

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Helfi Yerita^{1✉}, Hamdy Hady², Lusiana³

¹Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

²Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

³Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

helfiyerita@upiyptk.ac.id

Abstract

This study aims to determine the effect of work environment and organizational commitment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The method used is multiple linear regression analysis and path analysis. The research sample amounted to 40 respondents. Respondents in this study were employees of the Inspectorate of West Pasaman Regency. The results showed that the work environment and organizational commitment had a positive and significant effect on the work environment on job satisfaction. The work environment has a positive and insignificant effect on performance, whereas job satisfaction has a positive and significant effect on performance. Organizational commitment and job satisfaction have a positive and significant impact on performance. Job satisfaction mediates the impact of the work environment on employee performance because the value of direct influence is smaller than the value of indirect influence. Job satisfaction mediates the effect of organizational commitment on employee performance because the value of direct impact is smaller than the value of indirect influence. For further research, add other independent variables such as work experience, work motivation, competence, and so on, or add moderating variables that can influence and strengthen or weaken the dependent variable is expected.

Keywords: Work environment, organizational commitment, job satisfaction, employee performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Sampel penelitian berjumlah 40 responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti: pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi dan sebagainya atau menambahkan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen.

Kata kunci: Lingkungan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, kinerja pegawai

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



1. Pendahuluan

Menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini menuntut setiap organisasi baik di bidang swasta maupun pemerintah untuk bekerja lebih efisien dan efektif [1]. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi mampu meningkatkan daya saing serta berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan-perubahan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Untuk mencapai tujuan dari organisasi, maka diperlukan sumber daya manusia [2].

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya berupa rasio, rasa dan karsa [3]. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja (job performance) yang tinggi [4].

Pegawai dengan kinerja yang baik yang mampu menjaga kualitas kerja jangka panjang dan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat sehinggapenyelenggaraan tugas dalam pemerintahan menjadi efektif dan efisien dan dapat mewujudkan pemerintahan yang baik (Good Governance). Hasil dari kinerja pemerintah memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat, baik atau buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat [5]. Menyadari betapa pentingnya peran pegawai maka pemerintah telah banyak melakukan kegiatan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai dalam mencapai tujuannya.

Peran Inspektorat Kabupaten Pasaman dalam mendukung pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen pemerintah di lingkungan pemerintah daerah, diharapkan dapat menjadi lembaga yang strategis dalam upaya menciptakan pemerintahan yang baik. Dalam rangka mewujudkan eksistensi lembaga pengawasan.

Kinerja pegawai merupakan isu yang menarik untuk diteliti. Pegawai atau sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang terdapat dalam organisasi, suatu organisasi harus menghasilkan kinerja yang baik dan berketerampilan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin [6]. Kinerja pegawai sangat penting perannya dalam pengembangan organisasi. Namun, dalam penerapannya, kinerja pegawai tidak selalu baik, terkadang kinerja pegawai mengalami penurunan.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi [7]. Sebagai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja [8]. Dalam suatu organisasi, kinerja merupakan faktor yang harus dioptimalkan, karena kinerja memiliki hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan dalam memberikan kontribusi ekonomi [9]. Kinerja dalam suatu organisasi perlu ditingkatkan mengingat tingkat persaingan saat ini yang juga semakin ketat [10].

Karyawan yang memiliki kinerja kerja yang tinggi atau memberikan kontribusi yang optimal pada perusahaan dipicu oleh adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh

karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap karyawan yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan tersebut maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan, demikian pula sebaliknya [11].

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan peningkatan kinerja [12]. Kepuasan kerja merupakan salah satu indikator yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik juga dapat mencerminkan kepuasan karyawan dalam organisasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan [13] bahwa kinerja yang baik menunjukkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan memiliki catatan kehadiran yang baik dan terkadang memiliki prestasi kinerja yang lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapat kepuasan kerja [14]. Kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai, alasannya karena kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu atau karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya [15]. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan [16].

