

Analisis Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

Musfir Yones Indra[✉], Zefri Yenni, Lusiana Lusiana

yonesindra10@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). Teknik pengumpulan data dengan kuesioner. Responden penelitian ini adalah 98 orang Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Metode penarikan sampel menggunakan metode *purpose sampling*. Pengujian hipotesis dihitung dengan program SmartPLS ver 3.0. Hasil Penelitian ini adalah tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, tambahan penghasilan pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening tidak berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Kata kunci: Tambahan Penghasilan Pegawai, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

Journal of Business and Economics is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Organisasi pada dasarnya ditentukan oleh keberadaan orang dan semua sumber dayanya, adalah orang-orang yang dapat menggerakkan sebuah organisasi dengan menggabungkan energi, pemikiran, bakat, kreativitas dan pengejaran untuk bertahan hidup dalam kehidupan perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, karena sumber daya manusia adalah aktor di semua tingkatan, mulai dari perencanaan hingga evaluasi, dimana organisasi atau sumber daya organisasi lainnya dapat digunakan. Untuk alasan ini, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk memiliki sumber daya agar perusahaan tetap kompetitif dan mengikuti perkembangan zaman.

Tabel berikut merupakan tabel capaian kinerja organisasi yang merupakan gambaran dari laporan program/kegiatan yang dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok pada tahun 2019 sampai dengan 2021 yaitu:

Tabel 1
Target dan Realisasi Kinerja

No	Program/Kegiatan	Target (%)	Realisasi (%)		
			2019	2020	2021
1.	Meningkatnya kualitas layanan kesehatan perorangan.	100	75	70	73
2.	Penyediaan pendukung peningkatan pelayanan rumah sakit.	100	80	83	75
3.	Peningkatan kuantitas dan kualitas sarana & prasarana rumah sakit.	100	75	77	75
4.	Pelaksanaan proses bimbingan persiapan Akreditasi rumah sakit.	100	60	60	65
Jumlah Rata-Rata		100	72,5	72,5	72

Sumber: Data Sekunder, Lakip RSUD Aro Suka Kab. Solok, 2021.

Dari tabel 1 di atas dapat dilihat bahwasanya pencapaian target dari program kerja Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok selama 3 (tiga) tahun terakhir masih jauh dari target yang diharapkan dan juga mengalami kenaikan dan penurunan (tidak stabil) dari tahun ke tahun. Hal ini dilihat dari beberapa program atau kegiatan seperti: (1) Meningkatnya kualitas layanan kesehatan perorangan dari 100 persen yang ditargetkan, hanya bisa direalisasikan pada tahun 2019 sebesar 75 persen, tahun 2020 turun menjadi 70 persen dan naik sedikit pada tahun 2021 sebesar 73 persen; (2) Penyediaan pendukung peningkatan pelayanan rumah sakit dari 100 persen ditargetkan hanya bisa direalisasikan pada tahun 2019 sebesar 80 persen, pada tahun 2020 naik menjadi 83 persen dan menurun pada tahun 2021 menjadi 75 persen; (3) Peningkatan kuantitas dan kualitas sarana & prasarana rumah sakit dari 100% ditargetkan hanya bisa direalisasikan pada tahun 2019 sebesar 75 persen, pada tahun 2020 naik menjadi 77 persen dan menurun pada tahun 2021 sebesar 75 persen dan (4) Pelaksanaan proses bimbingan persiapan Akreditasi rumah sakit dari 100 persen ditargetkan hanya bisa direalisasikan pada tahun 2019 sebesar 60 persen, pada tahun 2020 tetap 60 persen dan naik tahun 2020 sebesar 65 persen.

Berdasarkan evaluasi hasil kinerja di atas, kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok belum maksimal dan masih terdapat beberapa permasalahan di lembaga yang perlu ditingkatkan dan semuanya belum dapat diselesaikan secara individu. Di sebuah rumah sakit tentulah akan sangat berhubungan dengan Sumber Daya Manusia untuk terkait pada saat pengembangan suatu kompetensi tersebut. Kompetensi yang pada umumnya mudah dipahami sebagai suatu kombinasi yang berada diantara pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*) seseorang yang diberikan tanggung jawab tersebut (karyawannya) maka dapat mampu melaksanakan pekerjaan itu. Dalam hal ini dilakukan pemberian tambahan penghasilan pegawai sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai terutama Pegawai Negeri Sipil di Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Hal ini berdasarkan Peraturan Bupati Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 4 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok, bahwa dalam rangka meningkatkan disiplin, motivasi kinerja dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok, maka perlu adanya pemberian tambahan penghasilan sebagai salah satu bentuk penghargaan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Solok.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok yang beralamatkan di Jalan Lintas Sumatera Aro Suka Solok, Kabupaten Solok, Sumatera Barat dan penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari sampai dengan Agustus 2022.

