

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Merupakan proses penyajian informasi terkait data secara komprehensif dan sistematis dengan tujuan untuk memberikan gambaran yang jelas terkait dengan karakteristik dan struktur data yang ada sehingga memudahkan pemahaman serta analisis lebih lanjut. Pada penelitian deskripsi data yang digunakan meliputi:

4.1.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang menjadi sampel di dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor di Kecamatan Sekincau Lampung Barat serta perangkat desa yang berada di bawah wilayah administrasi Kecamatan Sekincau yang beralamat di Jl. Pampangan Kec. Sekincau, Kabupaten Lampung Barat, Lampung 34885.

4.1.1.2 Data Kuesioner

Adapun untuk jumlah populasi dan sampel yang diberikan kuesioner dan wawancara yang diambil adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor di Kecamatan Sekincau Lampung Barat serta perangkat desa yang berada di bawah wilayah administrasi Kecamatan Sekincau.

4.1.1.3 Deskripsi Responden Penelitian

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden dan hasil data penelitian diperoleh dari kuesioner yang di sebarakan kepada masing-masing responden. Kuesioner dalam penelitian ini berisi yang berkaitan dengan variabel-variabel penelitian serta data diri responden yang terdiri dari nama, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja responden. Sehingga dari data yang terkumpul diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	22	73.3 %
	Perempuan	8	26.7%
	Total	30	100%
2	Pendidikan Terakhir		
	SMA	12	40%
	Diploma 4 (D4)	1	3.3%
	Sarjana (S-1)	14	46.7%
	Magister (S-2)	3	10%
	Doktor (S-3)	-	-
	Total	30	100%
3	Lama Bekerja		
	< 1 Tahun	-	-
	1 – 3 Tahun	8	26.7%
	4 – 6 Tahun	10	33.3%
	7 – 10 Tahun	5	16.7%
	> 10 Tahun	7	23.3%
	Total	30	100%
4	Asal Unit Kerja		
	Pegawai Kecamatan	18	60%
	Perangkat Desa/Kelurahan	12	40%
	Total	30	100%

Sumber: Pengolahan data, Word 2024

Berdasarkan Tabel 4.1 diperoleh data sebagai berikut:

- 1) Jenis kelamin, pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat terlihat bahwa pegawai laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan pegawai perempuan dengan jumlah responden sebanyak 22 orang atau 73.3 % pegawai laki-laki dan 8 orang atau 26.7 % pegawai Perempuan.
- 2) Pendidikan terakhir, pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung terlihat bahwa dari lima tingkat pendidikan yaitu tingkat SMA sebanyak 12 orang atau 40%, Diploma IV sebanyak 1 orang atau 3.3%, Sarjana (S-1) 14 orang atau 46.7%, tingkat Magister (S-2) sebanyak 3 orang atau 10% dan untuk Doktor (S-3) belum ada.

- 3) Lama bekerja, pegawai di kantor Kecamatan Sekincau terlihat bahwa pegawai yang bekerja 1-3 tahun ada 8 orang atau 26.7%, lama bekerja 4-6 tahun 10 orang atau 33.3%, lama bekerja 7-10 tahun 5 orang atau 16.7% dan lama bekerja dari 10 tahun 7 orang atau 23.3%.

4.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi variabel merupakan bagian penting dalam laporan penelitian yang menjelaskan secara rinci tentang variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut. Deskripsi ini mencakup definisi, jenis, dan skala pengukuran dari setiap variabel, serta bagaimana variabel-variabel tersebut diukur dan dianalisis.

4.2.1 Variabel (X1) Iklim Kerja

Berikut adalah deskripsi variabel penelitian pada instrument kuesioner iklim kerja telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.2 Iklim Kerja

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	%
1	Saya merasa lingkungan kerja saya mendukung produktivitas saya	3	13	3	8	3	30	100
2	Hubungan antara rekan kerja di kantor saya sangat baik	5	10	5	6	4	30	100
3	Saya merasa termotivasi oleh budaya kerja yang ada di kantor saya	6	11	4	9	0	30	100
4	Komunikasi antara atasan dan bawahan di tempat kerja saya berjalan lancar	5	15	1	9	0	30	100

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	%
		5	4	3	2	1		
5	Lingkungan kerja saya memberikan rasa aman dan nyaman	6	14	4	5	1	30	100

Sumber: Pengolahan data, 2024

Dari tabel kuesioner 4.2 Iklim kerja yang diberikan kepada pegawai dapat kita lihat jawaban pertanyaan 1 terkait dengan dukungan produktivitas sebagian besar pegawai merasa bahwa lingkungan kerja mendukung produktivitas yaitu sebesar 53.3% atau 16 orang pegawai menjawab setuju dan sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa ketika mereka berada di lingkungan kerja yang konsusif maka produktivitas pegawai akan meningkat.

Pada pertanyaan 2 terkait dengan hubungan antar rekan kerja sebagian besar responden sebanyak 50% atau 15 orang pegawai merasa hubungan antara rekan kerja sangat baik dan 33% atau 10 pegawai merasa hubungan kerjanya cukup baik atau tidak baik. Hubungan yang baik antar rekan kerja dapat meningkatkan kerja sama tim dan menghasilkan efisiensi kerja yang berdampak pada kinerja karyawan.

Pada pertanyaan 3 terkait motivasi dari budaya kerja sebagian besar pegawai merasa termotivasi oleh budaya kerja yaitu 56.7 % atau sebanyak 17 orang pegawai dan 30% atau 9 orang pegawai tidak setuju. Budaya kerja yang baik akan memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja dengan lebih maksimal sehingga akan memberikan dampak pada kinerja pegawai.

Pada pertanyaan 4 terkait dengan komunikasi atasan dengan bahwan sebagian besar pegawai merasa komunikasi dikantor berjalan dengan lancar yaitu 66.7 % atau 20 orang pegawai merasa komunikasi di kantor berjalan dengan baik dan lancar. Ketika komunikasi berjalan lancar maka aliran informasi yang efektif akan membantu

menyelesaikan masalah dan pekerjaan dengan cepat dan sudah pasti kinerja pegawai akan meningkat.

Pada pertanyaan 5 terkait dengan rasa aman dan nyaman sebanyak 66.7 % atau 20 orang pegawai merasa bahwa lingkungan kerja memberikan rasa nyaman dan aman. Hal ini merupakan hal yang baik dengan adanya rasa aman dan nyaman pegawai akan fokus dan merasa puas serta dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif lagi.

Iklm kerja yang positif, yang mencakup lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, hubungan baik antara rekan kerja, motivasi dari budaya kerja, komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan, serta rasa aman dan nyaman, secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa puas dengan iklim kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi, bekerja sama dengan baik, dan mencapai hasil yang lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.

4.2.2 Variabel (X2) Sarana Prasarana

Berikut adalah deskripsi variabel penelitian pada instrument kuesioner sarana prasarana telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.3 Sarana Prasarana

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	%
		5	4	3	2	1		
1	Fasilitas yang tersedia di kantor saya memadai untuk menunjang pekerjaan saya	1	16	4	4	5	30	100
2	Peralatan kantor yang saya gunakan berfungsi dengan baik dan sesuai kebutuhan	1	13	4	8	4	30	100
3	Kantor saya menyediakan akses teknologi yang cukup	7	9	6	5	3	30	100

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	%
	untuk menunjang pekerjaan							
4	Ruang kerja saya dilengkapi dengan peralatan yang mendukung efisiensi kerja	1	17	4	7	1	30	100
5	Saya merasa sarana prasarana yang ada di kantor memadai untuk memenuhi kebutuhan kerja	8	9	7	5	1	30	100

Sumber: Pengolahan data, 2024

Dari Tabel 4.3 sarana prasana yang diberikan kepada pegawai pada pernyataan 1 terkait dengan fasilitas yang tersedia di kantor untuk menunjang pekerjaan sebanyak 57% atau 17 orang pegawai setuju atau sangat setuju bahwa fasilitas yang ada mendukung produktivitas dan efisiensi kerja. Dengan adanya fasilitas yang mendukung dan memadai memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih baik serta dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja.

