

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI KANTOR BUPATI KABUPATEN DHARMASRAYA

Putri Sari Nengsi¹, Vivi Nila Sari², Bayu Pratama Azka³

Universitas Putra Indonesia "Yptk" Padang

Email: putrisarinengsi@gmail.com¹, vivinilasari@upiypk.ac.id², bayupratamaazka@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Metode yang digunakan adalah dengan Partial Least Square (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 61 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, Komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja tidak mampu memediasi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai, Kepuasan kerja tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

Abstract– This research aims to determine how much influence organizational commitment and the work environment have on employee performance with job satisfaction as an intervening variable in the Dharmasraya Regency Regent's Office. The method used is Partial Least Square (PLS) 3.0. By distributing a questionnaire to 61 respondents. The results of the data analysis concluded, Organizational commitment has a significant effect on job satisfaction, Work environment has an insignificant effect on job satisfaction, Organizational commitment has a significant effect on employee performance, Work environment has an insignificant effect on employee performance, Job satisfaction has an insignificant effect on employee performance, Job satisfaction unable to mediate organizational commitment on employee performance, job satisfaction is unable to mediate the work environment on employee performance.

Keywords: Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai mempunyai hubungan erat dengan pemberdayaan sumber daya manusia karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja dalam suatu organisasi merupakan hal penting. Mangkunegara bahwa “Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” Kinerja pegawai berupaya untuk meningkatkan kemampuan kerja dan penampilan kerja” Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu” Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kerja.

Komitmen merupakan kondisi psikologis yang mencirikan hubungan antara karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk tetap berada atau meninggalkan organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk-bentuk komitmen berbeda. Usaha untuk mengembangkan konsep komitmen telah berhasil dengan populernya model tiga komponen komitmen yang di kembangkan oleh (Priyadi et al., 2020) sebagai tambahan, komitmen afektif mirip dengan apa yang dikembangkan oleh (Hermawati et al., 2022), mempertahankan pendekatan.

Tiga komponen komitmen normatif dan berkelanjutan secara keseluruhan merupakan bagian dari komitmen yang berkaitan dengan sikap. Kebanyakan penelitian mengenai tiga komponen komitmen terfokus pada pengembangan instrumen pengukuran yang reliabel dan pada urutannya, namun sedikit penelitian terhadap hasil perilaku dihubungkan dengan komitmen yang berbeda-beda. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen efektif dapat berpengaruh positif dan komitmen kontinuan dapat berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Sinaga et al., 2021).

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. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu pekerjaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dapat meningkatkan kinerja.

Menurut (Yuliantini & Santoso, 2020) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan semakin malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa tuntutan tugas atau pekerjaan, organisasi, dan lingkungan kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipukul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan

merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Menurut Rivai, kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka di simpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi atau perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawan, seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya memiliki perasaan negatif pada pekerjaan dapat disimpulkan dari berbagai pendapat bahwa kepuasan kerja merupakan kepuasan kerja yang menikmati pekerjaannya dengan mendapatkan pujian, perlakuan, posisi, sarana, upah serta lingkungan kerja yang baik.

Berdasarkan survey data kinerja pegawai pada bagian Organisasi Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya tahun 2021-2023 terdapat empat komponen yang dinilai yaitu, perencanaan kinerja yang merupakan rencana kerja yang akan dilakukan oleh pegawai, kemudian pengukuran kinerja dimana untuk melihat dan mengukur hasil kerja dari para pegawai, selanjutnya pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja internal. Komponen Pertama yaitu penilaian perencanaan kinerja dengan bobot 30 kemudian komponen kedua pengukuran kinerja dengan bobot 30, untuk komponen ketiga pelaporan kinerja dengan bobot 15 dan komponen terakhir evaluasi kinerja internal dengan bobot 25, dari lima komponen tersebut jumlah bobot keseluruhannya adalah 100. Yang mana hasil evaluasinya pada tahun 2021 yaitu 68,66, pada tahun 2022 yaitu 54,25 dan pada tahun 2023 yaitu 64,97 yang mana dapat kita lihat terjadi penurunan hasil evaluasi kinerja pada tahun 2022 dan 2023 yaitu dengan nilai 54,25 dan 64,97.