Populasi adalah keseluruhan dari objek kajian yang memberikan gambaran yang tepat terhadap penelitian. Menurut (Darmadi, 2011), populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karakteristiknya sama. Dengan demikian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok yang berjumlah 91 (sembilan puluh satu) orang.

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi, sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri, 2015). Sedangkan menurut (Sugiyono, 2017), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Sebelum ditentukan teknik penarikan sampel, terlebih dahulu ditetapkan jumlah sampel penelitian (*size of samples*). Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok yang berjumlah 91 (sembilan puluh satu) orang.

Tabel 2
Sampel Penelitian

No	Jabatan	Jumlah
1	Laki-laki	15
2	Perempuan	76
Jumlah		91

Sumber: Data Sekunder, RSUD Aro Suka Kab. Solok, diolah Penulis, 2022.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Berdasarkan hasil penelitian dengan menyebarluaskan kuesioner kepada 91 orang responden, diperoleh data hasil jawaban, lalu diolah dan ditabulasikan yang menunjukkan distribusi frekuensi-frekusensi dan persentasi jawaban Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Dalam deskripsi ini penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan TCR (Tingkat Capaian Responden).

Hasil analisis variabel kinerja pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok disajikan dalam Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

No	Item	TCR	Kategori
1	Z1	84,84	Baik
2	Z2	80,88	Baik
3	Z3	86,15	Baik
4	Z4	74,95	Cukup
5	Z5	85,27	Baik
6	Z6	90,55	Sangat Baik
7	Z7	87,91	Baik
8	Z8	54,95	Sangat Rendah
9	Z9	63,08	Sangat Rendah
10	Z10	87,69	Baik
Rata-Rata		79,63	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Dari Tabel 3 diperoleh informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel kinerja adalah sebesar 79,63 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok masuk dalam kategori cukup baik.

Hasil analisis deskriptif data variable Tambahan Penghasilan Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok disajikan dalam Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Distribusi Frekuensi Variabel TPP

No	Item	TCR	Kategori
1	X1.1	59,56	Rendah
2	X1.2	61,98	Rendah
3	X1.3	49,01	Sangat Rendah
4	X1.4	56,04	Rendah
5	X1.5	64,84	Rendah
6	X1.6	64,62	Rendah
7	X1.7	65,05	Rendah
8	X1.8	56,48	Rendah
9	X1.9	56,92	Rendah
10	X1.10	58,02	Rendah
Rata-Rata		59,25	Rendah

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Dari Tabel 4 diperoleh informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden pada variabel Tambahan Penghasilan Pegawai adalah sebesar 59,25 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum

Daerah Aro Suka Kabupaten Solok masuk dalam kategori Rendah, artinya bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai ini masih sangat perlu ditingkatkan.

Hasil analisis deskriptif data variabel lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok disajikan dalam Tabel 5 berikut:

Tabel 5
Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	TCR	Kategori
1	X2.1	79,34	Cukup
2	X2.2	89,23	Baik
3	X2.3	73,85	Cukup
4	X2.4	60,66	Rendah
5	X2.5	63,74	Rendah
6	X2.6	64,40	Rendah
7	X2.7	82,42	Baik
8	X2.8	90,77	Sangat Baik
9	X2.9	63,52	Rendah
10	X2.10	67,91	Rendah
Rata-Rata		73,58	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Dari Tabel 5 diperoleh informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja adalah sebesar 73,58 persen. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok memiliki lingkungan kerja yang cukup dan membutuh perhatian khusus untuk lebih ditingkatkan lagi.

