

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA KANTOR DPRD KEPULAUAN MERANTI

Wan Sasriani¹, Indra Prasetyo², Woro Utari³

^{1,2,3}Universitas Wijaya Putra

e-mail: 1sasriani_wan@gmail.com

Abstract: The purpose of this study was to identify and analyze competency descriptions, work environment, employee performance and employee job satisfaction in the Meranti Islands Regency DPRD Office. To find out and analyze the effect of competence and work environment on employee performance through job satisfaction. This type of research is explanatory research using a quantitative approach. The population in this study were all employees in the Meranti Islands Regency DPRD Office, totaling 37 people. As for the sample in this study were 37 people. The sampling technique uses census sampling. Data analysis was performed using Partial Least Square (PLS). The results of the study can be concluded that performance, satisfaction, competence, work environment in the Secretariat Office of the DPRD Meranti Islands Regency are in the high category, Competence has a significant effect on Performance, Work environment has no significant effect on Performance, Job satisfaction has a significant effect on Performance, Competence has a significant effect on Satisfaction work, work environment has no significant effect on job satisfaction, competence has a significant effect on performance through job satisfaction, work environment has no significant effect on performance through job satisfaction..

Keywords: Performance, Satisfaction, Competence, and Work Environment.

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis deskripsi kompetensi, lingkungan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja Pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah penelitian explanatory dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 37 orang. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah 37 Orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *sensus sampling*. Analisis data dilakukan dengan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja, kepuasan, kompetensi, lingkungan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori tinggi, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja.

Kata Kunci: Kinerja, Kepuasan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam mempertahankan konsistensi organisasi untuk menghadapi persaingan dengan organisasi sejenis. Untuk membantu organisasi dalam mempertahankan pelanggan, organisasi dapat didukung dengan memiliki pegawai yang tingkat kinerjanya tinggi. Menurut Robbins dan Timothy (2018) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Maka dari itu, dengan adanya pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi organisasi mampu mencapai target organisasi. Dinamika turun dan naik ini sebagian besar kinerja organisasi terutama yang ada di Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti diakibatkan oleh jumlah pekerjaan yang masuk, apabila kinerja pegawai lengah atau bahkan tidak dapat menyeimbangi beban kerja yang ada, sehingga akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai karena merasa terbebani dalam bekerja. Oleh karena itu kepuasan kerja pegawai perlu lebih diperhatikan oleh Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja menjadi faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti. Kepuasan pegawai ditentukan oleh apa yang mereka inginkan dan umpan balik yang mereka dapatkan dari organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai umumnya puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka diperlakukan dengan baik di tempat kerja. Seiring dengan kepuasan kerja, aspek kemajuan karir dan kelayakan kerja pekerja memainkan bagian penting dalam upaya untuk meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, kerean setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kompetensi merupakan salah satu modal untuk mencapai kepuasan kerja pegawai sehingga dapat mencapai kinerja yang efektif. Hal ini sesuai dengan pendapat Wibowo (2018) yang menyatakan Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atasketerampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Ruky, dalam Elizar dan Tanjung (2018) menjelaskan bahwa kompetensi dalam kaitannya dengan kinerja dapat digolongkan dalam dua kelompok yaitu kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah kriteria minimal yang harus bisa dipenuhi pemegang jabatan agar dapat bekerja dengan efektif dan kompetensi pembeda (*differentiating competencies*) yaitu kriteria yang membedakan orang yang mencapaikinerja superior dan orang yang kinerjanya rata-rata. Pegawai harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jenjang pendidikan dan bidangnya dalam bekerja agar organisasi mengetahui bahwa pegawai yang berkompotensi akan menjadi pegawai yang berkompoten dalam bekerja. Kompetensi mempunyai hubungan yang erat dengan pendidikan, diharapkan akan semakin meningkatnya kompetensi seorang pegawai, karena mempunyai jenjang pendidikan yang tinggi, pengalaman serta dedikasi yang baik sehingga bisa meningkatkan kinerja pegawai.

Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti menganggap kompetensi merupakan variabel utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki dapat membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Namun pada pelaksanaannya, tidaklah berjalan sesuai target yang telah ditentukan, tidak semua pegawai menganggap kompetensi perlu untuk meningkatkan kualitas kerjanya, hal tersebut membuat adanya beberapa fenomena yang menyebabkan turunnya kinerja pegawai. Ada pegawai menganggap pengetahuan yang dimilikinya sekarang sudah cukup, sehingga tidak perlu menambah kompetensi baik secara formal maupun informal. Padahal *skill* yang dimiliki oleh pegawai tersebut harus terus meningkat sejalan dengan perkembangan metode baru dalam penanggulangan bencana. Kemudian masih ada pegawai yang menganggap jika kompetensi tidak membantu para pegawai di dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan fisik dan non fisik juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi kelangsungan kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antara individu dengan lingkungan kerja sehingga pegawai dapat memperoleh kepuasannya dalam bekerja yang nantinya kinerja pegawai tersebut dapat meningkat. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada disekitar para pekerja, sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. Lingkungan yang baik dan menyenangkan akan dapat menimbulkan semangat dan bergairah kerja, dan sebaliknya jika lingkungan kerja yang tidak menyenangkan akan dapat mengurangi semangat dan bergairah kerja.

Upaya yang dapat dilakukan untuk menanggulangi risiko-risiko penurunan kinerja tersebut yaitu dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja agar pegawai merasa lebih nyaman ketika bekerja. Menurut Menurut Chandrasekar dalam Kusumastuti (2019) lingkungan kerja yang dirancang dengan buruk dapat mengakibatkan kerentanan terhadap penyakit akibat kerja dan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai sangat bergantung pada bagaimana keadaan dalam organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dapat dipengaruhi langsung oleh lingkungan fisik dan juga lingkungan non fisik. Dalam lingkungan kerja, organisasi harus mampu menerka bagaimana cara agar pegawai merasa nyaman dengan lingkungan yang diberikan oleh organisasi. Apabila organisasi gagal menciptakan lingkungan yang kondusif, maka hal ini akan sangat mengganggu konsentrasi kerja pegawai dan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai itu sendiri.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Robbins & Judge (2018) menjelaskan kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kinerja merupakan tindakan yang menunjukkan bahwa dia adalah anggota kelompok. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa kinerja menunjuk (mengacu) pada perbuatan atau tingkah laku seseorang di dalam suatu kelompok (organisasi).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Soeprihantono dalam Syaharuddin (2019) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

Kepuasan Kerja

Robbins & Judge (2018) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Definisi ini dapat pula dikembangkan sebagai perbedaaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pegawai dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Definisi kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 2014).

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Hasibuan, 2017). Sutrisno (2019) menjelaskan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Kompetensi

Kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang, adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik Sutrisno (2019). Sedarmayanti (2018) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi.

Wibowo (2017:86) menyatakan kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Rivai (2018) Defenisi Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, ketrampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten tentu saja berarti cakup, mampu atau terampil.

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya (Nitisemito, 2015). Sedangkan, menurut Siagian (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan di mana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan bertahan di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja

dipergunakan secara efektif dan optimas prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Menurut Sedarmayati (2018) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai, 2015).

METODE PENELITIAN

Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini penelitian eksplanatori, maka dapat dikatakan bahwa penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode explanatory research merupakan metode penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh yang dimaksud menjelaskan kedudukan variabel serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain dalam penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis.

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 37 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Kantor DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan data dari penelitian ini menggunakan teknik yang diambil secara total atau menggunakan metode *sensus sampling* sehingga keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian.

Metode Pengumpulan Data

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari responden dimana data tersebut diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai dan study dokumentasi.

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan PLS (*Partial Least Square*) menggunakan software SmartPLS 3 yang dijalankan dengan media komputer. Menurut Abdillah & Jogiyanto (2015) PLS (*Partial Least Square*) adalah: Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Gambaran hasil variabel-variabel penelitian atas dasar persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan pada tiap variabel. Penilaian ini didasarkan pada nilai rata-rata setiap variabel. Skor rata-rata Kinerja pegawai sebesar 3.64 (berada pada interval 3.40 s/d 4.19) menunjukkan Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori tinggi. Skor rata-rata Kepuasan kerja 3.66 (berada pada interval 3.40 s/d 4.19) menunjukkan Kepuasan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori tinggi. Skor rata-rata Kompetensi 3,63 (berada pada interval 3.40 s/d 4.19) menunjukkan Kompetensi di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori tinggi. Skor rata-rata Lingkungan kerja 3.44 (berada pada interval 3.40 s/d 4.19) menunjukkan yang menunjukkan Lingkungan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori tinggi.

