

## **Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening**

Mayasari✉

Universitas Putra Indonesia Yptk Padang

[Mayasari\\_240607@gmail.com](mailto:Mayasari_240607@gmail.com)

### **Abstract**

This study aims to determine the effect of competence and work environment on employee performance through job satisfaction as intervening variable at the Center for Quality Assurance of Education in West Sumatra Province. The sample in this study was taken using the saturated sample method (census) at the Center for Quality Assurance of Education in West Sumatra Province. The number of samples used as many as 76 people. The analytical method used is Structural Equation Modeling (SEM) Analysis with Partial Least Square (PLS). To test the hypothesis, the Path Coefficient is used, which is a test carried out to see the direct effect and the Indirect Effect is a test that aims to see the indirect effect. The results of this study indicate that: 1) Competence has a positive and insignificant effect on job satisfaction at BBPMP West Sumatra Province, 2) Work environment has a positive and significant effect on job satisfaction at BBPMP West Sumatra Province. 3) Competence has a positive and significant effect on employee performance at BBPMP West Sumatra Province. 4) The work environment has a negative and insignificant effect on employee performance at BBPMP West Sumatra Province. 5) Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at BBPMP West Sumatra Province. 6) Job Satisfaction mediates the effect of competence on employee performance at BBPMP West Sumatra Province. 7) Job satisfaction does not mediate the effect of the work environment on employee performance at BBPMP West Sumatra Province.

**Keywords:** Influence, Competence, Work Environment, Employee Performance, Work Goals.

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Sampel pada penelitian ini diambil dengan metode sampel jenuh (sensus) pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 76 orang. Metode analisis yang digunakan adalah Analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan Partial Least Square (PLS). Untuk uji hipotesis digunakan yaitu Path Coefficient yaitu pengujian yang dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dan Indirect Effect merupakan pengujian yang bertujuan untuk melihat pengaruh tidak langsung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di BBPMP Provinsi Sumatera Barat, 2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. 3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. 4) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. 5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. 6) Kepuasan Kerja memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. 7) Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

**Kata kunci:** Pengaruh, Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja.

*Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.*



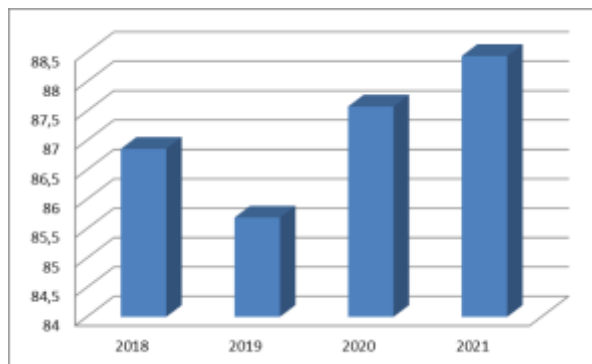
### **1. Pendahuluan**

Salah satu aset terpenting yang dimiliki suatu instansi adalah pegawai dalam instansi itu sendiri, sehingga pengelolaan pegawai harus benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tantangan instansi di masa depan, agar dapat menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan secara maksimal. Instansi yang baik akan selalu berupaya meningkatkan kinerja pegawai, selaras dengan output yang dicapai instansi. Pegawai yang baik dapat diindikasikan melalui kinerja dan output yang dihasilkan [1]. Dalam sebuah instansi

pemerintah, pegawai mempunyai peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi, karena pegawai nantinya akan mampu menggerakkan seluruh komponen yang berada pada instansi, oleh sebab itu sebuah instansi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dalam suatu instansi pemerintah dituntut untuk memiliki pegawai yang handal dan berkinerja tinggi. Dengan demikian, diharapkan nantinya pegawai dapat

bekerja secara maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan pemerintah maupun masyarakat [2].

Kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan pada setiap instansi, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan, sasaran kerja dan kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya [3]. Kinerja memungkinkan terjadinya komunikasi antara atasan dengan bawahan untuk meningkatkan produktivitas serta untuk mengevaluasi perkembangan apa saja yang dibutuhkan agar kinerja semakin meningkat. Penilaian prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja dan perilaku kerja [4]. Adapun beberapa unsur yang terdapat pada penilaian prestasi kerja PNS antara lain SKP, orientasi pelayanan, inisiatif kerja, komitmen, kerjasama dan kepemimpinan. Data Kepegawaian BBPMP Provinsi Sumatera Barat dijelaskan pada Grafik. I dibawah ini.



Grafik 1.1

Penilaian Kinerja Pegawai BBPMP Provinsi Sumatera Barat Tahun 2018 s.d 2021

Pada Grafik. I di atas terlihat fluktuasi tingkat kinerja pegawai BBPMP Provinsi Sumatera Barat tahun 2018 sampai dengan 2021 dengan nilai prestasi kerja pada tahun 2018 sebesar 86,86, nilai prestasi kerja pada tahun 2019 sebesar 85,69, nilai prestasi kerja pada tahun 2020 sebesar 87,58 dan nilai prestasi kerja pada tahun 2021 sebesar 88,44. Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa terdapat penurunan kinerja pegawai BBPMP Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2018 ke 2019 sebesar 1,17%, pada tahun 2020 mengalami peningkatan nilai prestasi kerja sebesar 1,89%, pada akhir tahun 2021 mengalami peningkatan lagi sebesar 0,86%. Penulis menilai fenomena ini didasarkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dengan belum optimalnya kinerja pegawai pada tahun 2019 yang dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas profesinya dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi tinggi dengan sarana penunjang berupa bekal pengetahuan yang dimiliki.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya [5]. Tingginya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan mewujudkan kinerja yang unggul, karena kompetensi berperan sebagai input, produksi dan proses dalam suatu pekerjaan [6]. Tidak hanya kompetensi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja [7]. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan [8].

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja [9]. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya [10]. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja [11]. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu suatu organisasi/perusahaan perlu memahami dan memenuhi apa yang dibutuhkan oleh para karyawannya [12]. Kepuasan kerja akan membentuk kinerja karyawan dalam bekerja, sehingga dengan membentuk budaya kerja yang baik dengan memberikan rasa nyaman dalam lingkungan dan memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan tepat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi [13]. Penelitian yang dilakukan menyatakan secara positif dan signifikan bermakna jika nilai kepuasan kerja dosen tinggi maka kinerja dosen juga akan tinggi [14].

## 2. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dan sampelnya diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis [15]. Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan (BBPMP) Provinsi Sumatera Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pertimbangan sesuai dengan persyaratan dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BBPMP Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 76 orang. penulis dalam penelitian ini menetapkan seluruh populasi diambil sebagai sampel jenuh atau sensus yaitu 76 orang.

### Evaluasi Model Pengukuran Outer Model

#### a. Convergent Validity

Convergent validity dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Skala pengukuran nilai faktor loading dan average variance extracted (AVE) lebih besar dari 0,7 namun 0,6 bisa diterima, dalam penelitian ini menggunakan skala lebih besar dari 0.5.

#### b. Composite Validity

Composite Validity digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisioner atau instrumen penelitian.

### Evaluasi Model Pengukuran Inner Model

#### a. R-Square (R<sup>2</sup>)

Pengukuran Inner Model dalam PLS 3.0 dievaluasi dengan menggunakan R<sup>2</sup> melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruk endogen dari konstruk eksogen.

#### b. Uji Hipotesis

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output Path Coefficient dan Indirect Effect pada smart PLS 3.0, uji ini menggunakan algoritma bootstrapping. Path Coefficient untuk menilai pengaruh langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu dan Indirect Effect untuk menilai pengaruh tidak langsung yaitu pengaruh konstruk eksogen tertentu terhadap endogen tertentu melalui konstruk intervening.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE dijelaskan pada tabel dibawah ini.

