

PENGARUH KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT

Elfida sari¹, Vicky Brama Kumbara², Putri Azizi³
Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang

e-mail: elfidasari18@gmail.com¹, Vickybrama@upiypk.ac.id², putriazizi@upiypk.ac.id³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Metode pengumpulan data menggunakan survey dan penyebaran kuesioner, dengan sampel 69 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu metode analisis deskriptif variabel. Hasil yang didapatkan berdasarkan uji parsial (uji t) diperoleh : (a) secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara karakteristik individu terhadap kepuasan kerja. (b) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. (c) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. (d) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (e) secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. (f) secara parsial kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. (g) secara parsial kepuasan kerja tidak mampu memediasi hubungan karakteristik lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Maka penulis berkesimpulan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kesejahteraan karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

Abstract – This research aims to determine how much influence individual characteristics and the work environment have on employee performance through job satisfaction as an intervening variable at the West Sumatra Provincial Education Office. Data collection methods used surveys and distribution of questionnaires, with a sample of 69 respondents. The analytical method used is the descriptive variable analysis method. The results obtained based on the partial test (t test) obtained: (a) partially there is no positive and insignificant influence between individual characteristics on job satisfaction. (b) partially there is a positive and significant influence between the work environment on job satisfaction. (c) partially there is a positive and significant influence between individual characteristics on employee performance. (d) partially there is a positive and significant influence between the work environment on employee performance. (e) partially there is a positive and significant influence between job satisfaction and employee performance. (f) partially job satisfaction is unable to mediate the relationship between individual characteristics and employee performance. (g) partially job satisfaction is unable to mediate the relationship between work environment characteristics and employee performance. So the author concludes that leadership style, work discipline and employee welfare simultaneously and partially influence improving employee performance.

Keywords: Individual Characteristics, Work Environment, Job Satisfaction and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat adalah salah satu Dinas daerah di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang merupakan unsur pelaksana otonomi daerah, di pimpin oleh seorang Kepala Dinas, yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah.

Kinerja Dinas Pendidikan adalah cerminan pencapaian kinerja kegiatan dan sasaran berdasarkan Rencana Strategik (Renstra) dan rencana Kinerja (Renja) yang telah disusun sebelumnya. Laporan Kinerja Dinas Pendidikan disusun berdasarkan Laporan Capaian Kinerja yang dilaksanakan oleh sekretariat, bagian, bidang kerja dan UPT Dinas Pendidikan yang ada di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian laporan kinerja Dinas Pendidikan merupakan laporan terintegrasi dan terkonsolidasi terhadap pencapaian kinerja sekretariat, bagian, bidang maupun UPT secara keseluruhan.

Kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan instansi pemerintahan. Namun seringkali banyak didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya, Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika Kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan instansi pemerintahan. Namun seringkali banyak didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya, Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Menurut [1] kinerja merupakan bentuk implementasi dari rencana yang telah disusun dengan mengedepankan kapasitas sumber daya. Kinerja yang baik tidak lepas dari kerja sama antara atasan dan bawahan dalam mejalin hubungan kerja dan memberikan motivasi kepada karyawan agar terciptanya suasana kerja yang harmonis dan disamping itu kepemimpinan atasan di dalam sebuah organisasi perusahaan juga menjadi salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi.

Menurut [2] karakteristik individu adalah Orang yang memandang berbagai hal secara berbeda akan berperilaku secara berbeda, orang yang memiliki sikap yang berbeda akan memberikan respon yang berbeda terhadap perintah, orang yang memiliki kepribadian yang berbeda berinteraksi dengan cara yang berbeda dengan atasan, rekan kerja dan bawahan.

Menurut [3] lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja / karyawan yang meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan memperoleh hasil kerja yang maksimal.

Menurut [4] kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sebagai Dinas Pendidikan yang baik dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi organisasi dengan tujuan agar setiap isu strategis yang merupakan tuntutan dari masyarakat dalam proses pelaksanaan anggaran. Pelaksanaan anggaran tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya perencanaan yang cukup matang dan mantap. Pelaksanaan anggaran harus sesuai dengan anggaran yang telah direncanakan atau ditetapkan. Mekanisme pembayaran dalam pelaksanaan anggaran

barang dan jasa sangatlah penting bagi suatu instansi, sehingga penulis tertarik untuk membahas tentang bagaimana proses pembayaran anggaran barang dan jasa sampai terlaksananya anggaran tersebut.

