

KINERJA PEGAWAI: KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Satria M. S¹, Suharno Pawirosumarto², Zefriyenni³

^{1, 2, 3}Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, Jl. Raya Lubuk Begalung, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
Email: msyamnoer@gmail.com

Article History

Received: 07-08-2024

Revision: 10-09-2024

Accepted: 17-09-2024

Published: 19-09-2024

Abstract. This research aims to identify the influence of compensation, work discipline and work environment on the performance of Padang Pariaman Regency Regional Secretariat employees with Job Satisfaction as an Intervening variable. The research method used is a sampling technique from the performance population of Padang Pariaman Regency Regional Secretariat employees totaling 218 people, consisting of 98 (ninety eight) people as ASN employees and 120 (one hundred and twenty) people as non ASN employees. From the total population, the sample taken in this study was 98 people or ASN employees. Primary data was obtained from a questionnaire distributed to 98 ASN employees. Data analysis was carried out using Smart PLS Version 4.0.1.6 with the Structural Evaluation Modeling (SEM) method based on Partial Least Square (PLS). The results of this research are: (1) There is a positive and significant influence between compensation and job satisfaction at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (2) There is a positive and significant influence between work discipline on job satisfaction at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (3) There is a positive and significant influence between the work environment on job satisfaction at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (4) There is a positive and significant influence between compensation on employee performance at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (5) There is a positive and significant influence between work discipline on employee performance at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (6) There is a negative and insignificant influence between the work environment on employee performance at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (7) There is a positive and significant influence between job satisfaction on employee performance at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (8) There is a positive and significant influence significant relationship between compensation for employee performance and job satisfaction as an intervening variable at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (9) There is a positive and significant influence of work discipline on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Regional Secretariat of Padang Pariaman Regency. (10) There is a positive and significant influence of the work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Regional Secretariat of Padang Regency. Pariaman. (11) the variables compensation, work discipline, work environment contributes 87.3% to employee performance, the remainder is influenced by other variables outside the research. (12) the variables compensation, work discipline, work environment contributes 72.9% to job satisfaction, the remainder is influenced by other variables outside the research.

Keywords: Employee Performance, Job Satisfaction, Compensation, Work Discipline, Work Environment

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening. Metode penelitian yang di gunakan adalah dengan teknik

pengambilan sampel dari populasi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 218 orang, yang terdiri dari 98 (sembilan puluh delapan) orang sebagai pegawai ASN dan 120 (seratus dua puluh) orang sebagai pegawai non ASN, dari jumlah populasi, sampel yang di ambil pada penelitian ini adalah 98 orang atau pegawai ASN. Data primer di peroleh dari kuesioner yang di bagikan ke pegawai ASN yang berjumlah 98 Orang. Analisis Data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS Versi 4.0.1.6 dengan metode *Structural Evaluation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini adalah: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (5) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (6) Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (7) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (8) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (9) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (10) Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat daerah Kabupaten Padang Pariaman. (11) variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berkontribusi sebesar 87,3 % terhadap kinerja pegawai sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. (12) variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja berkontribusi sebesar 72,9% terhadap kepuasan kerja sisanya di pengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

How to Cite: Satria M. S., Pawirosumarto, S., & Zefriyenni. (2024). Kinerja Pegawai: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman. *Indo-Fintech Intellectuals: Journal of Economics and Business*, 4 (5), 1934-1947. <http://doi.org/10.54373/ijfjeb.v4i5.1873>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang sangat perlu bagi sebuah perusahaan dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mempegowai SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan. Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang

terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategik dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategik (Yusuf, 2016).