Pengujian Hipotesis

Selanjutnya setelah melakukan analisis model adalah pengujian hipotesis, analisis ini dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi level 5% atau melalui P-Value $\alpha=5\%$, $p\text{-value}=0,05$ dari hasil *bootstrapping* dalam PLS. Hasil proses *bootstrapping* PLS dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Path coefficient Direct dan Indirect Effects

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Kompetensi -> Kinerja	0.608	0.611	0.102	5.953	0.000
Lingkungan -> Kinerja	0.067	0.062	0.051	1.300	0.194
Kepuasan -> Kinerja	0.372	0.372	0.109	3.422	0.001
Kompetensi -> Kepuasan	0.946	0.944	0.024	39.499	0.000
Lingkungan -> Kepuasan	0.069	0.067	0.061	1.133	0.258
Kompetensi -> Kepuasan -> Kinerja	0.352	0.351	0.103	3.429	0.001
Lingkungan -> Kepuasan -> Kinerja	0.026	0.022	0.023	1.133	0.258

Sumber: *Output SmartPLS* diolah, 2023

1. Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai memiliki koefisien path original sample sebesar 0.608 dengan signifikansi yaitu $0.000 < 0.050$. Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hipotesis 1 Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti **diterima**.

2. Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai memiliki koefisien *path original sample* sebesar 0.067 dengan signifikansi yaitu $0.194 > 0,05$. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, hipotesis 2 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti **tidak diterima**.

3. Pengujian Hipotesis 3

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis menunjukkan *path coefficient* antara Kepuasan kerja dengan Kinerja pegawai memiliki koefisien *path original sample* sebesar 0.372 dengan signifikansi yaitu $0.001 < 0.050$. Hal ini berarti Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, hipotesis 3 Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti **diterima**.

4. Pengujian Hipotesis 4

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara Kompetensi dengan Kepuasan kerja memiliki koefisien *path original sample* sebesar 0.946 dengan signifikansi yaitu $0.000 < 0.050$. Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, hipotesis 4 Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti **diterima**.

5. Pengujian Hipotesis 5

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara Lingkungan kerja dengan Kepuasan kerja memiliki koefisien *path original sample* sebesar 0.069 dengan signifikansi yaitu $0.258 > 0.050$. Hal ini berarti Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja, hipotesis 5 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti **tidak diterima**.

6. Pengujian Hipotesis 6

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara Kompetensi dengan Kinerja pegawai yang dimediasi Kepuasan kerja memiliki koefisien *path original sample* sebesar 0.352 dengan signifikansi yaitu $0.001 < 0.050$. Hal ini berarti bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai, hipotesis 6 Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti **diterima**.

7. Pengujian Hipotesis 7

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis *path coefficient* antara Lingkungan kerja dengan Kinerja pegawai yang dimediasi Kepuasan kerja memiliki koefisien *path original sample* sebesar 0.026 dengan signifikansi yaitu $0.258 > 0.050$. Hal ini berarti Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai, hipotesis 7 Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti **tidak diterima**.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai memiliki koefisien *path original sample* yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Kompetensi maka Kinerja pegawai juga meningkat dengan signifikan dan jika terjadi penurunan pada Kompetensi maka Kinerja pegawai juga menurun dengan signifikan. Dengan adanya kompetensi yang baik ditandai dengan pegawai dapat bersikap dengan baik dalam bekerja. Kompetensi pegawai menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting dalam peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menyampaikan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sunarto (2020) menyampaikan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja. Bukhari dan Pasaribu (2019) menyampaikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki koefisien *path original sample* yang positif dengan signifikansi lebih dari 0,05. Artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai, Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka Kinerja pegawai juga meningkat meskipun tidak signifikan peningkatannya dan jika terjadi penurunan pada lingkungan kerja maka Kinerja pegawai juga menurun meskipun tidak signifikan penurunannya. Hal tersebut dapat disebabkan karena pegawai tidak terlalu bergantung pada bagaimana keadaan di tempat ia bekerja. Lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti sudah aman dalam bekerja dengan adanya dukungan dari struktur bangunan yang kokoh dan petugas keamanan yang selalu melakukan pengawasan dilingkungan sekitar kantor sehingga lingkungan kerja tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai meskipun jumlah keamanannya di perketat lagi, pegawai akan senantiasa bekerja dengan maksimal. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) yang menyampaikan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Primandaru, dkk. (2018) menyampaikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember Sunarto (2020) menyampaikan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. Kusumastuti (2019) menyampaikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai memiliki koefisien *path original sample* yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Kepuasan kerja pegawai maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dengan signifikan dan jika terjadi penurunan pada Kepuasan kerja pegawai maka Kinerja pegawai juga akan semakin menurun dengan signifikan. Pendekatan secara individual dapat dilakukan dengan cara meningkatkan rasa puas pegawai dalam pekerjaannya. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaannya maka akan