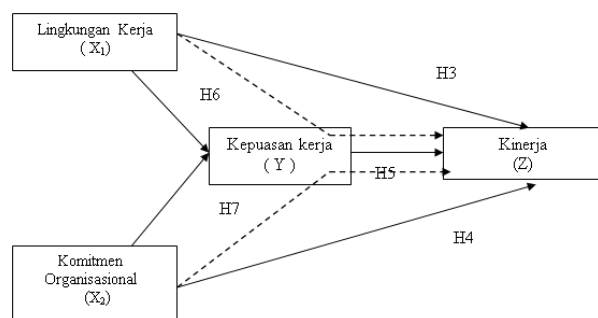
Terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja, dimana sebuah organisasi dengan lebih banyak pegawai yang lebih puas cenderung lebih efektif menghasilkan kinerja kerja jika dibandingkan organisasi yang lebih sedikit pegawai merasakan kepuasan kerja [17]. Penelitian yang dilakukan oleh [18] menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai maka perlunya komitmen organisasi [19]. Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan [20]. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang optimal. Seseorang yang bergabung pada organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya, karena dengan adanya komitmen tersebut maka akan tumbuh motivasi untuk mencapai suatu tujuan dan apabila pencapaian tujuan tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kinerja yang baik pada pegawai tersebut. Jadi, komitmen organisasi merupakan sikap para pegawai berkaitan dengan keterlibatannya dalam organisasi, kesetiiaannya dengan organisasi dan rasa menjadi bagian organisasi.

Selain komitmen, maka lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam perusahaan [21]. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung adanya tingkat produktivitas kerja yang tinggi, sehingga akan dapat meningkatkan produktivitas dari perusahaan yang bersangkutan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa bergairah dalam bekerja sehingga memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Lingkungan kerja, selain memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, juga dapat berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai [22]. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal [23]. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Pemilihan kepuasan kerja menjadi pemoderasi bagi pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, untuk mengetahui apakah kepuasan kerja mampu memperkuat atau melemahkan pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja menjadi pemoderasi bagi pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, yang mampu menguatkan ataupun melemahkan pengaruh komitmen organisasional dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian [24] menyebutkan bahwa semakin baik komitmen organisasi, semakin baik kinerja melalui kepuasan karyawan dapat diterima karena pengaruh tidak langsung dari komitmen organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan lebih besar daripada pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka pikir sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sumber data primer berupa penyebaran kuesioner kepada 40 orang responden.

Responden berasal dari semua pegawai yang masih aktif bekerja di Inpektorat Kabupaten Pasaman Barat, yang PNS maupun Non PNS. Variabel dependen (Z) yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja, dan variabel intervening (Y) nya adalah kepuasan kerja. Sedangkan untuk variabel independennya adalah lingkungan kerja (X1), dan komitmen organisasional (X2).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur. Langkah-langkah analisis jalur (*path analysis*) adalah sebagai berikut:

- a. Gambaran diagram yang akan digunakan dalam penelitian. Gambar yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis jalur yang merupakan gambaran yang memperlihatkan struktur.
- b. Untuk menentukan koefisien jalur (ρ_{yxi}) digunakan rumus sebagai berikut.

$$\rho_{yxi} = b_{yxi} \sqrt{\frac{\sum_{h=1}^n X^2_{ih}}{\sum_{h=1}^n X^2_{ih}}} - i = 1,2,$$

$$b_{yxi} = C_{xi} \sum_{n=1}^n X_{ihyh} + \dots + C_{ik} \sum_{n=1}^n X_{khyh}$$

Simbol ρ_{yxi} merupakan koefisien jalur dari variabel X_i terhadap Y , dan symbol b_{yxi} adalah koefisien regresi dari variabel X_i terhadap Y . Sedangkan pengaruh variabel lain terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus sebagai berikut:

$$P_{y\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{Y.X_1 X_2}}$$

$$R^2_{y.xixj} = r_{yxi} + P_{yxj} \cdot R_{yxj}$$

$$P_{x2\epsilon} = \sqrt{1 - R^2_{X_1 X_2}}$$

c. Hasil dan Pembahasan

Untuk mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, maka digunakan analisis regresi linear berganda. Dimana variabel bebasnya adalah lingkungan kerja (X1), komitmen organisasional (X2) dan kepuasan kerja (Y) serta variabel terikatnya adalah kinerja pegawai (Z). Berikut uji regresi model II yang dilakukan.

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.935	1.805		1.626	.113
kepuasan kerja (Y)	.748	.074	.769	10.09	.000

lingkungan kerja (X1)	.099	.051	.123	1.937	.061
komitmen organisasional (X2)	.080	.034	.142	2.392	.022

Berdasarkan table 1 di atas, maka diketahui persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Z = 2,935 + 0,099 X1 + 0,080 X2 + 0,748 Y + e$$

Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2,935, artinya jika lingkungan kerja (X1), komitmen organisasional (X2) dan kepuasan kerja (Y) bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja pegawai (Z) nilainya adalah sebesar 2,935. Koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,099 artinya apabila lingkungan kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi komitmen organisasional dan kepuasan kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,099. Koefisien regresi komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai adalah 0,080 artinya apabila komitmen organisasional ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi lingkungan kerja dan kepuasan kerja bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,080. Koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,748 artinya apabila kepuasan kerja ditingkatkan satu satuan bobot dengan asumsi lingkungan kerja dan komitmen organisasional bernilai tetap atau bernilai nol (0) maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,748.