Pada pertanyaan 2 terkait peralatan kantor yang digunakan berfungsi dengan baik dan sesuai kebutuhan sebanyak 47% pegawai atau 14 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju bahwa peralatan kantor yang tersedia berfungsi baik dan sesuai dengan kebutuhan dalam pekerjaan, hal ini juga menunjukkan bahwa kantor sudah dilengkapi dengan peralatan kerja yang mendukung. Dengan adanya peralatan yang berfungsi dengan baik akan meminimalisir gangguan dan tentunya mempercepat proses kerja dan berdampak pada peningkatan efisiensi dan kinerja.

Pertanyaan 3 terkait dengan kantor yang menyediakan akses teknologi yang cukup dalam menunjang pekerjaan sebanyak 53% atau

16 orang pegawai merasa akses teknologi cukup dalam menunjang pekerjaan. Akses teknologi yang baik akan memungkinkan pegawai untuk memanfaatkan alat-alat modern serta perangkat lunak yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai karena semua sudah terintegrasi dengan teknologi dan aplikasi yang tersedia.

Pada pertanyaan 4 terkait dengan ruang kerja yang dilengkapi dengan peralatan yang mendukung efisiensi kerja sebanyak 60% atau 18 orang pegawai menjawab setuju bahwa ruang kerja dapat mendukung efisiensi kerja. Ruang kerja yang sudah dilengkapi dengan peralatan yang tepat dan sesuai dapat meningkatkan efisiensi kerja dan meminimalkan waktu yang terbuat serta berdampak pada peningkatan kinerja.

Pada pertanyaan 5 terkait dengan sarana prasarana yang ada di kantor memadai untuk memenuhi kebutuhan kerja sebanyak 57% atau 17 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju bahwa sarana prasarana mendukung dalam memenuhi kebutuhan kerja. Saran prasarana yang memadai dan mendukung kebutuhan hal ini akan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan peningkatan produktivitas karena segala hal yang dibutuhkan sudah tersedia.

4.2.3 Variabel (X3) Motivasi Kerja

Berikut adalah deskripsi variabel penelitian pada instrument kuesioner motivasi kerja telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.4 Motivasi Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	%
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan dari pimpinan	5	14	3	7	1	30	100

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	Total	%
		5	4	3	2	1		
2	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi karena lingkungan kerja yang mendukung	8	10	3	7	2	30	100
3	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target yang telah ditetapkan	6	12	3	8	1	30	100
4	Insentif yang diberikan meningkatkan motivasi kerja saya	5	15	2	7	1	30	100
5	Saya merasa termotivasi oleh peluang pengembangan karir yang ada di kantor saya	4	15	3	7	1	30	100

Sumber: Pengolahan data, 2024

Dari Tabel 4.4 Motivasi Kerja yang diberikan kepada pegawai pada pernyataan 1 terkait dengan motivasi untuk bekerja karena adanya penghargaan dari pimpinan sebanyak 63% atau 19 orang pegawai merasa termotivasi ketika adanya penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, sehingga hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja melalui pengakuan dan apresiasi.

Pada pertanyaan 2 terkait dengan semangat kerja yang tinggi karena lingkungan kerja mendukung sebanyak 60% atau 18 orang menjawab setuju atau sangat setuju bahwa pegawai semangat ketika berada di lingkungan kerja yang mendukung sehingga dalam hal ini lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan semangat kerja pegawai dan meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai.

Pada pertanyaan 3 terkait dengan motivasi untuk mencapai target yang sudah ditetapkan sebanyak 60% atau 18 orang pegawai termotivasi mencapai target yang diberikan, sehingga motivasi mencapai target dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik

dan fokus terhadap tujuan dan pencapaian dalam pekerjaan yang dilakukan.

Pada pertanyaan 4 terkait dengan insentif yang diberikan meningkatkan motivasi kerja sebanyak 66% atau 22 orang pegawai merasa insentif yang diterima meningkatkan motivasi kerja sehingga insentif dapat menjadi dorongan tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan baik guna memperoleh hasil maksimal dan meningkatkan kinerja pegawai.

Pada pertanyaan 5 terkait dengan peluang pengembangan karir yang ada di kantor sebanyak 63% atau 19 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju bahwa pegawai merasa termotivasi ketika ada peluang pengembangan karir yang ada di kantor. Peluang pengembangan karir dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kemampuan untuk mencapai hasil yang lebih baik dan peningkatan kinerja pegawai menjadi lebih profesional.

4.2.4 Variabel (Z) Kepuasan Kerja

Berikut adalah deskripsi variabel penelitian pada instrument kuesioner kepuasan kerja telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.5 Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	%
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan yang saya lakukan ini	4	14	2	6	4	30	100
2	Saya merasa puas dengan penghargaan yang saya terima atas kinerja saya	3	15	4	5	3	30	100
3	Saya merasa puas dengan hubungan antar	4	14	3	9	0	30	100

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	%
	rekan kerja di kantor saya							
4	Saya merasa puas dengan kondisi kerja secara keseluruhan	4	16	2	8	0	30	100
5	Saya merasa pekerjaan saya memberikan kepuasan pribadi.	11	9	4	4	2	30	100

Sumber: Pengolahan data, 2024

Dari Tabel 4.5 Kepuasan Kerja yang diberikan kepada pegawai dapat kita lihat pada pernyataan 1 terkait dengan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan sebanyak 60 % atau 18 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju dengan pegawai merasa puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi sudah pasti akan berdampak pada komitmen dan loyalitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pertanyaan 2 terkait dengan penghargaan yang diterima pegawai atas kinerja yang diberikan sebanyak 50% pegawai atau 18 orang pegawai merasa puas atas penghargaan yang diberikan. Ketika kepuasan dengan adanya penghargaan yang diberikan maka motivasi dan semangat kerja dari pegawai akan memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Pertanyaan 3 terakit dengan pegawai merasa puas dengan hubungan antar rekan kerja di kantor sebanyak 60% atau 18 orang pegawai merasa puas dengan hubungan kerja. Hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan kerjasama dan kolaborasi yang baik dalam

efisiensi dan kinerja tim sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Pada pertanyaan 4 terkait dengan pegawai merasa puas dengan kondisi kerja secara keseluruhan sebanyak 66% atau 20 orang pegawai merasa puas dengan kondisi kerja sehingga kepuasan pegawai terhadap kondisi kerja yang memberikan kenyamanan dan kesejahteraan dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pernyataan 5 terkait dengan pegawai merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan kepuasan pribadi sebanyak 47% atau 14 orang pegawai merasa puas secara pribadi. Jika secara pribadi pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukan maka hal ini akan memberikan dampak pada peningkatan motivasi dan dedikasi yang akan berdampak positif pada kinerja.

4.2.5 Variabel (Y) Kinerja Pegawai (Y)

Berikut adalah deskripsi variabel penelitian pada instrument kuesioner kinerja pegawai telah dirangkum sebagai berikut:

Tabel 4.6 Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	5	11	4	8	2	30	100
2	Kualitas pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi standar yang ditetapkan	1	13	5	7	4	30	100
3	Saya merasa produktif dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan saya	3	14	6	4	3	30	100

No	Pertanyaan	SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1	Total	%
4	Saya mampu bekerja dengan efisien dan efektif	3	12	8	6	1	30	100
5	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja saya dalam setiap tugas	8	13	2	7	0	30	100

Sumber: Pengolahan data, 2024

Dari Tabel 4.6 Kinerja Pegawai yang diberikan kepada pegawai dapat kita lihat pada pertanyaan 1 terkait dengan pertanyaan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan sebanyak 53.33% atau 16 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai mampu bekerja sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan dan mencerminkan kinerja yang baik dan produktivitas yang tinggi.

Pada pertanyaan 2 terkait dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan pegawai apakah memenuhi standar yang ditetapkan sebanyak 46.67% atau 14 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju namun ada 36.67 % pegawai yang merasa kurang setuju atau tidak setuju sehingga hal ini menunjukkan ada ruang untuk perbaikan dalam hal kualitas kerja. Kualitas pekerjaan yang baik sangat penting dalam menjamin kepuasan pelayanan dan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugasnya.

Pertanyaan 3 terkait dengan pegawai merasa produktif dalam menjalankan tugas dalam pekerjaan sebanyak 56,67 % atau 17 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju hal ini berarti sebagian besar pegawai merasa mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Produktivitas yang tinggi akan berhubungan dengan kinerja pegawai

akan berdampak langsung dengan kinerja, karena pegawai yang produktif akan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan kuantitas banyak serta diimbangi dengan kualitas yang baik.