mendorong lingkungan kerja lebih maksimal dalam mengoptimalkan kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Nugraha dkk. (2023) yang menyampaikan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berpengaruh positif Signifikan. Primandaru, dkk. (2018) menyampaikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Kusumastuti (2019) menyampaikan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Kompetensi terhadap Kepuasan kerja memiliki koefisien *path original sample* yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada Kompetensi maka Kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat dengan signifikan dan jika terjadi penurunan pada Kompetensi maka Kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun dengan signifikan. Penempatan pegawai pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja sehingga pegawai dapat bersikap dengan baik dalam bekerja dan pekerjaan dapat diselesaikan dengan optimal. Hasil Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk. (2021) yang menyampaikan bahwa Kompetensi terhadap variabel laten Kepuasan kerja adalah positif signifikan.

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja memiliki koefisien *path original sample* yang positif dengan signifikansi lebih dari 0.050. Artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja maka Kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat meskipun tidak signifikan peningkatannya dan jika terjadi penurunan pada lingkungan kerja maka Kepuasan kerja pegawai akan semakin menurun meskipun tidak signifikan penurunannya. Hal tersebut dapat disebabkan karena pegawai sudah merasa puas dengan Lingkungan kerja terutama sudah aman dengan petugas keamanan yang selalu melakukan pengawasan dilingkungan sekitar kantor sehingga meskipun ditambahkan personil keamanan untuk melindungi pegawai tidak dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pegawai pegawai sudah merasa puas dalam bekerja saat ini. Penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti (2019) menyampaikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan. Taheri dkk (2020) showed significant impacts of working environment on job satisfaction

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Kompetensi terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi Kepuasan kerja memiliki koefisien *path original sample* yang positif dengan signifikansi kurang dari 0.050. Artinya Kinerja dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap Kinerja pegawai dengan positif dan signifikan. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada kompetensi, maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dengan signifikan seiring dengan peningkatan Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja dan jika terjadi penurunan pada kompetensi, maka Kinerja pegawai juga akan semakin menurun dengan signifikan seiring dengan penurunan Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari dkk. (2021) yang menyampaikan bahwa Kompetensi terhadap variabel laten Kepuasan kerja adalah positif signifikan. Nugraha dkk. (2023) yang menyampaikan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berpengaruh positif Signifikan. Primandaru, dkk. (2018) menyampaikan bahwa Kepuasan kerja

berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Kusumastuti (2019) menyampaikan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Elizar dan Tanjung (2018) yang menyampaikan bahwa secara parsial variabel kompetensi mempengaruhi kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. Sunarto (2020) menyampaikan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Kinerja. Bukhari dan Pasaribu (2019) menyampaikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient* variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai yang dimediasi Kepuasan kerja memiliki koefisien *path original sample* yang positif dengan signifikansi yaitu kurang dari 0.050. Artinya Kinerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai dengan positif dan signifikan. Dengan demikian jika terjadi peningkatan pada lingkungan kerja, maka Kinerja pegawai juga akan semakin meningkat dengan signifikan seiring dengan peningkatan Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. jika terjadi penurunan pada lingkungan kerja, maka Kinerja pegawai juga akan menurun, meskipun penurunannya tidak signifikan seiring dengan penurunan dari Kepuasan kerja pegawai dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pegawai sudah merasa puas dengan Lingkungan kerja terutama sudah aman dengan petugas keamanan yang selalu memberikan rasa aman kepada pegawai sehingga meskipun lingkungan kerja dilakukan perbaikan pegawai sudah merasa puas dalam bekerja, dengan demikian kinerja yang dihasilkan juga tidak akan meningkat signifikan. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusumastuti (2019) menyampaikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi kepuasan karyawan. Taheri dkk (2020) *showed significant impacts of working environment on job satisfaction*. Nugraha dkk. (2023) yang menyampaikan bahwa Kepuasan Kerja terhadap Kinerja berpengaruh positif Signifikan. Primandaru, dkk. (2018) menyampaikan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kusumastuti (2019) menyampaikan bahwa kepuasan berpengaruh secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja karyawan. Elizar dan Tanjung (2018) yang menyampaikan bahwa secara parsial variable lingkungan kerja mempengaruhi kinerja Pegawai. Primandaru, dkk. (2018) menyampaikan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja, kepuasan, kompetensi, lingkungan kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti dalam kategori tinggi.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.
4. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.
5. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.

6. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.
7. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.
8. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.

SARAN

1. Bagi Pegawai dan Institusi Terkait
 - a. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti diharapkan semakin meningkatkan kompetensi, sehingga akan terus berdampak positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja maupun Kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan kerja pegawai. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan lebih mengupayakan pegawai agar lebih mampu dalam memilih metode kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan pekerjaan yang dijalankan.
 - b. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti diharapkan semakin meningkatkan lingkungan kerja, meskipun tidak berdampak signifikan terhadap Kepuasan kerja maupun Kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui Kepuasan kerja pegawai akan tetapi pengaruhnya masih bernilai positif. Peningkatan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan lebih memberikan rasa aman kepada pegawai ketika berada di tempat kerja.
 - c. Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti diharapkan semakin meningkatkan Kepuasan kerja pegawainya, sehingga akan terus berdampak positif dan signifikan terhadap Kinerja dan sebagai variabel intervening pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja. Peningkatan Kepuasan kerja dapat dilakukan dengan penyesuaian gaji pegawai sesuai dengan kinerja yang dihasilkan dan tentunya berdasarkan pada perundang-undangan yang berlaku.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah subyek penelitian dan mencari variabel lain selain lingkungan kerja karena lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun terhadap kinerja pegawai, sehingga didapatkan hasil yang semakin baik dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan Kepuasan dan kinerja pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Kepulauan Meranti.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI
- Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 2, No. 1, Maret 2019, 89-103
- Elizar dan Hasrudy Tanjung. 2018. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* Vol 1, No. 1, September 2018, 46-58
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusumastuti, Ita, Novita Kurniawati, Deny Loka Satria, Dwi Wicaksono. 2019. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh

- Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen) Vol 3 No 1 2019
- Luthans, Fred. 2014. *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex, S. 2013. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Nugroho, Yuniarto Agung, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Sucipto Basuki, Rachma Nadhila Sudiyono, Muhamad Agung Ali Fikri, Paolinus Hulu, Mustofa, Gusli Chidir, Suroso, Yos Xavir. 2020. Transformational Leadership And Employees' Performance: The Mediating Role Of Motivation And Work Environment. *EduPsyCouns Journal* Volume 2 Nomor 1 (2020)
- Primandaru, Dinarizka Leksi. Diana Sulianti K. Tobing. Dewi Prihatini. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 12, No. 2 Mei 2018
- Ratnasari, Sri Langgeng, Gandhi Sutjahjo, Ervin Nora Susanti, Rona Tanjung, Widodo Ismanto. 2021. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Pendidikan* Vol. 16 (1) (2021): 1-12
- Rivai., Zainal, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2018. *Perilaku Organisasi. Organizational Behavior* (Buku 1, Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV.Mandar Maju.
- Siagian Sondang, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT. Bumi. Aksara
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarto, Ading; Derita Qurbani; Shelby Virby. 2020. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, Vol.4, No.1 , November 2020
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas*. Jakarta : Prenada. Media Group.
- Syahrudin Y. 2019. Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening. *Inovasi - 15* (2), 2019; 151-158
- Taheri, Rafia Hasan. Md. Shipon Miah and Md. Kamaruzzaman. 2020. Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *EJBMR, European Journal of Business and Management Research* Vol. 5, No. 6, December 2020
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.