Selanjutnya, dilakukan analisa koefisien determinasi. Analisa koefisien determinasi dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X1), komitmen organisasional (X2), kepuasan kerja (Y) terhadap kinerja pegawai (Z).

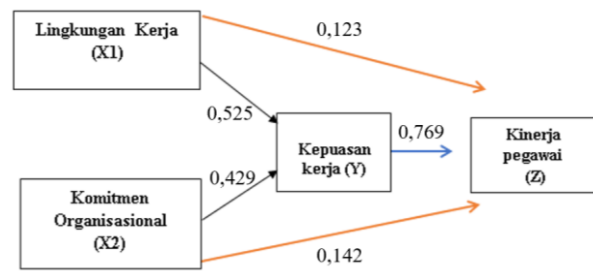
Tabel 2. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
2	.966 ^a	.933	.927	1.659

Berdasarkan tabel 2 di atas, diperoleh angka Adjusted R2 sebesar 92,7%, hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen lingkungan kerja (X1), komitmen organisasional (X2) dan kepuasan kerja (Y) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Z) sebesar 0,927 atau 92,7%. Sedangkan sisanya sebesar 7,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan persamaan yang didapat dari analisis regresi linear berganda, maka langkah selanjutnya adalah merumuskan diagram jalur sebagai berikut :

$$Z = 2,935 + 0,123 X1 + 0,142 X2 + 0,769 Y + 0,259$$



Gambar 2. Diagram Jalur

Berdasarkan diagram jalur yang telah dirumuskan maka dapat disimpulkan pengaruh langsung dan tidak langsung sebagai berikut:

- Pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening
 - Pengaruh langsung = 0,123
 - Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (Y) = $0,525 * 0,769 = 0,403$
- Pengaruh komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui kepuasan kerja (Y) sebagai variabel intervening
 - Pengaruh langsung = 0,142
 - Pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja (Y) = $0,429 * 0,769 = 0,330$

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Z) melalui kepuasan kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Z). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect < direct effect atau $0,403 > 0,123$, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja (Y) lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung komitmen organisasional (X2) terhadap kinerja pegawai (Y). Dibuktikan dengan nilai Indirect effect < direct effect $0,330 > 0,142$, maka dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Rekapitulasi Hasil Penelitian

Hipotesis	Pernyataan	Signifikan	Pembandingan	Keputusan
H1	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan	0,000	0,05	Diterima

	terhadap kepuasan kerja			
H2	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja	0,000	0,05	Diterima
H3	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	0,061	0,05	Ditolak
H4	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0,022	0,05	Diterima
H5	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0,000	0,05	Diterima
H6	Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	0,123	0,403	Diterima
H7	Kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai	0,142	0,330	Diterima

Dapat disimpulkan, bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh [25] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara parsial, variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [26] yang menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [27] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Secara parsial, variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sesuai dengan penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh [28] yang menyatakan bahwa komitmen organisasional secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh [29] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh [30] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh [31] yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai variabel intervening atau kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai.

c. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan interpretasi hasil penelitian dan pembahasan yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian sebagai berikut: terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kepuasan kerja pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Kabupaten Pasaman Barat, kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung, kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai karena nilai pengaruh langsung lebih kecil dari nilai pengaruh tidak langsung. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel independen lainnya seperti: pengalaman kerja, motivasi kerja, kompetensi dan sebagainya atau menambahkan variabel moderating guna mengetahui variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dan memperkuat atau memperlemah variabel dependen