Hasil analisis deskriptif data variabel motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok disajikan dalam Tabel 6 berikut:

Tabel 6
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

No	Item	TCR	Kategori
1	X3.1	63,30	Rendah
2	X3.2	63,08	Rendah
3	X3.3	64,18	Rendah
4	X3.4	62,42	Rendah
5	X3.5	86,16	Tinggi
6	X3.6	76,70	Cukup
7	X3.7	63,52	Rendah
8	X3.8	65,06	Cukup
9	X3.9	69,67	Cukup
10	X3.10	78,24	Cukup
Rata-Rata		69,23	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Dari Tabel 6 diperoleh informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja adalah sebesar 69,23 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok memiliki motivasi kerja yang cukup, sehingga butuh lebih ditingkatkan lagi.

Hasil analisis deskriptif data variabel kepuasan kerja pegawai negeri sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok disajikan dalam Tabel 7 berikut:

Tabel 7
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

No	Item	TCR	Kategori
1	Y1	60.88	Rendah
2	Y2	78.24	Cukup
3	Y3	62.20	Rendah
4	Y4	69.67	Cukup
5	Y5	65.50	Cukup
6	Y6	70.33	Cukup

7	Y7	63.30	Rendah
8	Y8	69.23	Cukup
9	Y9	77.58	Cukup
10	Y1.10	65.28	Cukup
Rata-Rata		68.22	Cukup

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Dari Tabel 7 diperoleh informasi bahwa tingkat pencapaian jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja adalah sebesar 68,22 persen. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok memiliki kepuasan kerja yang cukup, sehingga butuh lebih ditingkatkan lagi.

Uji model structural dilakukan dengan memasukkan semua indikator yang dinyatakan lolos dalam uji validitas dan reliabilitas. Uji model structural menunjukkan hubungan variabel laten dengan variabel laten lainnya. Evaluasi model structural dilakukan dengan proses *bootstrapping* yang akan menghasilkan koefisien determinasi (R^2) dan *Predictive relevance* (Q^2). Hasil pengolahan data untuk uji model structural terdapat pada gambar 1 dibawah ini:



Gambar 1.
Hasil Analisis SEM PLS

R-Square digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Secara umum nilai R^2 adalah 0,75, 0,50, dan 0,25 yang diinterpretasikan sebagai kuat, moderat, dan lemah (Hair, 2006). Hasil koefisien determinasi R^2 dari model dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Variabel	R^2	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai	0,255	0,220
Kepuasan Kerja	0,568	0,553

Sumber: Hasil olahan data primer, 2022

Koefisien determinasi R^2 untuk Kepuasan Kerja pada tabel di atas sebesar 0,568 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh dengan kategori

kuat, artinya kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja kerja, motivasi kerja sebesar 56,8 persen sisanya 43,2 persen dijelas oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan Koefisien determinasi R^2 untuk Kinerja Pegawai pada tabel di atas sebesar 0,255 menunjukkan bahwa kinerja pegawai memiliki pengaruh dengan kategori lemah, artinya kinerja dapat dijelaskan oleh tambahan penghasilan pegawai, lingkungan kerja kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebesar 25,5 persen sisanya 74,5 persen dijelas

oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Variabel independen pada tingkat signifansi 5 persen dengan uji dua sisi dinyatakan signifikan pada variabel dependennya apabila hasil $t_{statistic}$ lebih besar dari t_{table} yaitu 1,98525 . Signifikansi variabel juga dapat dilihat dari P_{value} yang lebih kecil dari alpha ($\alpha=0,05$). Hasil uji pengaruh langsung masing-masing variabel dapat dilihat pada Gambar 2 dibawah ini

Path Coefficients		Mean, STDEV, T-Values, P-Values		Confidence Intervals		Confidence Intervals Bias Corrected		Samples		Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values							
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	-0.183	-0.196	0.165	1.112	0.267						
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.042	0.053	0.098	0.433	0.665						
Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Z)	0.527	0.541	0.108	4.886	0.000						
Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.636	0.611	0.138	4.605	0.000						
Motivasi Kerja (X3) -> Kinerja (Z)	0.017	0.014	0.157	0.110	0.912						
TPP (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0.157	0.184	0.117	1.342	0.180						
TPP (X1) -> Kinerja (Z)	0.062	0.070	0.118	0.524	0.600						

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Gambar 2 Pengaruh Langsung Variabel Laten