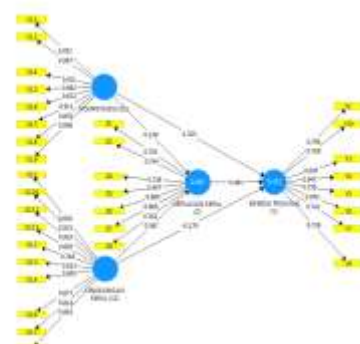
Tabel 1. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kinerja Pegawai (Y)	0,653
Kepuasan Kerja (Z)	0,658
Kompetensi (X <sub>1</sub> )	0,807
Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	0,718

Berdasarkan Tabel. 1 dapat 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.

### Pengujian Inner Model (Structural Model)

Struktur dari inner model dijelaskan pada gambar dibawah ini.



Gambar. 1 Struktur inner model

Berdasarkan Gambar I model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

1. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Kepuasan Kerja (Z)} = 0,149 X_1 + 0,587 X_2 + e_1$$

2. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 0,325 X_1 - 0,179 X_2 + 0,481 Z + e_2$$

Estimasi R-Square dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel.2 Evaluasi Nilai R Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,441	0,426
Kinerja Pegawai (Y)	0,332	0,305

Pada Tabel. 2 terlihat nilai Adjusted R Square kontribusi Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,426 atau sebesar 42,6%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh Kompetensi (X<sub>1</sub>) dan

Lingkungan Kerja (X2),. Sementara nilai Adjusted R Square untuk kontribusi Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,305 atau sebesar 30,5% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kontribusi Kompetensi

(X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y).

Uraian	Original Sample	Standar deviation	T Statistic	P. Values	Keterangan
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.149	0.103	1.456	0.146	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.587	0.089	6.565	0.000	Hipotesis Diterima
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.325	0.140	2.316	0.021	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.179	0.186	0.962	0.337	Hipotesis Ditolak
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.481	0.181	2.653	0.008	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel. 2 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis kelima yang merupakan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis.

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Berikut hasil pengujian SmartPLS yang disajikan pada Tabel.3

Tabel.3 result for inner weights pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

Uraian	O. Sample	S.D	t	P. V	Keterangan
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.149	0.103	1.456	0.146	Hipotesis Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.13, terlihat nilai Kompetensi sebesar 0.149 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai standar error sebesar 0.103 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 1.456. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 1.456 < 1,99 oleh karena itu H0 diterima dan H1 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dijelaskan pada Tabel. 4 dibawah ini.

Tabel 4. result for inner weights pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Uraian	O.S	S.D	T	P. V	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.587	0.089	6.565	0.000	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel. 4 terlihat nilai Lingkungan Kerja sebesar 0.587 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai standar error sebesar 0.089 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 6.565. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 6.565 > 1,99 oleh karena itu H0 ditolak dan H2 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kompetensi terhadap kinerja pegawai dijelaskan pada Tabel. 5 dibawah ini.

Tabel. 5 result for inner weights pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Uraian	O.S	S.D	T	P.V	Keterangan
Kompetensi -> Kinerja Pegawai	0.325	0.140	2.316	0.021	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel. 5, terlihat nilai Kompetensi sebesar 0.325 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai standar error sebesar 0.140 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.316. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 2.316 > 1,99 oleh karena itu H0 ditolak dan H3 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

#### d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Result for inner weights pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Uraian	O.S	SD	T	P. V	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	-0.179	0.186	0.962	0.337	Hipotesis Ditolak

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 4.16, terlihat nilai Lingkungan kerja sebesar -0.179 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai standar error sebesar 0.186 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 0.962. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 0.960 < 1,99 oleh karena itu H0 diterima dan H4 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh negatif yang tidak

signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

#### d. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel. 7 Result For Inner Weights Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Uraian	O.S	S.D	T	P. V	Keterangan
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.481	0.181	2.653	0.008	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 7 terlihat nilai Kepuasan Kerja sebesar 0.481 yang merupakan besarnya pengaruh langsung yang diberikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Dimana nilai standar error sebesar 0.181 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t-hitung sebesar 2.653. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik > t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 2.653 > 1,99 oleh karena itu H0 ditolak dan H5 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang signifikan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

#### Path Analysis

Hasil path analysis disajikan pada Tabel 7. dibawah ini.

