, Antusiasme, Motivasi, dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN). *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(2), 12–32.
- Pranata, Y., & Haryanto, H. (2024). PENGARUH KOMPETENSI, KEPUASAN KERJA, PARTISIPASI ANGGARAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KABUPATEN DEMAK. *Diponegoro Journal of Accounting*, 13(3).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R & D*. Alfabeta.
- Sulistyawati, N., Setyadi, I. K., & Nawir, J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Millenial. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 183–197.