Ridlwan (2020) Menyatakan kinerja merupakan suatu sikap mental pegawai yang ditunjukkan kepada keberadaan perusahaan sehingga pegawai akan tetap bertahan dalam perusahaan, meskipun perusahaan tersebut maju mundur. Pitoy et al., (2020) berpendapat bahwa kinerja pegawai berdampak positif terhadap pertumbuhan perusahaan. Karna dengan kehilangan pegawai tentunya sama seperti kehilangan konsumen. Kinerja pegawai pada suatu perusahaan ditunjukkan dengan komitmen pegawai di dalam perusahaan, komitmen pada berorganisasi bisa terjadi karena ada faktor-faktor yaitu dari diri sendiri dan organisasi (Hermawan & Riana, 2018). Banyak faktor yang menjadikan seorang pegawai menjadi loyal, diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi yang diberikan oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan pegawai, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan pegawai satu dengan yang lainnya.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Upah merupakan bagian dari kompensasi. Kompensasi selain terdiri dari upah atau gaji dapat pula berupa tunjangan, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan (Juliani, 2018). Seringkali, kompensasi menjadi bukti bahwa seseorang telah bekerja keras untuk kemajuan bisnis. Ini juga bisa menjadi ajang untuk memotivasi pegawai agar mau meningkatkan kerja keras, kinerja, dan idenya demi kepentingan perusahaan. Dasar dari kompensasi dalam usaha adalah dari *reward and punishment* yang bisa membuat berkembang lebih jauh lagi. Namun, di Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman ditemukan bahwa tunjangan dalam hal ini adalah dalam keadaan tertentu TPP tidak dibayarkan. Hal ini mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang berdampak menurunnya produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai.

Tabel 1 Rekap Pembayaran TPP terkendala pada Sekretariat Daerah Tahun 2021-2023

Tahun	Jenis Kompensasi	Keterangan
2021	TPP	TPP bulan November tidak dibayarkan
2022	TPP	TPP bulan November tidak dibayarkan
2023	TPP	TPP bulan November telat dibayarkan

Sumber: Data Primer, 2024

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hindardjo & Utami (2019) dan Arifin et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,

sedangkan hasil penelitian Clare & Dingel (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beberapa faktor juga memengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja. Menurut Syafrina (2018) disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan sifat seorang pegawai yang secara sadar, mematuhi peraturan organisasi tertentu. Sedangkan menurut Iptian & Zamroni (2020) disiplin kerja adalah perilaku individu yang mematuhi peraturan dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi.

Dari segi disiplin, dapat dilihat masih banyaknya para PNS yang tidak memanfaatkan jam kerja dengan maksimal. Seperti pada saat apel terutama saat apel setiap senin pagi, banyaknya pegawai yang terlambat datang ke kantor. Fenomena lain selesai melaksanakan absensi pagi kebanyakan PNS duduk di warung atau kedai, serta mirisnya ada juga yang ambil absen lalu keluar. Sehingga membuat pekerjaan menjadi tidak terselesaikan. Tentu secara produktivitas akan merugikan Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman dalam mencapai tujuan dan target. Hukuman atau sanksi yang diberikan kepada pegawai pun bisa dikatakan belum ada. Sehingga membuat suatu kegiatan yang tidak sesuai dengan ketentuan tetap berjalan.

Tabel 2 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai (218 Pegawai) Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2023

No	Bulan	Keterangan				
		Sakit	Izin	Cuti	Telat	Tanpa Keterangan
1.	Januari	7	8	10	32	13
2.	Februari	9	10	11	37	11
3.	Maret	10	7	9	35	11
4.	April	13	6	8	36	15
5.	Mei	14	9	9	34	14
6.	Juni	11	12	7	40	13
7.	Juli	6	8	5	33	16
8.	Agustus	11	9	4	31	15
9.	September	15	10	7	37	12
10.	Oktober	16	9	8	38	13
11.	November	10	11	11	39	9
12.	Desember	11	9	13	41	13

Sumber : BKPSDM Kab. Padang Pariaman 2024

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan, disiplin pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman masih rendah, sehingga menyebabkan pekerjaan tidak berjalan secara maksimal. Penelitian Nurdin (2023) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi

kinerja yang akan dicapai. Beberapa faktor lain mulai dipertimbangkan, seperti lingkungan kerja dan kebebasan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh faktor lain yang dapat menjadikan pegawai dapat bersikap loyal terhadap perusahaan ialah dengan adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Sedangkan menurut Muljani (2018) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja, baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan betah dalam bekerja. Suatu lingkungan kerja yang baik membuat pegawai akan bekerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Seperti contohnya kurang harmonisnya hubungan pegawai dengan manajemen, hubungan sesama pegawai, bahkan berniat untuk pindah ke unit kerja yang lain yang dipandang akan mendapatkan suasana kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja yang harmonis dan baik bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dan kinerja dapat meningkat.