Ukuran signifikansi keterdugungan hipotesis dapat digunakan perbandingan t_{table} dan $t_{statistic}$. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai $t_{statistic}$ dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistik maka untuk alpha ($\alpha=5$ persen), dengan nilai $t_{table} = 1,96$ (Ghozali, 2006). Sehingga kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika $t_{statistic} > 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a signifikan jika nilai $p < 0,05$, maka hipotesis penelitian terbukti.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,157, nilai $t_{statistic}$ sebesar 1,342 < 1,96 dan p_{value} 0,180 > 0,05 (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis pertama (H_1).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,042 nilai $t_{statistic}$ sebesar 0,433 > 1,96 dan p_{value} 0,665 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kedua (H_2).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketiga (H_3) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,017 nilai $t_{statistic}$ sebesar 4,605 < 1,96 dan p_{value} 0,000 < 0,05 (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga (H_3).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keempat (H_4) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar -0,183 nilai $t_{statistic}$ sebesar 1,112 < 1,96 dan p_{value} 0,267 > 0,05 (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis keempat (H_4).

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kelima (H_5) menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,062, nilai $t_{statistic}$ sebesar 0,524 < 1,96 dan p_{value} 0,600 > 0,05 (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis kelima (H_5).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis keenam (H_6) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,527 nilai $t_{statistic}$ sebesar $4,886 > 1,96$ dan $p_{value} 0,000 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis keenam (H_6).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ketujuh (H_7) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,017 nilai $t_{statistic}$

sebesar $0,110 < 1,96$ dan $p_{value} 0,912 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis ketujuh (H_7).

Uji Pengaruh tidak langsung

Uji ini dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan (Ferdinand, 2005). Diperoleh pengaruh antar variabel dalam diagram jalur sebagai berikut:

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Values	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias Corrected	Samples	Copy to Clipboard: Excel Format R Format	
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Lingkungan Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	-0,008	-0,012	0,028	0,276	0,783
Motivasi Kerja (X3) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	-0,116	-0,116	0,105	1,103	0,271
TPP (X1) -> Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	-0,029	-0,040	0,044	0,649	0,516

Sumber: Olahan Data Primer, 2022

Gambar 3 Nilai Specific Indirect Effects

Berdasarkan gambar 2 untuk pengaruh langsung dan gambar 2 untuk Nilai Specific Indirect Effect

Hipotesis, maka hasil untuk Pengaruh tidak langsung pada penelitian ini dapa dijelaskan pada tabel 9 berikut:

Tabel 9
Pengujian Pengaruh Variabel Mediasi

	Original Sample (O) X1	Original Sample (O) X2	Original Sample (O) X3
Pengaruh Langsung (PL)	0,062	0,527	0,017
Pengaruh Tidak Langsung (PtL)	-0,029	-0,008	-0,116
Kesimpulan	PL > PtL	PL > PtL	PL>PtL
H8 Ditolak	H9 Ditolak	H10 Ditolak	

Sumber: Data Primer, Hasil Olah Data, Penulis 2022.

Berdasarkan tabel 9 di atas, maka dapat diperoleh hasil mediasi sebagai berikut:

1. Hubungan langsung $X1 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,062, dan untuk hubungan tidak langsung $X1 \rightarrow Y \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,029. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,062 > -0,029$). Maka tidak diperlukan Mediasi.
2. Hubungan langsung $X2 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,527, sedangkan hubungan tidak langsung ($X2 \rightarrow Y \rightarrow Z$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,008. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,527 > -0,008$). Maka tidak diperlukan Mediasi.

dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,527 > -0,008$). Maka tidak diperlukan Mediasi.

3. Hubungan langsung $X3 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,017, sedangkan hubungan tidak langsung ($X3 \rightarrow Y \rightarrow Z$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,008. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,527 > -0,116$). Maka tidak diperlukan Mediasi.

Berdasarkan Langkah Uji Mediasi, diperoleh hasil pengujian atas variabel mediasi, yaitu:

Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hipotesis delapan (H_8), menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan langsung $X_1 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,062, dan untuk hubungan tidak langsung $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,029. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,062 > -0,029$). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis delapan (H_8) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai melalui kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_8 ditolak.

Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Hipotesis kesembilan (H_9), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, hubungan langsung $X_2 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,527, sedangkan hubungan tidak langsung ($X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,008. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,527 > -0,008$). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis kesembilan (H_9) sehingga dapat ditarik simpulan semakin baik lingkungan kerja maka secara tidak langsung tidak akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa kesembilan (H_9) ditolak.

Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Hipotesis kesepuluh (H_{10}), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, hubungan langsung $X_3 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,017, sedangkan hubungan tidak langsung ($X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,008. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,527 > -0,116$). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis

kesepuluh (H_{10}) sehingga dapat ditarik simpulan semakin baik motivasi kerja maka secara tidak langsung tidak akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, walaupun itu dimediasi dengan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa kesepuluh (H_{10}) ditolak.

Pembahasan

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis pertama, bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,157, nilai t-statistik sebesar $1,342 < 1,96$ dan p-value $0,180 > 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis pertama (H_1). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik Tambahan Penghasilan Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawainya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari (Nuraini, 2020), ditemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai mempunyai korelasi dan daya penentu yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolang Mongondow. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nanuru et al., 2021) ditemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Umbeang et al., 2019) ditemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedua, bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Dengan demikian semakin baik atau rendahnya kondisi lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,042 nilai t-statistic sebesar $0,433 > 1,96$ dan p-value $0,665 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis kedua (H2).

Hal ini tidak sejalan dengan bertentangan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), ditemukan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih et al., 2020) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Timbul Jaya Motor Boyolali. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Santika & Antari, 2019) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di LPD Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,017 nilai t-statistic sebesar $4,605 < 1,96$ dan p-value $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis ketiga (H3).

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketiga, bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin baik atau tingginya motivasi kerja dalam suatu organisasi maka akan mempengaruhi kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lantara, 2018) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di

PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Santika & Antari, 2019) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di LPD Desa Adat Kerobokan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. BNI Lifeinsurance.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keempat, bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Hal ini mengandung arti bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja yang ada pada Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien sebesar $-0,183$ nilai t-statistic sebesar $1,112 < 1,96$ dan p-value $0,267 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis keempat (H4).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Lantara, 2018) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). Pada penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih et al., 2020) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Timbul Jaya Motor Boyolali. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Santika & Antari, 2019) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kelima, bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai

Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Hal ini mengandung arti bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok semakin diterapkan, maka hal ini tidak akan membawa pengaruh yang terlalu signifikan atau pengaruhnya sangat kecil terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki nilai koefisien sebesar 0,062, nilai tstatistic sebesar $0,524 < 1,96$ dan pvalue $0,600 > 0,05$ (tidak signifikan) yang berarti menolak hipotesis keelima (H5).

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nuraini, 2020), ditemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai mempunyai korelasi dan daya penentu yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolang Mongondow. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Nanuru et al., 2021) ditemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Umbeang et al., 2019) ditemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis keenam, bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai akan naik jika lingkungan kerja yang baik atau ditingkatkan.

Hasil analisis ini dibuktikan dengan hasil yang ditemukan dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,527 nilai tstatistic sebesar $4,886 > 1,96$ dan pvalue $0,000 < 0,05$ (signifikan), yang berarti menerima hipotesis keenam (H6).

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmawaty, 2020) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih et al., 2020) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja pada karyawan pada PT. Timbul Jaya Motor Boyolali. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Hidayat, 2020) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis ketujuh, ditemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan motivasi kerja.

Hasil analisis ini dibuktikan dengan ditemukan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,017 nilai tstatistic sebesar $0,110 < 1,96$ dan pvalue $0,912 > 0,05$ (tidak signifikan), yang berarti menolak hipotesis ketujuh (H7).

Hal ini tidak bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh (Santika & Antari, 2019) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di LPD Desa Adat Kerobokan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Harahap & Hidayat, 2020) ditemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Kantor Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Lifeinsurance.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel Mediasi

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kedelapan, bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja

pegawai tidak akan naik jika Tambahan Penghasilan Pegawai yang baik dengan disertakan oleh kepuasan kerja juga naik.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hubungan langsung $X_1 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,062, dan untuk hubungan tidak langsung $X_1 \rightarrow Y \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,029. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,062 > -0,029$). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis delapan (H_8) sehingga dapat ditarik simpulan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai melalui kepuasan kerja tidak akan mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa H_8 ditolak, yang berarti menolak hipotesis kedelapan (H_8). Sehingga dapat ditarik simpulan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai secara tidak langsung melalui kepuasan kerja tidak akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa delapan (H_8) ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nanuru et al., 2021) ditemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih et al., 2020) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Timbul Jaya Motor Boyolali. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Santika & Antari, 2019) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kesepuluh, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak akan naik jika ditingkatkannya