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil penilaian kinerja pegawai Bupati Kabupaten Dharmasraya menunjukkan cenderung terjadinya penurunan dalam 2 tahun terakhir artinya hasil penilaian kinerja pegawai tersebut ada penurunan nilai kinerja pegawai. Dalam 2 tahun terakhir pada tahun 2022 ada nilai yang sangat jauh menurun dari bobot nilai yang ditentukan sedangkan pada tahun 2023 juga memiliki nilai yang jauh menurun dari bobot nilai yang ditentukan. Selain itu berdasarkan hasil wawancara dengan pihak perusahaan terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja pegawai, dapat diketahui dari tidak tercapainya target yang diberikan, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan dan kurangnya ketelitian karyawan dalam membuat laporan-laporan yang ditugaskan.

METODOLOGI PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan penelitian dan permasalahan yang diteliti dan dirumuskan, maka penelitian yang bersifat deskriptif dan kuantitatif. Menurut (Malik Wicaksono et al., 2022) deskriptif bertujuan mendefinisikan atau mendeskripsikan suatu variabel yang diteliti yaitu tentang pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening. Penelitian ini dilakukan di Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya Provinsi Sumatra Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah 61 orang dan menggunakan metode teknik sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Adapun sumber data yang digunakan pada penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Penyebaran kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada

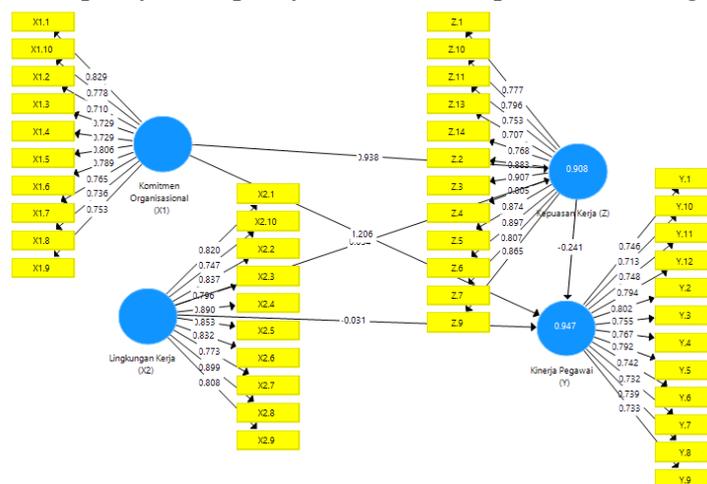
responden berupa kuisioner dengan skala linkert. Variabel penelitian berupa kinerja pegawai sebagai variabel dependen, Ikepuasan kerja sebagai variabel intervening, komitmen organisasional dan lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Analisis data yang akan digunakan adalah Structural Equation Model Partial Least Square (SEMPLS) Smart PLS, khususnya Smart PLS 3.0 hal ini dipilih sebab model penelitian Path Analysis lebih simpel jika dianalisis dengan Smart PLS namun hasil tetap akurat. Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang powerfull dan sering disebut sebagai soft modeling, karena meniadakan asumsi asumsi OLS (Ordinary Least Square) regresi seperti data harus terdistribusi secara normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolonieritas antar variabel eksogen. PLS dapat digunakan untuk menguji teori yang lemah dan data yang lemah (sampel yang kecil dan masalah normalitas data). Dapat kuga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Sebagai tehnik prediksi, PLS mengasumsikan bahwa semua ukuran varian adalah varian yang berguna untuk dijelaskan sehingga pendekatan estimasi variabel laten dianggap sebagai kombinasi linier dari indikator dan menghindari masalah faktor indeterminacy. PLS menggunakan literasi algorithm, sehingga persoalan identifikasi model tidak menjadi masalah untuk model recursive. Uji data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji hipotesis berupa path analysis dan uji R Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penilaian outer model bertujuan untuk menilai korelasi antara score item atau indikator dengan skor konstraknya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam tahap pengembangan kolerasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai Convergent Validity di atas 0,7.