Daftar Rujukan

- [1] Wirawan, V. (2020). Penerapan E-Government dalam Menyongsong Era Revolusi Industri 4.0 Kontemporer di Indonesia. *Jurnal Penegakan Hukum Dan Keadilan*, 1(1), 1-16. <https://doi.org/10.18196/jphk.1101>
- [2] Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 64-69. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v5i2.6654>
- [3] Ratnawati, S., & Atmaja, H. E. (2020). Pentingnya Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Mendorong Prestasi Kerja. *BBM (Buletin Bisnis & Manajemen)*, 6(01), 10-18. <http://dx.doi.org/10.47686/bbm.v6i01.283>
- [4] Rompas, G. A. C., Tewel, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4). <https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20919>
- [5] Manik, I. R. T. ., Pratama, A. N. P. ., & Yuniar, K. . (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KEPUASAN KINERJA KARYAWAN DI PT. SINAR ANDALAS PROTEKSINDO. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, 4(3), 559-566. <https://doi.org/10.37481/sjr.v4i3.335>
- [6] Angliawati, R. Y., & Fatimah, F. (2020). Peran Talent Management Dalam Pembangunan Sdm Yang Unggul. *Jurnal Sain Manajemen*, 2(2), 28-40. <https://doi.org/10.51977/sainsm.v2i2.321>
- [7] Manik, S., & Syafrina, N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri 009 Kuala Terusan Kecamatan Pangkalan Kerinci. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 9(3), 158-167. <https://doi.org/10.36975/jeb.v9i3.29>
- [8] Putra, S., & Liswani, E. (2020). The Influence of Discipline and Work Environment on Employees' Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 25-32. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.3001>
- [9] Hereyanti, E., Jahri, M., & Hariyono, T. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP). *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 3(1), 16-24. <https://doi.org/10.35899/biej.v3i1.182>
- [10] Nashar, M., & Sari, Y. S. (2021). Implentasi metode balance scorecard terhadap kinerja koperasi. *AKUNTABEL*, 18(1), 162-171. <http://dx.doi.org/10.29264/jakt.v18i1.9374>
- [11] Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh Promosi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja: Studi Pada Bank BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 1(3), 122-132. <http://dx.doi.org/10.25157/jmr.v2i1.915>
- [12] Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31-44. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3363>
- [13] Susyanto, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Keterlibatan Karyawan dan Kepuasan Kerja terhadap Kesiapan untuk Berubah dalam Menghadapi Perubahan Organisasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(1). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i1.1287>
- [14] Fauza, F., & Mingka, S. A. A. (2020). PENGARUH SELF ACTUALIZATION, KEPUASAN KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PADANG LAWAS. *JRMB (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis)*, 5(2), 164-174. <https://doi.org/10.30743/jrmb.v5i2.3318>
- [15] Yuliati, Y. (2020). MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB). *Fokus Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ekonomi*, 15(1), 183-200. <https://doi.org/10.34152/fe.15.1.183-200>
- [16] Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh diklat, promosi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104-116. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3364>
- [17] Firmansyah, S., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). PENGARUH KOMPENSASI, KEMAMPUAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA BALI DI DENPASAR. *EMAS*, 2(2), 209-223.
- [18] Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 975-987. <https://doi.org/10.32795/widyamrita.v1i3.1383>
- [19] Suryosukmono, G. (2020). KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI MOTIVATOR KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPII. *Management Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(1), 1-18. <https://doi.org/10.33369/insight.15.1.1-18>
- [20] Pratiwi, A. M. A., Pertiwi, M., & Andriany, A. R. (2020). Hubungan Subjective Well Being dengan komitmen organisasi pada pekerja yang melakukan work from home di masa pandemi Covid 19. *Syntax*, 2(11), 825. <https://doi.org/10.36418/syntax-idea.v2i11.668>
- [21] Nurjaya, N. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. HAZARA CIPTA PESONA. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60-74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- [22] Setioningtyas, W. P., & Dyatmika, S. W. (2020). Pengaruh Mutasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Pt. Cipta Aneka Selera Indonesia. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 19-28. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2447>
- [23] Asri, K. H. (2021). KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENCIPTAKAN KENYAMANAN BEKERJA DI SEKOLAH: STUDI KASUS DI SEKOLAH MENENGAH PERTAMA ISLAM TERPADU. *Edum Journal*, 4(1), 21-28. <https://doi.org/10.31943/edumjournal.v4i1.77>
- [24] Handoko, D. S., & Rambe, M. F. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 31-45. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v1i1.2238>
- [25] Munasip, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 55-68. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3403>
- [26] Yuwono, T., Novitasari, D., Hutagalung, D., Sasono, I., Silitonga, N., & Asbari, M. (2020). Peran Organizational Justice terhadap Komitmen Organisasional: Analisis Mediasi Kepuasan Kerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta. *EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling*, 2(1), 582-599. <https://orcid.org/0000-0003-2460-9171>
- [27] Bahri, S. (2019). Pengaruh penempatan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal*

- Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 16-30. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3402>
- [28]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.
- [29]Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120-135. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i1.4866>
- [30]Kaswari, R. (2021). PERAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING ATAS PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 15(2), 15-30. <https://doi.org/10.33558/optimal.v15i2.2857>
- [31]Sari, L. P., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person-Organization Fit, Job Embeddedness dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(2), 197-213. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v2i2.463>