Tabel. 7 Result For Path Analysis

Uraian	O.S	S.D	T	P. V	Keterangan
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.072	0.055	1.303	0.193	Hipotesis ditolak
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.282	0.117	2.410	0.016	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada Tabel. 7 terlihat hasil pengujian hipotesis path analisis penelitian dimulai dari hipotesis ke enam dan ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja dan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. Berikut hasil pengujian dan pembahasan masing-masing hipotesis :



a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Tabel 8. Result For Path Analysis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Uraian	O.S	S.D	T	P. V	Keterangan
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.072	0.055	1.303	0.193	Hipotesis ditolak

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 8, terlihat nilai kompetensi sebesar 0.072 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.. Dimana nilai standar error sebesar 0.055 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t- hitung sebesar 1.303. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 1.303 < 1,99 oleh karena itu H0 diterima dan H6 ditolak, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

b. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Tabel 9. Result For Path Analysis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Uraian	O.S	S.D	T	P. V	Keterangan
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja Behavior -> Kinerja Pegawai	0.282	0.117	2.410	0.016	Hipotesis Diterima

Berdasarkan hasil pengujian data dengan menggunakan alat bantu program SmartPLS sebagaimana disajikan pada Tabel 9. terlihat nilai lingkungan kerja sebesar 0.282 yang merupakan besarnya pengaruh yang diberikan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.. Dimana nilai standar error sebesar 0.117 merupakan tingkat kesalahan estimasi yang tidak dapat dijelaskan oleh konstruk ini dan dengan nilai t-statistik atau t- hitung sebesar 2.410. Untuk mengetahui apakah hipotesis ini diterima atau ditolak, maka perbandingan antara nilai

t-statistik atau t-hitung dengan t-tabel 1,99 pada alpha 5%. Dimana nilai t-statistik < t-tabel 1,99 pada alpha 5% atau 2.410 > 1,99 oleh karena itu H0 ditolak dan H7 diterima, dengan kata lain terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja pada BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

#### 4. Kesimpulan

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Balai Besar Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan Kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat. Kepuasan Kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BBPMP Provinsi Sumatera Barat.

#### Daftar Rujukan

- [1] Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- [2] Sitorus, G. (2019). Pengaruh imbalan, lingkungan kerja, terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada apartemen botanica jakarta. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 60–67. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v3i2.125>
- [3] Suswardana, E. T. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Total Reward Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Pengadilan Pajak. *Jurnal Syntax Transformation*, 3(3), 352–367. <https://doi.org/10.46799/jst.v3i3.523>
- [4] 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/jbeupiypk.v7i1.156>
- [5] Fahira, K. T., & Yasin, R. M. (2021). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 1–19. <https://doi.org/10.38043/jimb.v6i2.3187>
- [6] Idayati, I., Surajiyo, S., & Hazalena, M. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Lubuklinggau.

- Jurnal Media Ekonomi (JURMEK), 25(3), 194–202. <https://doi.org/10.32767/jurmek.v25i3.1134>
- [7] Ende, E., & Firdaus, A. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi Dan Bisnis*, 2(1), 56–69. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.197>
- [8] Nelly, R., & Erdiansyah, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang). *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(4), 427–432. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i4.19343>
- [9] Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2019). Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Swasta di Kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>
- [10] Aoliso, A., & Lao, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.TASPEN(Persero) Kantor Cabang Kupang. *BISMAN, Jurnal Bisnis & Manajemen*, 3(1), 9–16. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- [11] Astakoni, I. M. P., & Nursiani, N. P. (2020). Efek Intervening Struktur Modal Pada Pengaruh Ukuran Perusahaan Terhadap Profitabilitas. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*. <https://doi.org/10.22225/kr.11.2.1422.137-147>
- [12] Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191–206. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>
- [13] Zaharuddin, Z., & Gunawan, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Center Optikal Serang Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1–8. <https://doi.org/10.46975/aliansi.v15i1.51>
- [14] Irma, A., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 12(2), 253–258. <https://doi.org/10.31289/diversita.v3i2.1259>
- [15] Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>