Sekretariat Daerah merupakan adalah unsur pembantu pimpinan pemerintah daerah, yang dipimpin oleh sekretaris daerah (disingkat *sekda*). Sekretaris daerah bertugas membantu kepala daerah dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah. Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya, sekretaris daerah bertanggung jawab kepada Kepala Daerah. Sekretaris Daerah diangkat dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memenuhi persyaratan. Sekretaris Daerah karena kedudukannya sebagai pembina PNS di daerahnya. Sekretaris Daerah dapat disebut jabatan paling puncak dalam pola karier PNS di Daerah. Sekretariat Daerah berupaya peningkatan produktivitas melainkan Sumber Daya Manusianya juga. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas di Sekretariat Daerah akan lebih menunjang kinerja yang baik. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh Sekretariat Daerah yang tidak berkualitas akan menurunkan kinerjanya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah instansi dapat diukur berdasarkan hasil kerja yang didapatkan.

Tabel 3. Pencapaian kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kab. Padang Pariaman

No.	Sasaran	Indikator Sasaran	Target (%)	Capaian (%)						
				2018	2019	2020	2021	2022	2023	
1	Kualitas kebijakan penyelenggaraan pemerintahan	Nilai Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan (EKPPD)	Kinerja Daerah	100	79,75	80	80,25	80,5	80,75	81
2	Kualitas kebijakan perekonomian dan pembangunan	Peningkatan Pendapatan Asli Daerah Indeks Pelaksanaan Pembangunan		100	80,74	80,44	79,15	78,11	72,12	72,08
3	Kualitas kebijakan pelayanan publik	Indeks Pelayanan Publik		100	89,8	79	78	76	74	70

Sumber: Sekretariat Daerah Kab. Padang Pariaman, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas pencapaian kinerja pegawai terdapat kualitas kebijakan penyelenggaraan pemerintahan pada tahun 2018 sebanyak 79,75%, tahun 2019 sebanyak 80%, tahun 2020 sebanyak 80,25%, tahun 2021 sebanyak 80,5%, tahun 2022 sebanyak 80,75%, dan tahun 2023 sebanyak 81% pada pencapaian ini mengalami peningkatan ditiap tahunnya. Pada pencapaian kinerja pegawai kualitas kebijakan perekonomian dan pembangunan pada tahun 2018 sebanyak 80,74%, tahun 2019 sebanyak 80,44%, tahun 2020 sebanyak 79,15%, tahun 2021 sebanyak 78,11%, tahun 2022 sebanyak 72,12%, dan tahun 2023 sebanyak 72,08% pada pencapaian ini mengalami penurunan ditiap tahunnya. Pada pencapaian Kinerja Pegawai kualitas kebijakan pelayanan publik pada tahun 2018 sebanyak 89,8%, tahun 2019 sebanyak 79%, tahun 2020 sebanyak 78%, tahun 2021 sebanyak 76%, tahun 2022 sebanyak 74%, dan tahun 2023 sebanyak 70% pada pencapaian ini mengalami penurunan ditiap tahunnya.

Kompensasi dianggap tidak sebanding sehingga berakibat pegawai merasa belum puas dengan apa yang telah didapat serta tidak sebanding dengan pekerjaan yang telah dilakukan dan kinerja pegawai terhadap perusahaan menjadi kurang baik. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa pegawai didapati bahwa pegawai mengeluhkan bahwa Kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan harapan yang diharapkan oleh pegawai. Hal ini berimbas dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tidak optimal. Serta adanya konflik antar pegawai yang menyebabkan ketidaknyamanan pegawai dalam bekerja. Pegawai harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam menjalankan operasional Sekretariat Daerah. Namun instansi juga berperan penting dalam menciptakan pegawai yang berkualitas yaitu dengan pemberian Kompensasi yang sesuai dengan kontribusi pegawai terhadap instansi serta menciptakan Disiplin Kerja untuk para pegawai dan Lingkungan Kerja yang nyaman bagi pegawai sehingga meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai. Untuk itu dibutuhkan kerja sama yang baik antara pegawai dan perusahaan agar tercapainya tujuan perusahaan.