hipotesis kesembilan, bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak akan naik jika lingkungan kerja yang baik dengan disertakan oleh kepuasan kerja juga naik.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, hubungan langsung $X_2 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,527, sedangkan hubungan tidak langsung ($X_2 \rightarrow Y \rightarrow Z$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,008. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,527 > -0,008$). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis kesembilan (H_9) sehingga dapat ditarik simpulan semakin baik lingkungan kerja maka secara tidak langsung tidak akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, jika kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa kesembilan (H_9) ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kusumastuti et al., 2019), ditemukan bahwa lingkungan kerja secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dan lingkungan secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Santika & Antari, 2019) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di LPD Desa Adat Kerobokan. Hasil penelitian dari (Anggita Trisia Nauli & Loeky Rono Pradopo, 2019), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RSPAD Gatot Soebroto di Jakarta.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi

Tujuan dari penelitian ini salah satunya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada hipotesis kesepuluh, bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai tidak akan naik jika ditingkatkannya

motivasi kerja yang disertakan oleh kepuasan kerja yang ditingkatkan.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hasil pengujian yang dilakukan peneliti, hubungan langsung $X_3 \rightarrow Z$ memiliki nilai Original Sample (O) sebesar 0,017, sedangkan hubungan tidak langsung ($X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z$) memiliki nilai Original Sample (O) sebesar -0,008. Dari hasil ini dapat dilihat bahwa nilai Original Sample (O) dari pengaruh langsung lebih besar dari Original Sample (O) pengaruh tidak langsung ($0,527 > -0,116$). Maka tidak diperlukan Mediasi, yang berarti menolak hipotesis kesepuluh (H_{10}) sehingga dapat ditarik simpulan semakin baik motivasi kerja maka secara tidak langsung tidak akan meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, walaupun itu dimediasi dengan kepuasan kerja pegawai terhadap instansi semakin meningkat. Hasil pengujian hipotesis ini menyatakan bahwa Hipotesa kesepuluh (H_{10}) ditolak.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Purwaningsih et al., 2020) ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada karyawan pada PT. Timbul Jaya Motor Boyolali. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BNI Life insurance.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab-bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok
3. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok
4. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok
5. Tambahan penghasilan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok

6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok
7. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok
8. Tambahan penghasilan pegawai melalui kepuasan kerja sebagai intervening tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok
9. Lingkungan kerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok
10. Motivasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai intervening tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok.

Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian. Untuk itu penulis mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Kepada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, agar lebih memperhatikan kinerja dalam hal melakukan pekerjaan lebih cepat dari pegawai lainnya, sehingga bisa membantu teman yang butuh bantuan. Selain itu diharapkan juga agar pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok lebih mandiri dalam melakukan pekerjaan dan tidak mengharapkan bantuan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan dan pegawai juga diharapkan bisa menentukan keputusan sendiri dalam meningkatkan kinerja.
2. Kepada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, agar lebih memperhatikan Tambahan Penghasilan Pegawai. Hal ini dikarenakan dilihat dari Tingkat Capaian Responden untuk Tambahan Penghasil Pegawai memperoleh kategori rata-rata rendah.
3. Kepada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, agar lebih memperhatikan tindakan atas sanksi yang tegas bagi individu yang membuang sampah sembarangan, sirkulasi udara di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, musik di tempat kerja dalam melaksanakan aktifitas tertentu, temperatur ruang kerja, hubungan yang harmonis di lingkungan kerja, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan dan memberikan kepada semua pegawai jaminan keselamatan dalam bekerja.
4. Kepada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, agar lebih memperhatikan motivasi kerja pegawai. Khususnya perihal kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

5. Kepada Rumah Sakit Umum Daerah Aro Suka Kabupaten Solok, untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Khususnya dari aspek isi pekerjaan, organisasi/manajemen, supervise, kesempatan untuk maju, kondisi pekerjaan dan gaji/incentif.