Pertanyaan 4 terkait dengan pegawai mampu bekerja dengan efisien dan efektif sebanyak 50% atau 15 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju hal ini berarti efisiensi dan efektivitas dalam bekerja sangat penting guna memastikan sumber daya yang digunakan dengan optimal sehingga tujuan dapat tercapai.

Pada pertanyaan 5 terkait dengan pegawai yang selalu berusaha meningkatkan kinerja dalam setiap tugas yang diberikan sebanyak 70% atau 21 orang pegawai menjawab setuju atau sangat setuju hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk terus berkembang. Upaya untuk meningkatkan kinerja menunjukkan komitmen pegawai terhadap tugas mereka dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga akan berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja.

4.3 Analisis Data

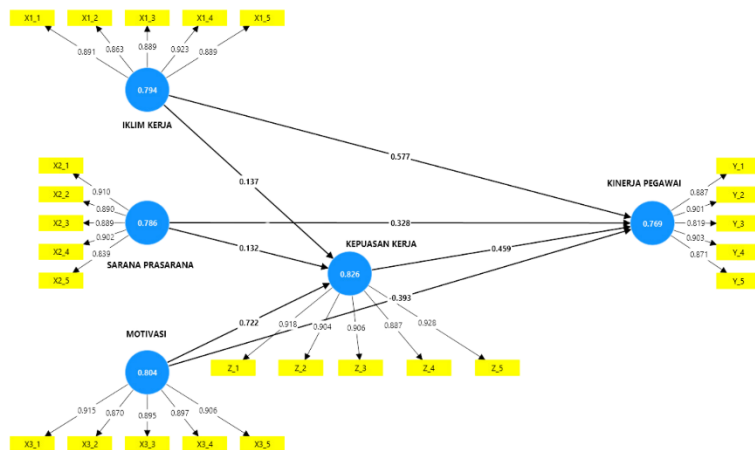
Analisis data yang telah dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) yaitu dengan bantuan alat SmartPLS Versi 4.4. Analisis data pada penelitian ini melibatkan beberapa tahap utama yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Serta pengaruh mediasi dan evaluasi model keseluruhan juga akan di bahas.

4.3.1 Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*)

Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*) adalah bagian dari proses *Structural Equation Modeling* (SEM). Pada model pengukuran menguji hubungan antara konstruk laten dan indikatornya. Evaluasi model pengukuran akan melibatkan uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas konstruk.

4.3.1.1 Validitas Konvergen

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator pada penelitian yang seharusnya mengukur konstruk yang sama berkorelasi tinggi. Metrik utama yang bisa digunakan untuk melihat validitas konvergen adalah menggunakan nilai *Average Extraced (AVE)* dengan nilai $AVE > 0.5$ yang menunjukkan bahwa variabel konvergen bernilai baik dan menggunakan loading faktor dari indikator terhadap konstruk dengan nilai harus lebih besar dari 0.7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS:



Gambar 4.2 Nilai AVE dan Outer Loading Pada Model

Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada Gambar 4.2 seluruh indikator memiliki nilai Average Variance Ectracted (AVE) > 0.5 dan loading faktor di atas 0.7 dan lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.7 *Average Variance Ectracted (AVE)*

	<i>Average Variance Ectracted (AVE)</i>
Iklim Kerja	0.794
Sarana Prasarana	0.786

<i>Average Variance Ectracted (AVE)</i>	
Motivasi	0.804
Kepuasan Kerja	0.826
Kinerja Pegawai	0.769

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Nilai Average Variance Ectracted (AVE) pada penelitian ini pada variabel iklim kerja diperoleh nilai AVE 0.794, sarana prasarana diperoleh nilai AVE 0.786, motivasi diperoleh nilai AVE 0.804, kepuasan kerja diperoleh nilai AVE 0.826 dan kinerja pegawai diperoleh nilai AVE 0.769. Semakin tinggi nilai AVE hal ini berarti semakin baik konstruk tersebut dapat menjelaskan variasi dalam indikator penelitian.

Pada penelitian ini variabel dengan nilai AVE paling tinggi ditunjukkan oleh variabel kepuasan kerja dengan nilai AVE 0.826 sehingga nilai tersebut menjelaskan bahwa rata-rata varians indikator pada variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan sebesar 82% hal ini menunjukkan bahwa konstruk kapuasan kerja memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi dalam indikatornya. Hasil uji validitas konvergen menggunakan nilai loading faktor dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 *Outer Loadings (measurement Model)*

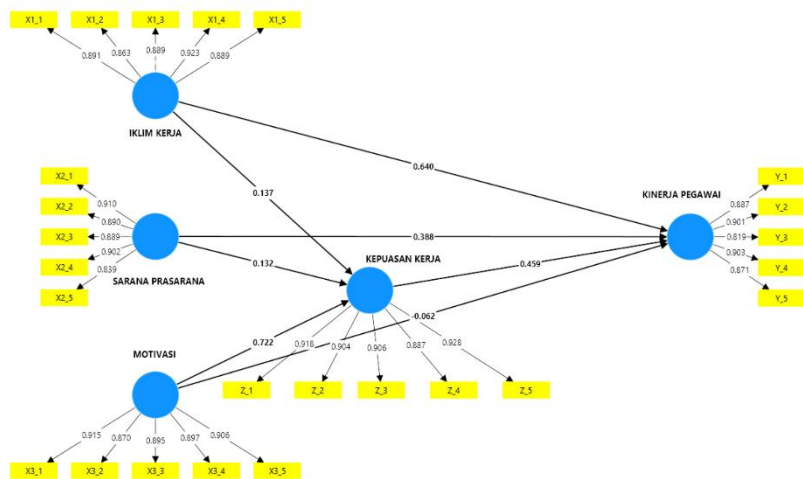
	Iklim Kerja	Sarana Prasarana	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X1_1	0.891				
X1_2	0.863				
X1_3	0.889				
X1_4	0.923				
X1_5	0.889				
X2_1		0.910			
X2_2		0.890			
X2_3		0.889			
X2_4		0.902			
X2_5		0.839			
X3_1			0.915		

	Iklm Kerja	Sarana Prasarana	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
X3_2			0.870		
X3_3			0.895		
X3_4			0.897		
X3_5			0.906		
Y_1				0.887	
Y_2				0.901	
Y_3				0.819	
Y_4				0.903	
Y_5				0.871	
Z_1					0.918
Z_2					0.904
Z_3					0.906
Z_4					0.887
Z_5					0.928

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Pada Tabel 4.8 loading faktor dari setiap variabel diperoleh hasil pada variabel iklim kerja dengan 5 indikator diperoleh nilai 0.891, 0.863, 0.889, 0.923 dan 0.889. pada variabel sarana prasarana dengan 5 indikator diperoleh nilai 0.910, 0.890, 0,889, 0.902, dan 0.839. Pada variabel motivasi dengan 5 indikator diperoleh nilai 0.915, 0.870, 0,897 dan 0.906. pada variabel kepuasan kerja dengan 5 indikator diperoleh nilai 0.887, 0.901, 0.819, 0.903 dan 0.871. Pada variabel kinerja pegawai dengan 5 indikator diperoleh nilai 0.918, 0.904, 0.906, 0.887 dan 0.928.

Dari hasil pengolahan data yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai loading faktor memiliki nilai > 0.7 . sehingga dapat kita simpulkan bahwa nilai dari semua indikator memenuhi kriteria dari validitas konvergen dan tidak perlu dilakukan eliminasi dari model.



Gambar 4.3 Full Structural Model

Hasil validitas konvergen pada penelitian ini menunjukkan bahwa semua konstruk dalam model penelitian memiliki nilai validitas konvergen yang baik, hal ini dapat dilihat dari nilai $AVE > 0.5$ dan outer loading di atas 0.70. sehingga menunjukkan indikator-indikator yang digunakan pada penelitian ini adalah representasi yang baik dari konstruk yang di ukur.

4.3.1.2 Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan digunakan untuk mengukur sejauh mana konstruk dalam model berbeda antara satu dengan yang lain. Dalam PLS-SEM validitas diskriminan dapat dinilai dengan menggunakan dua metode utama yaitu kriteria fornell-lacker dan cross-loading.