Dengan adanya permasalahan yang masih dikeluhkan pegawai mengakibatkan kepuasan pegawai menjadi rendah sehingga berpengaruh kepada kinerja pegawai. Dengan demikian apabila setiap pegawai merasa puas dengan Kompensasi yang didapat maka pegawai akan memiliki sikap kinerja yang tinggi maka akan memberikan dampak yang baik bagi Sekretariat Daerah. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Pegawai belum optimal dalam bekerja pada suatu perusahaan, disinyalir disebabkan oleh kompensasi dan lingkungan kerja serta efeknya pada kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muljani (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Purba (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kinerja Pegawai dalam kaitannya dengan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

METODE

Penelitian ini memiliki tujuan dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan Kinerja Pegawai: Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman. Metode survei digunakan dengan alat kuesioner sebagai instrumen untuk mengumpulkan data. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis statistik kuantitatif untuk menguji pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat melalui variabel intervening. Data primer di peroleh dari kuesioner yang di bagikan ke pegawai ASN yang berjumlah 98 Orang. Analisis Data dilakukan dengan menggunakan Smart PLS Versi 4.0.1.6 dengan metode *Structural Evaluation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Berdasarkan uraian di atas, maka diperoleh hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

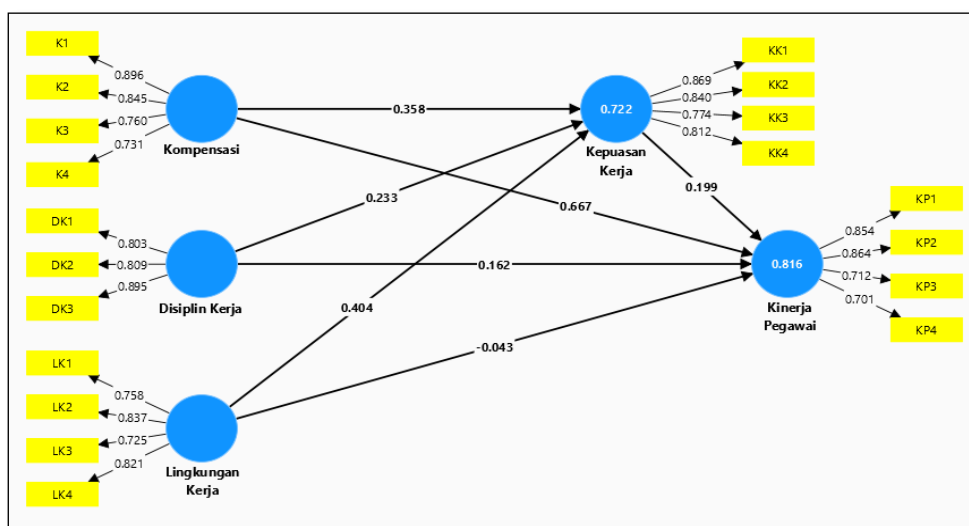
- H1: Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- H2: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman
- H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- H4: diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

- H5: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- H6: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman
- H7: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- H8: diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- H9: Diduga disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan
- Kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.H10: Diduga Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

HASIL DAN DISKUSI

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian langkah selanjutnya adalah pengujian model struktural atau disebut *Inner Model* yaitu bertujuan untuk menguji sebuah hipotesis dari penelitian yang sudah dilakukan oleh peneliti. Bagian yang sangat diperlukan untuk kita perhatikan atau kita analisis yaitu model struktural ini adalah koefisien determinasi *R-Square* dan juga pengujian hipotesis. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai *R-Square* untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 1. Structural Model Inner

Penilaian *inner model* dievaluasi melalui nilai *R-Square*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen yang *substantive*.