Daftar Rujukan

- Abdus, M. (2014). Partisipasi Masyarakat Dalam Pelaksanaan Desa Siaga Di Desa Tumbukan banyu Kecamatan Daha Selatan Kabupaten Hulu Sungai Selatan Propinsi Kalimantan Selatan. *Tesis Unhas Makassar*.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alderfer. (2006). *An Empirical Test of a New Theory of Human Needs: Organizational Behaviour and Human Performance*. 4(2), 142–175.
- Ambrose, J., & Kulik, P. (2006). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Amstrong, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Anggita, T.N., & Loeky R.P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSPAD Gatot Soebroto. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 01.
- Darmadi, H. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Davis, K., & Newstrom. (2006). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Effendy. (2002). *Hubungan Masyarakat Suatu Studi Komunikologis*. Remaja Rosdakarya.
- Erlina. (2011). Metodologi Penelitian Bisnis. In *Akuntansi dan Manajemen* (kedua). USU Press.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya*. Rineka Cipta.
- Ferdinand. (2005). *Metode Penelitian Manajemen* (Edisi 2 (ed.)). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2006). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hair. (2006). *Multivariate Data Analysis Pearson International Edition* (Edition 6). New Jersey.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1).Handoko, H. (2016). Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. In *BPFE UGM Persada*. <https://doi.org/10.4324/9780203488430>
- Harahap, V. A., & Hidayat, W. (2020). *KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. TASPEN (PERSERO) KANTOR CABANG UTAMA SEMARANG) Pendahuluan*.
- Hasibuan, M.S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Herzberg, Mausner, & Snyderman. (2012). *The Motivation to Work (2nd ed.)*. New York: John Wiley.
- Kasim, A., Pendit, S.S.D., & Tangge, L.N. (2018). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Biologi di SMA Negeri Se-Kota Palu.
- Proceeding Biology Education Conference, 15(1).
- Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi (Orgaizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kumar, J., & Rao, B. (2007). *Job Satisfaction of Teacher*. Sachim Printers.
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria D.L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *Riset Ekonomi Manajemen*, 3.
- Lantara, I.W.A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT. Indonesia Tourism Development Corporation (ITDC). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1).
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.P. (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Maslow, A.H. (2010). *Motivation and Personality*. Jakarta: Rajawali.
- McClelland, D.C., & Burnham, D.H. (2013). *Power is The Great Motivator*. Harvard Business Review, 54 (2).
- Moeheriono. (2012). *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan: Indikator Kinerja Utama (IKU), Bisnis dan Publik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Muri, A.Y. (2015). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Nanuru, T., Jabid, A.W., & Hidayanti, I. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(4).
- Nitisemito, A.S. (2011). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* (Cetakan Kelima). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nuraini, I. (2020). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Dumoga Utara Kabupaten Bolaang Mongondow*. *Jurnal Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP UNSRAT*.
- Nyanyu, K. (2014). *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Permanasari, R. (2013). “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2).
- Purwaningsih, R.R., Wahyudi, A., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Timbul Jaya Motor Boyolali). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14.
- Rahmawaty, D. (2020). *Pengaruh Tunjangan Penghasilan dan Lingkungan Kerja Terhadap Perangkat Nagari di Kecamatan Tanjung Raya Kabupaten Agam*. 12–26.
- Richard, Yendra, Rumasukun, M.R., & Saling, A.J. (2021). Penagruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Kesehatan Provinsi Papua). *Jurnal Manajemen*.
- Rivai, V., dan Basri, A. (2005). *PERFORMANCE APPRAISAL Sistem yang Tepat untuk Menilai Kinerja karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*,. PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Keen). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. (2016). *Perilaku Organisasi* (H. Pujaatmaja (ed.); Jilid I da). Jakarta: Prenhallindo.
- Sahin, A. (2012). *The effect of Brand Experiences, Trust and Satisfaction on building Brand Loyalty*. An Empirical Research On Global Brands.
- Samtono, & Maryani, T. (2021). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja dimediasi Lingkungan Kerja Pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Salatiga. *Jurnal Visi Manajemen*, 6(3), 1157–1169.
- Santika, I. P., & Antari, N. L. S. (2019). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di LPD Desa Adat Kerobokan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 25(1).
- Sardiman. (2018). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Saroinsong, S. (2014). Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kota Tomohon. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2).
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Method for Business: A Skill Building Approach* (Kelima). New York: John Wiley @ Sons.
- Sihombing, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Sihombing, S., R. Sinom Gultom, & Sonya Sidjabat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: In Media & STMT Trisakti.
- Simamora, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ketiga, Ce). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, M.A. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Umbeang, F, Arie J.Rorong, & Plangiten, N.N. (2019). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Manajemen*