Kriteria dari fornell-lacker adalah jika nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk tersebut dengan lainnya maka validitas diskriminan terpenuhi. Intrepetasi dari fornell-lacker jika nilai diagonal atau akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai bawah atau di sebelah kanan maka terdapat korelasi antar konstruk.

Tabel 4.9 *Fornell-Lacker Criterion*

	Iklm Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi	Sarana Prasarana
Iklm Kerja	0.891				
Kepuasan Kerja	0.941	0.909			
Kinerja Pegawai	0.939	0.919	0.877		
Motivasi	0.945	0.971	0.894	0.897	
Sarana Prasarana	0.922	0.913	0.922	0.906	0.886

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Pada Tabel 4.9 *Fornell-Lacker Criterion* dapat kita lihat bahwa nilai dari variabel iklim kerja 0.891, variabel sarana prasarana 0.909, variabel motivasi 0.877, variabel kepuasan kerja 0.897 dan variabel kinerja 0.886. sehingga dari hasil uji validitas diskriminan menggunakan *fornell-lacker criterion* untuk semua indikator memiliki korelasi yang baik dan memenuhi kriteria dari validitas diskriminan.

Validitas diskriminan juga dapat dievaluasi dengan membandingkan nilai outer loading dari setiap indikator pada konstraknya dengan cross loading pada konstruk lain. Pemuatan luar pada konstruk yang relevan harus lebih tinggi dibandingkan silang pada konstruk lainnya dan cara lain jika validitas diskriminan baik maka nilai cross loading > 0.70.

Tabel 4.10 *Cross Loading*

	Iklm Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi	Sarana Prasarana
X1_1	0.891	0.845	0.845	0.828	0.869
X1_2	0.863	0.756	0.800	0.776	0.847
X1_3	0.889	0.836	0.807	0.824	0.770
X1_4	0.923	0.909	0.885	0.904	0.858
X1_5	0.889	0.838	0.845	0.871	0.766
X2_1	0.893	0.907	0.908	0.881	0.910
X2_2	0.851	0.824	0.845	0.839	0.890

	Iklm Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi	Sarana Prasarana
X2_3	0.848	0.820	0.786	0.814	0.889
X2_4	0.771	0.765	0.773	0.749	0.902
X2_5	0.705	0.710	0.758	0.717	0.839
X3_1	0.851	0.893	0.814	0.915	0.807
X3_2	0.845	0.858	0.827	0.870	0.851
X3_3	0.859	0.890	0.785	0.895	0.780
X3_4	0.835	0.853	0.771	0.897	0.823
X3_5	0.845	0.859	0.812	0.906	0.804
Y_1	0.890	0.857	0.887	0.861	0.859
Y_2	0.894	0.845	0.901	0.827	0.890
Y_3	0.750	0.803	0.819	0.756	0.760
Y_4	0.810	0.785	0.903	0.753	0.814
Y_5	0.757	0.728	0.871	0.710	0.698
Z_1	0.825	0.918	0.829	0.865	0.817
Z_2	0.866	0.904	0.810	0.900	0.821
Z_3	0.856	0.906	0.827	0.858	0.832
Z_4	0.856	0.887	0.807	0.902	0.848
Z_5	0.872	0.928	0.901	0.887	0.829

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Pada Tabel 4.8 loading faktor dari setiap indikator masing-masing memiliki nilai loading faktor sebagai berikut pada variabel iklim kerja diperoleh nilai 0.891, 0.863, 0.889, 0.923 dan 0.889. pada variabel sarana prasarana diperoleh nilai 0.907, 0.824, 0.820, 0.765 dan 0.710. Pada variabel iklim kerja diperoleh nilai 0.814, 0.827, 0.785, 0.771 dan 0.812. Pada variabel kepuasan kerja diperoleh nilai 0.817, 0.821, 0.832, 0.848 dan 0.829. Pada variabel kinerja pegawai diperoleh nilai 0.861, 0.827, 0.756, 0.753 dan 0.710. Dari hasil tersebut dapat kita lihat bahwa setiap indikator memiliki loading faktor tertinggi pada konstruk yang diukur dalam hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan terpenuhi.

Berdasarkan hasil evaluasi validitas diskriminan menggunakan kriteria fornell-lacker dan cross-loading, model menunjukkan memiliki validitas diskriminan yang baik serta

konstruk-konstruk dalam model dapat dibedakan satu sama lain dan setiap indikator merupakan representasi yang baik dari konstruk yang seharusnya diukur.

4.3.1.3 Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas konstruk digunakan untuk menunjukkan konsistensi internal dari setiap indikator dalam mengukur konstruk laten. Reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha (CA) dengan nilai $CA > 0.7$ dan Composite Reliability (CR) dengan nilai $CR > 0.7$.

Tabel 4.11 *Construct Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Iklm Kerja	0.935	0.937
Sarana Prasarana	0.932	0.936
Motivasi	0.939	0.939
Kepuasan Kerja	0.947	0.948
Kinerja Pegawai	0.924	0.928

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Pada Tabel 4.11 dapat kita lihat nilai cronbach's alpha pada variabel iklim kerja 0.935, sarana prasarana 0.932, motivasi 0.939, kepuasan kerja 0.947 dan kinerja pegawai 0.924 dari nilai masing-masing variabel memiliki nilai cronbach's alpha > 0.7 . Nilai cronbach's alpha dari setiap variabel di atas 0.9 hal ini menunjukkan reliabilitas yang sangat baik untuk semua konstruk. Sehingga indikator-indikator pada setiap konstruk memiliki konsistensi internal yang sangat baik.

Nilai composite reliability pada penelitian ini pada variabel iklim kerja 0,937, sarana prasarana 0,939, motivasi 0.936, kepuasan kerja 0.948 dan kinerja pegawai 0.928 dari masing-masing variabel memiliki nilai composite reliability > 0.70 . pada penelitian ini diperoleh nilai composite reliability diatas 0.90 hal ini menunjukkan bahwa nilai composite reliability pada

penelitian ini memiliki nilai yang sangat baik untuk semua konstruk. Konstruk-konstruk tersebut dapat diandalkan dalam mengukur konsep yang dimaksud.

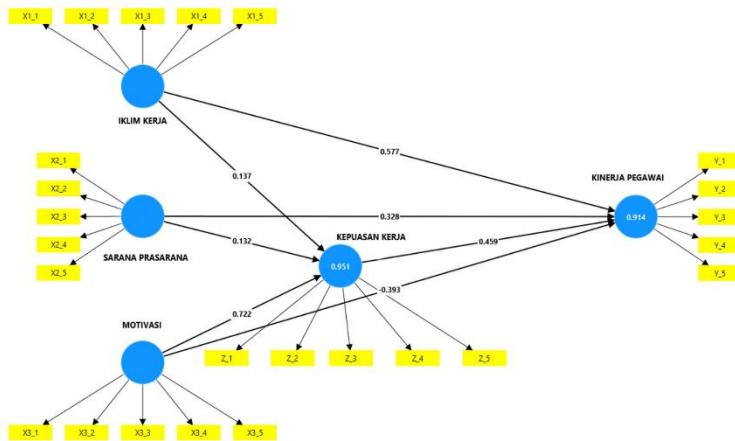
Sehingga dari analisis reliabilitas konstruk hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa konstruk dalam model memiliki nilai yang sangat baik, baik itu berdasarkan nilai cronbach's alpha dan nilai composite reliability. Dengan nilai diatas 0.9 untuk semua konstruk sehingga indikator-indikator pada setiap konstruk konsisten dalam mengukur konstruk yang sama sehingga model memiliki reliabilitas yang sangat baik.