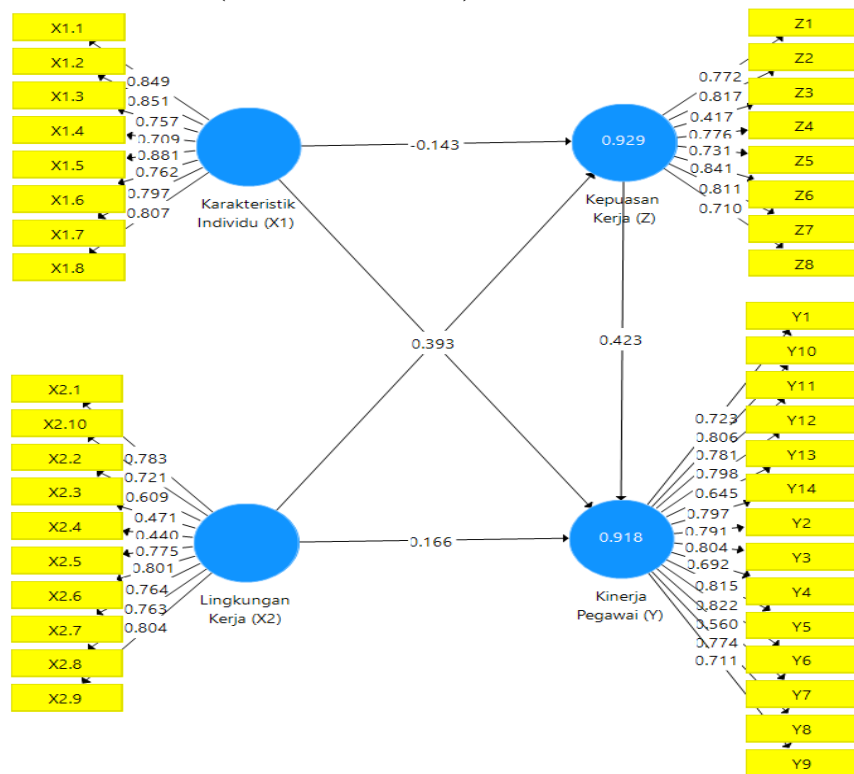
METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan Metode penelitian kuantitatif Menurut [5] yang berlandaskan terhadap filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti terhadap sample dan pupulasi penelitian, tehnik pengambilan sample umumnya dilakukan dengan acak atau random sampling, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrumen penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif/bisa diukur dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya. Penelitian ini akan menjelaskan Variabel Y (Dependen) dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Variabel X (Independen) dalam penelitian ini adalah Karakteristik Individu (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *iner model*

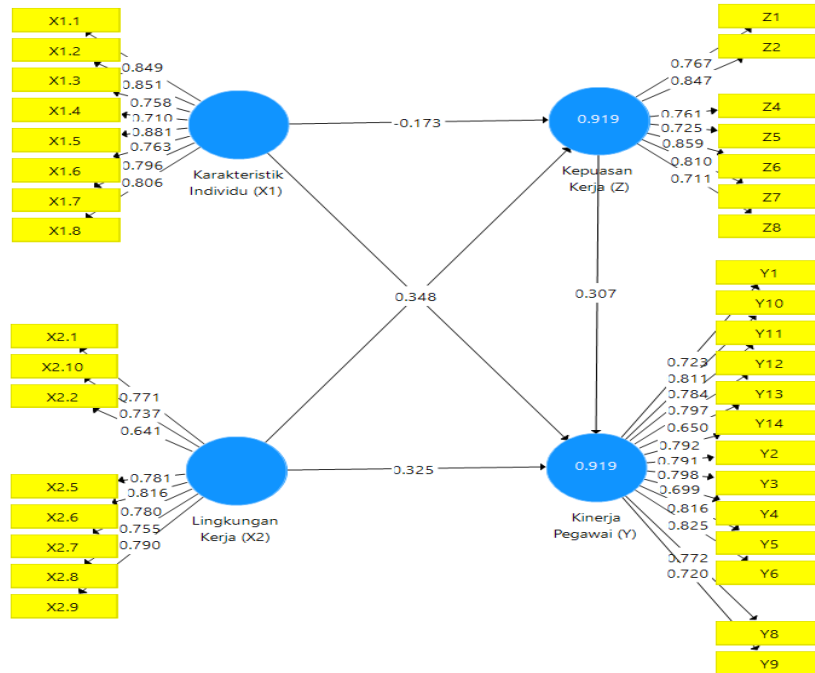
1. Pengujian Outer Model (Structural Model) Sebelum Eliminasi



Gambar 1
Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,6.