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.
Hasil Outer Loading

Dari gambar di atas dapat dilihat nilai outer loading yang valid sesuai dengan nilai convergent validity. Sehingga uji validitas komitmen organisasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Karena uji validitas komitmen organisasional, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai dari empat puluh enam (46)

pernyataan tersebut dapat dipakai untuk analisis selanjutnya. Kemudian pengujian selanjutnya yaitu dengan melihat uji Nilai Average Variance Extracted (AVE) yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Komitmen Organisasional	0,582
Lingkungan Kerja	0,683
Kinerja Pegawai	0,571
Kepuasan Kerja	0,676

Sumber: Hasil Uji Outer Model Smart PLS 2025

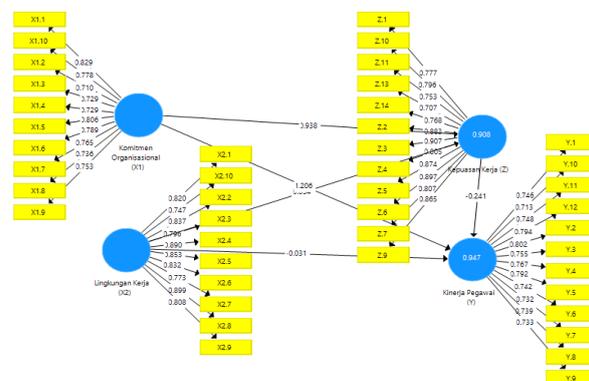
Disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	Composite reliability	Cronbachs alpha	Keterangan
Komitmen Organisasional (X1)	0,933	0,920	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,956	0,949	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,941	0,932	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	0,961	0,956	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reability and Validity SmartPLS 2025

Ditemukan nilai composite reliability dan nilai crombach alpha masing-masing konstruk atau variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik atau reliable. Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 2
Structural /Inner Model

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya, penilaian inner model maka dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Berikut estimasi R-Square pada tabel:

Tabel 3. Nilai R Square

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai	0,947	0,945
Kepuasan Kerja	0,908	0,905

Sumber: Hasil Uji R Square Smart PLS 2025

Pada tabel diatas terlihat nilai R-Square variabel kinerja pegawai sebesar 0,947 atau sebesar 94,7%, maka kontribusi variabel Komitmen Organisasional, Lingkungan Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 94,7% sisanya 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Nilai R-Square variabel kepuasan kerja sebesar 0,908 atau sebesar sebesar 90,8%, maka kontribusi variabel Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 90,8% sisanya 9,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t- statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika tstatistik/t-hitung >t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut hasil output SmartPLS yang menggambarkan output estimasi untuk pengujian model structural:

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P values
Kepuasan kerja -> Kinerja Pegawai	-0.241	0.128	1.878	0.061
Komitmen Organisasional -> Kepuasan Kerja	0.938	0.022	42.843	0.000
Komitmen Organisasional - >Kinerja Pegawai	1.206	0.118	10.206	0.000
Lingkungan Kerja->	0.054	0.039	1.378	0.169
Kepuasan Kerja Lingkungan Kerja->	-0.031	0.032	0.943	0.345
Kinerja Pegawai				

Sumber: Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada tabel di atas terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh langsung konstruk penempatan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan pengaruh penempatan kerja, beban kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya analisis jalur sebagai berikut:

Tabel.5 Result For Inner Weight

Uraian	Original Sample	Standar deviatio	T Statistic	P values
Komitmen Oranisasional -> Kepuasan Kerja->Kinerja Pegawai	-0.226	0.120	1.879	0.061
Lingkungan Kerja->Kepuasan Kerja ->Kinerja Pegawai	-0.013	0.013	0.991	0.322

Sumber: Hasil Uji inner Model Smart PLS 2025

Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau 42,843 > 1,96 nilai P-Value 0,070 > 0,05 dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H1 diterima, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Parameswari, 2021), (Pramanita

et al., 2022) terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap kepuasan kerja.

Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,378 < 1,96$ nilai P-Value $0,169 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H0 diterima dan H2 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan program SmartPLS tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Shavira & Febrian, 2023), (Emily & Kadang, 2020) tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja.

Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $10,206 > 1,96$ nilai P-Value $0,000 < 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 ditolak dan H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS menemukan terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Astuti, 2022), (Parera et al., 2021) terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,943 < 1,96$ nilai P-Value $0,346 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis tidak dapat diterima atau H0 diterima dan H4 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warongan et al., 2022), (Hermawan, 2024) tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $1,878 < 1,96$ nilai P-Value $0,061 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan H5 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hasil pengujian data dengan program SmartPLS ditemukan tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nurhasanah et al., 2022), (Sudama, 2022) tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Nilai t-statistik < t-tabel 1,96 atau $1,879 < 1,96$ nilai P-Value $0,061 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat diterima atau H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji pengaruh tidak langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Organisasional terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh (Yerita, 2022), (Rosid & Darajat, 2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu berperan sebagai variabel intervening atau kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Nilai t-statistik > t-tabel 1,96 atau $0,991 < 1,96$ nilai P-Value $0,322 > 0,05$ dengan demikian maka hipotesis dapat ditolak atau H_0 diterima dan H_7 ditolak, dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji pengaruh tidak langsung tidak terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Kantor Bupati Kabupaten Dharmasraya. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Nurhidayati & Anggraini, 2021), (Jodie Firjatullah et al., 2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut Pertama Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya. Kedua Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Bupati Dharmasraya. Ketiga Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. Keempat Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. Kelima Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. Keenam Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya. Ketujuh Kepuasan Kerja tidak mampu memediasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bupati Dharmasraya.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, D. (2022). *JURNAL JAMAN* Vol 2 No. 2 Agustus 2022 – pISSN: JAMAN: Jurnal AKuntansi Dan Manajemen Bisnis, 2(2), 34–40.
- Emily, D., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Temara Mas Sakti Di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 398. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i2.7933>
- Hartono, S., & Parameswari, R. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada SMA Negeri 3 Tangerang. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–11.
- Hermawan, E. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <https://doi.org/10.31599/dn4eq582>
- Hermawati, A., Hendarto, T., Bahri, S., & Soetomo Surabaya, U. (2022). Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Universitas Widyagama Malang 1,4 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya 2). *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 13(2), 77–89. <http://ejournal.unmus.ac.id/index.php/ekosos>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara: Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Malik Wicaksono, R., Hapzi Ali, & Faroman Syarief. (2022). Review Msdm: Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 1189–1205. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i2.1365>
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261.

- <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(2), 80–92. <https://doi.org/10.47435/asy-syarikah.v3i2.600>
- Parera, A. A., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Penempatan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan PT. Royal Coconut. *Productivity*, 2(5), 353–359.
- Pramanita, N., Conoras, M. I. Y., & Yulia. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Trisula Adijaya Batam Tahun 2022. *12(2)*, 23–38.
- Priyadi, D. T., Sumardjo, M., & Iman Mulyono, S. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) (Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(1), 10–22. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i1.282>
- Rosid, M. A., & Darajat, I. (2022). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI (Studi pada Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah Kota Tangerang). *Dynamic Management Journal*, 6(2), 55. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6710>
- Shavira, A. V., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sri Rejeki Isman Tbk. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 2(04), 1010–1022.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104–110. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3816>
- Sudama, I. K. (2022). Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPK Monarch Bali. *Jurnal Ilmiah Hospitality Management*, 13(1), 7–17. <https://doi.org/10.22334/jihm.v13i1.215>
- Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.
- Yerita, H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, 7(1), 96–102. <https://doi.org/10.35134/jbeupiyptk.v7i1.156>
- Yuliantini, T., & Santoso, R. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan Pt Travelmart Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen Oikonomia*, 16(1), 1–13. <http://journal.unas.ac.id/oikonamia/article/view/1153/941>