4.3.2 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model strukturan atau *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel konstruk dan menentukan pengaruh masing-masing dari variabel laten terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dalam konteks penelitian ini, variabel akan dianalisis yaitu iklim kerja, sarana prasarana, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

4.3.2.1 Uji R-Square (R^2)

Uji R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur variabilitas dari variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent. Nilai R-Square (R^2) 0 hingga 1 dengan nilai yang lebih tinggi hal ini menunjukkan bahwa kemampuan prediktif yang lebih baik. Hasil estimasi model sebagai acuan untuk melihat nilai R-Square dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.4 Hasil dari R-Square

Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada Gambar 4.3 nilai R-Square mendekati 1 sehingga untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil Uji R-Square (R^2) pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 R-Square (R^2)

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.951	0.945
Kinerja Pegawai	0.914	0.900

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Pada Tabel 4.12 R-Square (R^2) dapat kita lihat bahwa untuk kepuasan kerja memiliki nilai R-Square 0.951 atau 95.1% variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam model penelitian yaitu iklim kerja, sarana prasarana dan motivasi. Sisanya 4.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Nilai R-Square Adjusted 0.945 mengkoreksi bias yang disebabkan oleh jumlah variabel dalam model serta hal ini menunjukkan bahwa 94.5 % variasi kepuasan kerja masi bisa dijelaskan setelah koreksi.

Kinerja pegawai memiliki nilai R-Square 0.914 atau 91,4% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independent dalam model penelitian yaitu iklim kerja,

sarana prasarana, motivasi dan kepuasan kerja. Sisanya 8.6 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Nilai R-Square Adjusted 0.900 menunjukkan bahwa setelah koreksi bias 90% variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel tersebut. Sehingga hasil dari R-Square menunjukkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini sangat kuat dalam menjelaskan variasi dalam kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

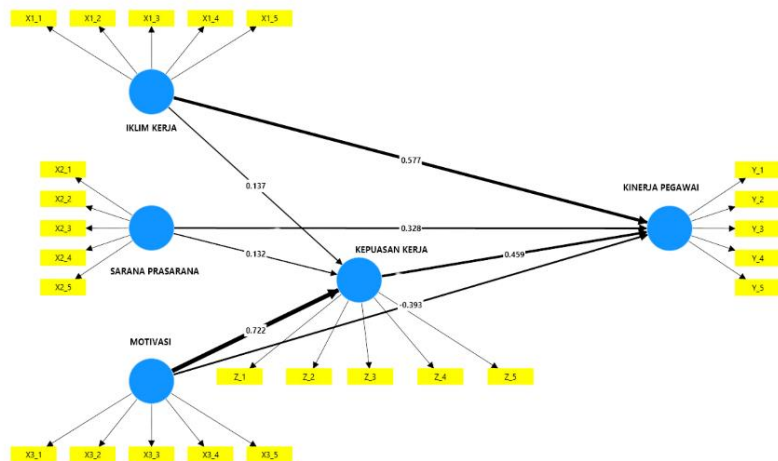
Iklm kerja, sarana prasarana dan motivasi kerja secara bersama memberikan kontribusi besar terhadap kepuasan kerja pegawai dan hal ini sejalan dengan teori manajemen sumber daya manusia yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik, fasilitas yang mendukung dan motivasi tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung akan menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kerja yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor pendorong yang kuat bagi kinerja individu.

Berdasarkan analisis dan pertimbangan teoritis, kepemimpinan dapat dipertimbangkan sebagai variabel tambahan (X4) yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo Dewayanti et al. (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif secara bersama dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, pada penelitian selanjutnya dapat memasukkan variabel kepemimpinan dalam model untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa iklim kerja, sarana prasarana, dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, instansi dapat mengambil langkah-langkah strategis untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai.

4.3.2.2 Uji Signifikansi Jalur (Path Coefficient)

Path Coefficient digunakan untuk mengukur kekuatan serta arah hubungan antara variabel laten dalam model structural. Hasil estimasi model sebagai acuan untuk melihat nilai Path Coefficient dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.5 Hasil dari Path Coefficients

Berdasarkan hasil estimasi model PLS pada Gambar 4.4 hasil dari uji path coefficient dari masing-masing variabel pada penelitian lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13 Path Coefficients

	Path coefficients
Iklm Kerja -> Kepuasan Kerja	0.137
Iklm Kerja -> Kinerja Pegawai	0.577
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.459
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.722
Motivasi -> Kinerja Pegawai	-0.393
Sarana Prasarana -> Kepuasan Kerja	0.132
Sarana Prasarana -> Kinerja Pegawai	0.328

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Dari hasil analisis data yang terdapat pada Tabel 4.13 diperoleh hasil bahwa iklim kerja -> kepuasan kerja dengan nilai path coefficients 0.137 hal ini berarti iklim kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun pengaruhnya relatif kecil. Perbaikan iklim kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai meski tidak memberikan pengaruh yang terlalu besar. Iklim kerja -> kinerja pegawai dengan nilai path coefficients 0.557 hal ini berarti iklim kerja memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung secara langsung hal ini dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja -> kinerja pegawai dengan nilai path coefficients 0.459 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan yang dilakukan bias any amemiliki kinerja yang lebih baik. Motivasi -> Kepuasan Kerja dengan nilai path coefficients 0.722 hal ini berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Pegawai dengan motivasi tinggi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi dimana motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi -> kinerja pegawai dengan nilai path coefficients -0.393 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh negatif pada kinerja

pegawai. Pengaruh negatif mungkin menunjukkan bahwa motivasi yang tidak sesuai atau terlalu tinggi justru dapat menurunkan kerja pegawai serta terdapat faktor lain yang menyebabkan hubungan ini menjadi negatif.

Sarana prasarana -> kepuasan kerja dengan nilai path coefficients 0.132 hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja meski kecil. Fasilitas kerja yang mampu meningkatkan kepuasan kerja namun pengaruhnya tidak terlalu besar. Sarana prasarana -> kinerja pegawai dengan nilai path coefficients 0.328 hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana yang memadai dapat meningkatkan dan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

Dari hasil uji signifikansi jalur dengan menggunakan nilai path coefficients iklim kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja meski tidak signifikan. Fokus pada peningkatan iklim kerja yang dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Motivasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja, namun memberikan pengaruh negative terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa terjadi karena ada faktor-faktor yang menyebabkan motivasi memiliki efek negative pada kinerja. Sarana prasarana memiliki pengaruh positif baik itu terhadap kepuasan kerja ataupun kinerja pegawai meskipun pengaruhnya terhadap kepuasan kerja tidak terlalu besar.

Hal yang bisa dilakukan adalah dengan memperbaiki iklim kerja mulai dari fokus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk peningkatan kinerja pegawai. Menyusun strategi motivasi yang tepat untuk memotivasi pegawai sehingga motivasi kerja tidak memberikan pengaruh negative terhadap kinerja. Tidak kalah penting yaitu perbaikan sarana prasarana

yang memadai untuk mendukung kinerja dan peningkatan sarana prasarana yang ada juga dapat meningkatkan kepuasan kerja.

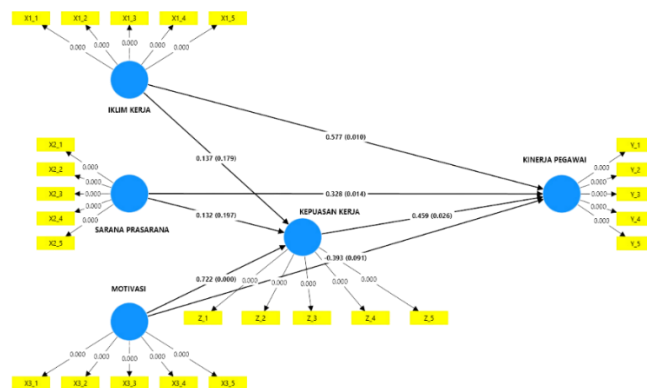
Dengan hasil tersebut organisasi dapat membuat kebijakan yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan iklim kerja, motivasi yang tepat dan tersedianya sarana prasarananya yang memadai.

4.3.3 Analisis Efek Mediasi (*Mediation Effects*)

Analisis uji mediasi dilakukan untuk mengetahui pada penelitian ini apakah variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim kerja, sarana prasarana, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pada analisis mediasi digunakan bootstrapping.