Tabel 4. Evaluasi Nilai R Square

Variabel	<i>R-Square</i>	<i>Adjusted R-Square</i>
Kinerja Pegawai	0,823	0,816
Kepuasan Kerja	0,731	0,722

Sumber: Hasil *Uji R Square*, 2024

Berdasarkan Tabel 5 di atas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk konstruk kinerja pegawai sebesar 0,823 atau sebesar 82,3 % yang menggambarkan besarnya pengaruh sumbangan yang diterimanya oleh konstruk kinerja pegawai dari konstruk kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja atau merupakan pengaruh secara simultan konstruk kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Sementara kepuasan kerja sebesar 0,731 atau sebesar 73,1% menunjukkan besarnya pengaruh sumbangan yang diberikan oleh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan atau mempengaruhi kepuasan kerja. Semakin tinggi nilai *R-Square* maka semakin besar kemampuan konstruk eksogen tersebut dalam menjelaskan variabel endogen sehingga semakin baik persamaan struktural yang terbentuk.

Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

Direct effects untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu. Dalam menguji hipotesis, penelitian ini menggunakan beberapa kriteria yang harus dipenuhi, yaitu original sample, t-statistik, dan p-values dengan t-tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 1,96 dan nilai p-value 0,05. Melakukan uji dua arah maka batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan dengan kriteria penilaian hipotesis. H_0 ditolak H_a diterima jika t-statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ dan H_0 diterima H_a ditolak jika t-statistik $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$.

Table 5. Result For Path Coefficient

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	T Statistik ($ O/STDEV $)	P Values	Keterangan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,358	4,617	0,000	Diterima
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja	0,233	3,237	0,001	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,404	5,128	0,000	Diterima
Kompensasi -> Kinerja Pegawai	0,667	10,872	0,000	Diterima
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,162	2,316	0,021	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0,043	0,664	0,507	Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,199	2,409	0,016	Diterima

Sumber: Hasil *Uji Path Coefficient*, Tahun 2024

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai *original sample* untuk pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,358 dengan nilai T-statistik yang lebih besar dari t-tabel ($4,617 > 1,96$) dan nilai p-valuesnya lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (diterima) artinya jika pemberian kompensasi kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai *original sample* untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,233 dengan nilai T-statistik yang lebih besar dari t-tabel ($3,237 > 1,96$) dan nilai p-valuesnya lebih kecil dari alpha 5% ($0,001 < 0,05$). Maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H2 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Diterima), artinya jika disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Dari tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai *original sample* untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja sebesar 0,404 dengan nilai T-statistik yang lebih besar dari t-tabel ($5,128 > 1,96$) dan nilai p-valuesnya lebih kecil dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H3 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpegaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (diterima), artinya jika lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman memadai maka akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai *original sample* untuk pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.667 dengan nilai T-statistik yang lebih kecil dari t-tabel ($10,872 > 1,96$) dan nilai p-valuesnya lebih besar dari alpha 5% ($0,000 < 0,05$). Maka dapat diperoleh H0 diterima dan H4 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpegaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (diterima), artinya jika pemberian kompensasi

kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai *original sample* untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,162 dengan nilai T-statistik yang lebih besar dari t-tabel ($2,316 > 1,96$) dan nilai p-valuesnya lebih kecil dari alpha 5% ($0,021 < 0,05$). Maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H5 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (diterima). Artinya jika pemberian disiplin kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 diatas, dapat dilihat nilai *original sample* untuk pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar -0,043 dengan nilai T-statistik yang lebih kecil dari t-tabel ($0,664 < 1,96$) dan nilai p-valuesnya lebih besar dari alpha 5% ($0,507 > 0,05$). Maka dapat diperoleh H0 diterima dan H6 ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (ditolak), artinya jika lingkungan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman belum memadai maka tidak akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 di atas, dapat dilihat nilai *original sample* untuk pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,199 dengan nilai T-statistik yang lebih besar dari t-tabel ($2,409 > 1,96$) dan nilai p-valuesnya lebih kecil dari alpha 5% ($0,016 < 0,05$). Maka dapat diperoleh H0 ditolak dan H7 diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (diterima), artinya jika kepuasan kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening juga dilakukan analisis pengaruh mediasi untuk mengetahui apakah variabel mediasi atau intervening tersebut

memediasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat atau tidak. Indikator dikatakan memiliki pengaruh tidak langsung jika nilai T-Statistik $> 1,96$ dan p-value $< 0,05$ dan dikatakan tidak memiliki pengaruh tidak langsung jika T-Statistik $< 1,96$ dan p-value $> 0,05$.

Tabel 7 *Specific Indirect Effect*

Hipotesis	Original Sample (O)	T Statistik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kompensasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,071	1,993	0,046	Diterima
Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,046	1,841	0,066	Ditolak
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,080	2,299	0,022	Diterima

Sumber: Uji Specific Indirect Effect, 2024

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 7 terlihat nilai *original sample* untuk pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah 0,071, nilai ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif. Nilai t-statistik sebesar 1,993 lebih besar dari t-tabel ($1,993 > 1,96$), dan nilai p-valuesnya 0,046 lebih kecil dari alpha 5% ($0,046 < 0,05$). Oleh karena itu, H₀ ditolak dan H₈ diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan, artinya pemberian kompensasi yang meningkat maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 7 terlihat nilai *original sample* untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah 0,046, nilai ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja adalah positif. Nilai t-statistik sebesar 1,841 lebih kecil dari t-tabel ($1,841 < 1,96$), dan nilai p-valuesnya 0,066 lebih besar dari alpha 5% ($0,066 > 0,05$). Oleh karena itu, H₀ diterima dan H₉ ditolak. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, artinya disiplin kerja yang meningkat belum mampu dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 7 terlihat nilai *original sample* untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah 0,080, nilai ini menunjukkan bahwa arah hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah positif. Nilai t-statistik sebesar 2,299 lebih besar dari t-tabel ($2,299 > 1,96$), dan nilai p-valuesnya 0,022 lebih kecil dari alpa 5% ($0,022 < 0,05$). Oleh karena itu, H_0 ditolak dan H_{10} diterima. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai secara signifikan, artinya lingkungan kerja yang memadai maka akan meningkatkan kepuasan kerja yang berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut:

- Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- Bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- Bahwa terdapat pengaruh berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Padang Pariaman.
- Bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten padang pariaman melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena kepuasan kerja mampu memediasi kompensasi terhadap kinerja pegawai.
- Bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten padang pariaman melalui kepuasan kerja sebagai variabel

intervening karena kepuasan kerja mampu memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- Bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten padang pariaman melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening karena kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

REFERENSI

- Andy Hermawan, I., & Riana, I. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Loyalitas Karyawan Pada Pt. Inti Buana Permai Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 3(3), 255113.
- Iptian, Zamroni, and E. (2020). *No Title Iptian, Riut, Zamroni, and Riyanto Efendi. 2020. "The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance." International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (2012):145–52.*
- JULIANI, R. D. (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan.*
- Muljani, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Semen Baturaja (Persero) Site Baturaja. *Adminika*, 5(1), 35–45.
- Pitoy, T. I., Pio, R. J., Rumawas, W., Studi, P., Bisnis, A., Administrasi, J. I., & Ratulangi, U. S. (2020). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT Midi Utama Indonesia Tbk . Branch Manado). 1(4), 339–344.*
- Purba, B. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis) Oleh: *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Ridlwani. (2020). Peranan Kepuasan Nasabah Dalam Meningkatkan Loyalitas Nasabah Pada Perusda Pau Pedaringan Surakarta. *Bhirawa: Jurnal of Marketing and Commerce*, 5(1), 43–53.
- Syafrina, N. (2018). *Syafrina, Nova. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru." Eko Dan Bisnis 4(8):1–12.e.*