2. Pengujian Outer Model (Structural model) Setelah Eliminasi



Gambar 2
Outer Loadings Setelah Eliminasi

Dalam penelitian Batasan nilai convergent validity 0,5. Terdapat bebrapa indikator yang tereliminasi dari variabel karakteristik individu dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

3. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4. 12
Report Hasil Pengujian AVE

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Pegawai (Y)	0,592
Karakteristik Individu (X1)	0,646
Lingkungan Kerja (X2)	0,578
Kepuasan Kerja (Z)	0,616

Berdasarkan tabel dan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extraced (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

4. R Square

Tabel 4. 14
Evaluasi Nilai R-Square

Keterangan	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai (Y)	0,919	0,916
Kepuasan Kerja (Z)	0,919	0,917

Pada tabel 3, terlihat nilai R-Square konstruk Kinerja Pegawai sebesar 0,919 atau sebesar 91,9% yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk kinerja dari konstruk Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini. Sementara itu nilai R-Square untuk konstruk Kepuasan Kerja sama besar dengan Kinerja Pegawai sebesar 0,919 atau sebesar 91,9% menunjukkan sama besarnya pengaruh yang diberikan oleh konstruk Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja, sisanya 8,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak ditentukan dalam penelitian ini .

5. Pengujian Hipotesis

Tabel 4. 15
Hasil Uji Hipotesis

Keterangan	Original Sampel (o)	Sampel Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	p-Value	Hasil
Karakteristik Individu (X1)-Kepuasan Kerja (Z)	-0,173	-0,173	0,119	1,452	0,147	Hipotesis Ditolak
Karakteristik Individu (X1)-Kinerja Pegawai (Y)	0,348	0,363	0,117	2,978	0,003	Hipotesis Diterima
Kepuasan Kerja (Z)-Kinerja Pegawai (Y)	0,307	0,291	0,149	2,057	0,040	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2)-Kepuasan Kerja (Z)	1,122	1,124	0,110	10,173	0,000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja (X2)-Kinerja Pegawai (Y)	0,325	0,328	0,163	1,997	0,046	Hipotesis Diterima

Berdasarkan tabel di atas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kepuasan Kerja dari tabel 4.15 di atas dapat dilihat nilai original sampel sebesar -0,173 dengan nilai t-statistik lebih besar atau ($1,451 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,147 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 di tolak H_1 ditolak. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh

negatif yang tidak signifikan Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Pegawai dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,348 dengan nilai t-statistik lebih besar atau ($2,978 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,003 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_2 diterima. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,307 dengan nilai t-statistik lebih besar atau ($2,057 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,040 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_3 diterima. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 1,122 dengan nilai t-statistik lebih besar atau ($10,173 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,000 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 diterima H_4 diterima. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.
5. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai dari tabel 4.15 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,325 dengan nilai t-statistik lebih besar atau ($1,997 > t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,046 > 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 ditolak H_5 diterima. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

6. Indirect Effect

Tabel 4. 16
Innderct Effect

Keterangan	Original Sampel (O)	Sampel Mean (M)	Standard Devitation (STDEV)	T- Statistick	P- Value	Hasil
Karakteristik Individu (X1) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Pegawai (Y)	-0,053	-0,057	0,055	0,961	0,337	Hipotesis Ditolak
Lingkungan Kerja (X2) – Kepuasan Kerja (Z) – Kinerja Pegawai (Y)	0,345	0,332	0,183	1,887	0,060	Hipotesis Ditolak

1. Pengaruh Karakteristik Individu (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar -0,053 dengan nilai t-statistik lebih besar atau ($0,961 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,337 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 di tolak H_6 ditolak. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh negatif yang tidak signifikan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan

Kerja Sebagai Variabel Intervening.

Dari tabel 4.16 diatas dapat dilihat nilai original sampel sebesar 0,345 dengan nilai t-statistik lebih besar atau ($1,887 < t\text{-tabel } 1,96$) dengan nilai p-value lebih besar dari alpha ($0,060 < 0,05$) maka dapat diperoleh H_0 di tolak H_7 ditolak. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa pengaruh negatif yang tidak signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.

KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
5. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
6. Karakteristik individu tidak memediasi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat
7. Lingkungan Kerja tidak memediasi Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarobi, M., & Derina Yusda, D. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Damri Cabang Lampung. *Jurnal Riset Ilmu Akuntansi*, 2(4), 37–43. <https://doi.org/10.55606/akuntansi.v2i4.1048>
- Ananda, F. R., & Artikel, R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya (Literature Review Effect of Work Environment, Work Discipline and Communication on Employees of CV. Tidar Jaya). *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi (SIMO)*, 4(2), 75–85. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i2.1780>
- Anggara, A., & Nursanti, T. D. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Asih, N. M. D. S. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa Daerah Tertinggal dan Transmigrasi Denpasar. *Jurnal EMAS*, 3(12), 207–218.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sunarta, S. (2019). Pentingnya Kepuasan Kerja. *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi*, 16(2), 63–75. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v16i2.27421>
- Suryani, N. K., Riswandi, P., Hasbi, I., Rochmi, A., Kaitupan, D. J. I., Hasan, M., Setiorini, H., Sudirman, A., Muftiasa, A., Yanti, N. N. S. A., Yuniarti, R., Loppies, Y., & Arta, I. P. S. (2021). Pengantar Manajemen Dan Bisnis. In *Widina Bhakti Persada Bandung All (Issue September)*.
- Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066