4.3.3.1 Uji Mediasi Langsung (*Direct Mediation*)

Uji mediasi langsung dilakukan untuk melihat pengaruh langsung dari variabel independent terhadap variabel dependen. Dengan menggunakan uji mediasi langsung hasil yang diperoleh dapat menjadi dasar pada pengujian hipotesis dalam penelitian ini. Hasil estimasi model sebagai acuan untuk melihat uji mediasi langsung dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4.6 Hasil dari Uji Mediasi Langsung

Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik bootstrapping pada Gambar 4.5 uji mediasi langsung lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.14

Tabel 4.14 Uji Mediasi Langsung

	Original sample (O)	P values
Iklm Kerja -> Kepuasan Kerja	0.137	0.179
Iklm Kerja -> Kinerja Pegawai	0.577	0.010
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.459	0.026
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.722	0.000
Motivasi -> Kinerja Pegawai	-0.393	0.091
Sarana Prasarana -> Kepuasan Kerja	0.132	0.197
Sarana Prasarana -> Kinerja Pegawai	0.328	0.014

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Dari Tabel 4.14 Uji Mediasi Langsung dapat kita lihat bahwa iklim kerja -> kepuasan kerja dengan nilai path coefficient 0.137 dan p-value 0.179 hal ini menunjukkan bahwa iklim kerja terhadap kepuasan kerja positif meski tidak signifikan dimana nilai $p > 0.05$. Iklim kerja -> kinerja pegawai dengan nilai path coefficient 0.577 dan p-value 0.010 menunjukkan bahwa iklim kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dengan nilai $p < 0.05$. Kepuasan kerja -> kinerja pegawai dengan nilai path coefficient 0.459 dan p-value 0.026 hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dengan nilai $p < 0.05$.

Motivasi -> kepuasan kerja dengan nilai path coefficient 0.722 dan p-value 0.000 hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan $p < 0.05$. Motivasi -> kinerja pegawai dengan path coefficient -0.393 dan p-value 0.091 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi terhadap

kinerja pegawai adalah negative dan tidak signifikan dengan $p > 0.05$. Sarana prasarana \rightarrow kepuasan kerja dengan path coefficient 0.132 dan p-value 0.014 hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan dengan $p < 0.05$.

Dari data diatas yang merupakan hasil uji mediasi langsung dapat kita simpulkan bahwa:

1) Pengujian Hipotesis 1: Iklim kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.557 dan P Value 0.010 (signifikan karena $P < 0.005$) yang berarti **Hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa Iklim kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengujian Hipotesis 2: Sarana Prasarana berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.328 dan P Value 0.014 (signifikan karena $P < 0.05$) yang berarti **Hipotesis 2 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengujian Hipotesis 3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.393 dan P Value 0.091 (tidak signifikan karena $P > 0.05$) yang berarti **Hipotesis 3 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4) Pengujian Hipotesis 4: Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.459 dan P Value 0.026 (signifikan karena $P < 0.05$) yang berarti **Hipotesis 4 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.3.2 Uji Mediasi Tidak Langsung (Indirect Mediation)

Uji mediasi tidak langsung digunakan untuk melihat apakah variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berfungsi sebagai perantara dalam variabel pengaruh eksogen terhadap variabel endogen. Pada penelitian ini hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.15

Tabel 4.15 Uji Mediasi Tidak Langsung

	Original Sample (O)	P Values
Iklm Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.063	0.244
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.331	0.033
Sarana Prasarana -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.060	0.243

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Dari Tabel 4.15 dapat dilihat bahwa iklim kerja -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai dengan indirect effect 0.063 dan p-value 0.244 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung iklim terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh signifikan atau $p < 0.05$. Motivasi -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai dengan

indirect effect 0.331 dan p-value 0.033 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan dengan $p < 0.05$. sarana prasarana -> kepuasan kerja -. Kinerja pegawai dengan indirect effect 0.060 dan p-value 0.243 hal ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja tidak signifikan dengan $p < 0.05$.

Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu diberikan pada faktor iklim kerja dan sarana prasarana secara langsung dan meningkatkan motivasi kerja pegawai yang dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel hasil uji mediasi tidak langsung dapat kita simpulkan bahwa:

1) Pengujian Hipotesis 5: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai.

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien sebesar 0.063 dan P Value 0.244 (tidak signifikan karena $P > 0.05$) yang berarti **Hipotesis 5 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai.

2) Pengujian Hipotesis 6: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai.

Pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien sebesar 0.060 dan P Value 0.243 (tidak signifikan karena $P > 0.05$) yang berarti **Hipotesis 6 ditolak**.

Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai.

3) Pengujian Hipotesis 7: Kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai koefisien sebesar 0.331 dan P Value 0.033 (signifikan karena $P < 0.05$) yang berarti **Hipotesis 7 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

4.3.4 Evaluasi Model Keseluruhan

Evaluasi model keseluruhan dengan menggunakan smartPLS dilakukan sebagai pertimbangan dari beberapa aspek dan hasil dari modelstruktural dan model pengukuran. Evaluasi hasil pada penelitian ini yaitu mulai dari nilai R-Square dari kepuasan kerja 0.951 dan R-Square kinerja pegawai 0.914 kedua nilai ini menunjukkan bahwa model pada penelitian ini memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen.

Selanjutnya signifikansi jalur atau koefisien jalur pada penelitian ini jalur yang signifikan antara lain iklim kerja -> kinerja pegawai, kepuasan kerja -> kinerja pegawai, motivasi -> kepuasan kerja dan sarana prasarana -> kinerja pegawai. Untuk jalur yang tidak memiliki pengaruh signifikan antara lain iklim kerja -> kepuasan kerja, motivasi -> kinerja pegawai dan sarana prasarana -> kepuasan kerja. Terkait dengan keandalan semua konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability di atas 0.70 yang menunjukkan reliabilitas yang baik.

Sehingga model penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan kepuasan kerja. Validitas dan reliabilitas konstruk juga sudah dikonfirmasi dengan baik serta sebagian besar jalur menunjukkan memberikan pengaruh signifikansi. Sehingga model dapat dianggap valid dan reliabel dalam menelusuri dampak iklim kerja, sarana prasarana dan motivasi terhadap kinerja pegawai peran kepuasan kerja sebagai faktor intervening.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Iklim Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh variabel iklim kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil bahwa bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil uji mediasi langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.557 dan P Value 0.010 (signifikan karena $P < 0.005$).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Khoiri & Sobirin (2023) yang menemukan bahwa iklim kerja yang baik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa semakin tinggi iklim kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan Pentury & Usmany (2023) memperoleh temuan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan penelitian Boy Safitra & Erlina (2021) juga menemukan hasil bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, ada beberapa perbedaan penting dari penelitian yang sudah dilakukan pada penelitian ini. Penelitian ini dilakukan di lingkungan pemerintahan yaitu di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat yang sudah pasti memiliki karakteristik tersendiri mulai dari dinamika dan tantangan kerja yang berbeda dengan konteks penelitian terdahulu yang sedang dilakukan oleh Khoiri &

Sobirin serta Pentury & Usman dan penelitian terdahulu yang sama-sama dilakukan di lingkungan pemerintahan yang dilakukan oleh Boy Safitra & Erlina namun di wilayah yang berbeda hal ini dapat memberikan wawasan khusus mengenai iklim kerja di sektor pemerintahan.

Berbeda dengan penelitian yang Boy Safitra & Erlina (2021) yang fokus pada kepuasan kerja sebagai variabel mediasi sedangkan pada penelitian ini juga mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti sarana prasarana dan motivasi pegawai. Sehingga hal ini dapat memberikan gambaran lebih komprehensif terkait bagaimana iklim kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai jalur.

Perbedaan metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini lebih komprehensif yaitu menggunakan studi dokumen, kuisioner dan wawancara sebagai tambahan untuk memperoleh gambaran yang lebih akurat terkait dengan persepsi pegawai terhadap iklim kerja. Pada penelitian ini alat analisis data yang digunakan sama dengan penelitian yang dilakukan Khoiri & Sobirin (2023) yaitu metode structural equation modeling (SEM) dengan teknik PLS dan diolah menggunakan software Smart-PLS tapi pada penelitian ini versi yang digunakan terbaru yaitu software Smart-PLS 4.4. hal ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Boy Safitra & Erlina (2021) dan Pentury & Usmany (2023) yang menggunakan alat analisis jalur dengan menggunakan program SPSS.

Pada penelitian ini menunjukkan koefisien jalur sebesar 0.557 dan P Value 0.010 (signifikan karena $P < 0.005$) yang menunjukkan hubungan lebih kuat dibandingkan dengan penelitian sebelumnya. Sehingga penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang spesifik untuk meningkatkan iklim kerja di Kantor Kecamatan Sekincau yang masih belum banyak diungkapkan dalam penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan grand teori yaitu teori motivasi kerja dari Herzberg yang menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja kondusif merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor lain seperti hubungan antara rekan kerja, evaluasi,

kondisi kerja fisik juga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja pegawai (Herzberg, 1959).

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh Kecamatan Sekincau untuk meningkatkan iklim kerja dan kinerja pegawai. Kantor Kecamatan Sekincau harus meningkatkan iklim kerja yang positif melalui kebijakan serta mendukung hubungan antar pegawai dan menyediakan kondisi kerja yang baik. Hal yang bisa dilakukan adalah dengan memberikan pelatihan berkala untuk para pegawai, perbaikan sarana prasarana kerja dan mendorong komunikasi yang terbuka antara pegawai dan atasan.

Kantor Kecamatan Sekincau juga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan pengakuan dan penghargaan atas kinerja pegawai yang baik dan memberikan peluang terhadap pengembangan karir yang lebih baik lagi dari yang sudah ada. Tidak kalah penting, Kantor Kecamatan Sekincau perlu melakukan evaluasi rutin kondisi kerja dan melakukan perbaikan yang memang diperlukan agar lingkungan kerja tetap kondusif dan mendukung kinerja pegawai. Sehingga, Kantor Kecamatan Sekincau diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik sehingga pegawai dapat bekerja lebih baik, lebih produktif dan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Oleh karena itu, dalam hal ini organisasi harus terus memelihara serta meningkatkan iklim kerja yang positif melalui kebijakan yang mendukung hubungan antar pegawai dengan kondisi kerja yang baik. Iklim kerja yang baik terbukti memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga organisasi perlu fokus pada perbaikan lingkungan kerja.

4.4.2 Pengaruh Sarana Prasarana (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh sarana prasarana (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil bahwa bahwa sarana prasarana mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan

hasil uji mediasi langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.328 dan P Value 0.014 (signifikan karena $P < 0.005$).

Penelitian ini menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Paais (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh secara parsial bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung, pada penelitian yang dilakukan Oluoch & Mengich (2023) menjelaskan bahwa sarana prasarana yang baik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan sarana prasarana yang semakin baik maka karyawan akan semakin baik pula kinerjanya.

Meskipun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, ada beberapa perbedaan penting dari penelitian yang sudah dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian ini dilakukan di lingkungan pemerintah yaitu di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat yang sudah pasti memiliki kondisi sarana prasarana, karakteristik unik jika dibandingkan dengan lokasi penelitian terdahulu. Penelitian ini akan memberikan wawasan spesifik tentang bagaimana sarana prasarana di sektor pemerintah dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berbeda dengan penelitian Paais (2022) dan Oluoch & Mengich (2023), penelitian ini juga mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai, seperti iklim kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini memberikan gambaran lebih komprehensif tentang bagaimana sarana prasarana dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai jalur. Penelitian ini menggunakan menggunakan studi dokumen, kuisioner dan wawancara sebagai tambahan untuk memperoleh data yang lebih lengkap serta memberikan hasil yang relevan dan spesifik untuk Kantor Kecamatan Sekincau.

Pada penelitian ini menggunakan metode structural equation modeling (SEM) dengan teknik PLS dan diolah menggunakan software Smart-PLS sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan alat SPSS. Selanjutnya adalah temuan pada

penelitian ini yang menunjukan bahwa koefisien jalur sebesar 0.328 dengan P Value 0.014, menunjukkan hubungan yang signifikan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi yang spesifik untuk meningkatkan sarana prasarana di Kantor Kecamatan Sekincau, yang belum banyak diungkapkan dalam penelitian sebelumnya.

Teori ini sejalan dengan teori dua faktor Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa faktor kebersihan (termasuk sarana prasarana) penting untuk mencegah ketidakpuasan kerja dan meningkatkan motivasi. Sehingga, manajemen harus memastikan bahwa sarana prasarana yang tersedia selalu dalam kondisi baik dan memadai untuk mendukung kegiatan operasional. Investasi dalam teknologi terbaru dan peralatan kerja yang memadai perlu dipertimbangkan karena sarana prasana terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh Kecamatan Sekincau untuk meningkatkan sarana prasarana dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan sekinau yaitu dengan memperbaiki dan memperbaharui fasilitas yang ada sesuai dengan fungsi dan kebutuhan kerja seperti meja, kursi, komputer yang sesuai dengan teknologi sekarang dan fasilitas lain yang akan membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien.

Mengimplementasikan teknologi terbaru dan jaringan internet juga menjadi hal yang sangat penting karena jaringan internet dan teknologi adalah paket yang mendukung pekerjaan agar lebih cepat dan efisien, hal ini termasuk penggunaan perangkat lunak manajemen yang dapat mendukung dalam meningkatkan produktivitas dari pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau. Mengatur ulang tata letak ruang kerja juga bisa meningkatkan kenyamanan dan efisiensi kerja seperti ruang kerja yang rapi, terbuka dan kolaboratif.

Menjaga kebersihan, keamanan dengan menyediakan fasilitas kebersihan yang memadai dan system keamanan yang baik untuk memastikan kenyamanan dan keselamatan pegawai seperti tersedianya alat pemadam

kebakaran, adanya kunci loker pegawai. Tidak kalah penting adalah tersedianya fasilitas pendukung seperti ruang istirahat yang nyaman, area makan yang bersih dan fasilitas kesehatan dasar seperti tersedianya kotak P3K di Kantor Kecamatan Sekincau.

Sarana prasarana yang baik memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja Pegawai.

4.4.3 Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh motivasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil bahwa bahwa motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil uji mediasi langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.393 dan P Value 0.091 (signifikan karena $P < 0.005$).

Pada penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasnakamilah & Purnomo (2023) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik itu secara parsial ataupun secara simultan. Namun, sejalan dengan penelitian oleh Kasyifillah (2023) yaitu bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yakepepe. Penyebab tidak signifikannya dapat disebabkan oleh kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Usaha Yekapepe Surabaya.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat dan memiliki perbedaan dengan

beberapa penelitian terdahulu yang memiliki pengaruh positif hal ini bisa saja disebabkan oleh lokasi penelitian di mana penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat yang mungkin memiliki karakteristik unik jika dibandingkan dengan lokasi penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hasnakamilah dan Purnomo.

Perbedaan indikator atau alat ukur motivasi yang digunakan pada penelitian ini lebih fokus pada jenis motivasi ekstrinsik, serta temuan penelitian ini menunjukkan koefisien jalur sebesar -0.393 dengan P Value 0.091, menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan dari motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan perspektif baru mengenai bagaimana motivasi dapat berinteraksi dengan variabel lain dalam konteks spesifik Kantor Kecamatan Sekincau.

Terkait dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh negative, hasil ini mungkin dapat dijelaskan oleh teori ekspektansi Vroom (1964), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh ekspektasi individu terhadap hasil yang diinginkan. Jika pegawai merasa bahwa hasil kerja mereka tidak akan mempengaruhi imbalan yang mereka terima, motivasi mereka tidak akan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sehingga manajemen perlu memahami bahwa motivasi mungkin tidak selalu berdampak langsung pada kinerja. Namun, upaya untuk meningkatkan motivasi harus tetap dilakukan melalui pengakuan, penghargaan, dan insentif yang sesuai. Motivasi tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja, tergantung pada konteks dan ekspektasi pegawai terhadap hasil kerja mereka.

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat diimplementasikan oleh Kecamatan Sekincau untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau yaitu dengan memberikan penghargaan yang sesuai seperti pujian, bonus dan penghargaan formal kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi pegawai. Menyediakan program pengembangan karir serta pelatihan yang memungkinkan pegawai meningkatkan keterampilan dan

mencapai potensi penuh mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan fasilitas kerja yang mendukung dan hubungan kerja yang baik antar pegawai. Mengatur beban kerja pegawai dengan baik agar beban kerja tidak berlebihan dan memberikan waktu istirahat yang cukup untuk menghindari stress dan kelelahan dalam bekerja. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai serta memastikan bahwa pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan itu juga bisa dipertimbangkan.

Sehingga dengan menerapkan beberapa rekomendasi tersebut, diharapkan Kantor Kecamatan Sekincau dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dan pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan.

4.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil bahwa bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil uji mediasi langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.459 dan P Value 0.026 (signifikan karena $P < 0.005$).

Pada penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Egenius et al. (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian dari Afriawanto & Farida Ferine (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, ada beberapa perbedaan penting dari penelitian yang sudah dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian ini dilakukan di sektor pemerintahan local yaitu di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat yang tentunya memiliki dinamika kerja yang berbeda dengan sektor yang diteliti pada

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Egenius di sektor Perusahaan yaitu PT Credit Union (CU) Korporasi Kabupaten Kutai Timur Kalimantan Timur dan Afriawanto di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan di Wilayah Medan Raya. Hasil pada penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja di Kantor Kecamatan Sekincau sehingga dapat diimplementasikan secara langsung oleh manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Teori ini didukung oleh teori keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) dari Greenhaus & Beutell (1985), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kinerja. Sehingga, manajemen harus terus memantau tingkat kepuasan kerja pegawai dan melakukan survei berkala untuk mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Kebijakan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan pegawai dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang diperoleh ada beberapa rekomendasi yang bisa digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau yang nantinya akan memberikan dampak pada kinerja pegawai juga. Menyediakan peluang pengembangan karir yang mendukung pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya seperti melakukan program pelatihan berkala dan kursus tambahan jika memang diperlukan. Lingkungan kerja yang mendukung dan melakukan peningkatan fasilitas pekerjaan, aman dan nyaman dapat meningkatkan kepuasan kerja. Meningkatkan keterlibatan dan partisipasi pegawai, melakukan rapat evaluasi berkala serta melakukan survei kepuasan pegawai dan membuka saluran komunikasi yang efektif. Memastikan bahwa kebijakan dan prosedur yang ada dilakukan dengan transparan sehingga pegawai merasa mendapat perlakuan yang setara.

Kepuasan kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai, sehingga penting untuk terus memantau dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

4.4.5 Kepuasan Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Hubungan Antara Iklim Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kepuasan kerja (Z) yang memediasi hubungan antara iklim kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil dengan nilai koefisien sebesar 0.063 dan P Value 0.244 (tidak signifikan karena $P > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pentury & Usmany (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara iklim kerja dan kinerja pegawai. Namun, hasil penelitian dari Bramdhika Ada et al. (2023) menemukan hasil yang serupa dengan penelitian ini, bahwa peran kepuasan kerja yang memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja karyawan tidak memberikan pengaruh signifikan sehingga kepuasan kerja bukanlah mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian lain Pada penelitian yang dilakukan Lasmana et al. (2023) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT. XYZ Batam. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak mampu menjelaskan bahwa iklim kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari hasil penelitian yang sudah dilakukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan anatara iklim kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau lampung Barat hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu dan menunjukkan kebaharuan penelitian yaitu lokasi penelitian yang sudah pasti memiliki karakteristik sendiri sehingga hal ini akan memberikan wawasan baru tentang bagaimana iklim kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintah lokal.

Penggunaan metodologi dan alat pengumpulan data, statistic serta variabel penelitian yang diukur pada penelitian ini ada beberapa perbedaan yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Pentury & Usmany (2023)

menggunakan jenis penelitian explanatory dengan 57 responden tenaga kependidikan Rektor Universitas Pattimura dan untuk menguji pengaruhnya digunakan alat analisis jalur dengan menggunakan program SPSS versi 26. Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan 30 responden pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat dan yaitu metode structural equation modeling (SEM) dengan teknik PLS dan diolah menggunakan software Smart-PLS tapi pada penelitian ini versi yang digunakan terbaru yaitu software Smart-PLS 4.4 serta pada penelitian ini terdapat perbedaan jumlah responden dan software yang terbaru jika dibandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0.063 dan P Value 0.244. Ini berbeda dengan temuan yang menemukan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator. Hasil ini menambah literatur dengan bukti bahwa peran mediasi kepuasan kerja mungkin tidak selalu berlaku di semua konteks atau organisasi

Hasil ini dapat dijelaskan oleh teori interaksi sosial dari Blau (1964) yang menyatakan bahwa interaksi sosial di tempat kerja dapat langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui mediasi kepuasan kerja. Manajemen perlu fokus pada peningkatan iklim kerja secara langsung tanpa harus terlalu memfokuskan pada peningkatan kepuasan kerja sebagai mediator. Iklim kerja yang baik dapat langsung meningkatkan kinerja pegawai tanpa harus melalui mediasi kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan untuk memastikan bahwa kepuasan pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau dapat mempengaruhi kinerja secara langsung, beberapa rekomendasi yang dapat diimplementasikan yaitu peningkatan kualitas iklim kerja mulai dari fasilitas infrastruktur yang mendukung dalam melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Mengimplementasikan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Adanya sistem

penghargaan dan pengakuan seperti yang mungkin mudah diimplementasikan adalah memberikan pujian dan pengakuan non material seperti sertifikat penghargaan atas prestasi yang dilakukan pegawai. Melakukan implementasi program monitoring dan coaching untuk pendukung perkembangan pegawai professional dalam membantu mencapai tujuan karir pegawai. Melakukan komunikasi dan keterlibatan pegawai melalui rapat rutin serta survei kepuasan pegawai yang dilakukan secara berkala dan yang tidak kalah penting adalah lingkungan kerja yang mendukung baik itu hubungan antar pegawai dan dukungan manajerial.

Dengan menerapkan rekomendasi ini diharapkan Kantor Kecamatan Sekincau dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai secara langsung.

4.4.6 Kepuasan Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Hubungan Antara Sarana Prasarana (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kepuasan kerja (Z) yang memediasi hubungan antara sarana prasarana (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat diperoleh nilai koefisien sebesar 0.060 dan P Value 0.243 (tidak signifikan karena $P > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Idanesia et al. (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja karyawan. Namun, penelitian dari Nasir et al. (2023) menemukan hasil yang serupa dengan penelitian ini, yaitu sarana prasarana tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Meskipun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu pada penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru yaitu penelitian yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau yang merupakan pemerintahan

lokal dan pada penelitian terdahulu dilakukan di sektor lain yaitu perusahaan swasta dan UPT Samsat yang sudah pasti memiliki karakteristik unik masing-masing dari setiap lokasi.

Metodologi penelitian dan alat ukur digunakan pada penelitian ini berupa metode structural equation modeling (SEM) dengan teknik PLS dan diolah menggunakan software Smart-PLS tapi pada penelitian ini versi yang digunakan terbaru yaitu software Smart-PLS 4.4 kemudian pada penelitian terdahulu sama-sama menggunakan Smart-PLS namun masih versi 3.0 atau versi lama serta ada yang mengkombinasikan SEM PLS dengan AMOS.

Temuan penelitian ini bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai dengan koefisien sebesar 0.060 dan P Value 0.243. Ini menambah variasi dalam hasil penelitian di bidang ini, menunjukkan bahwa hubungan tersebut mungkin tidak konsisten di berbagai konteks atau organisasi. Beberapa penyebab yang mungkin dapat menjelaskan mulai dari kualitas sarana prasana, bisa jadi sarana prasarana yang tersedia tidak memadai untuk benar-benar meningkatkan kepuasan kinerja pegawai seperti peralatan yang ketinggalan jaman dan fasilitas yang kurang nyaman mungkin tidak memberikan dampak signifikan pada kepuasan kerja.

Faktor lain seperti budaya organisasi, hubungan antar pegawai, motivasi pegawai bisa jadi lebih dominan dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan sarana prasarana. Selain itu, meskipun sarana prasarana tersedia jika pegawai merasa kurang dilibatkan dalam penggunaannya hal ini akan mengurangi dampak positif sarana prasarana pada kepuasan kerja pegawai. Harapan pegawai terhadap sarana prasarana yang tersedia mungkin berbeda dengan ekspektasi mereka. Jika pegawai memiliki ekspektasi yang tinggi dari pada yang diberikan peningkatan sarana prasarana tidak akan cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Hasil ini dapat dijelaskan oleh teori kebutuhan dasar dari Maslow (1943) yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar (seperti sarana prasarana)

dapat langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui mediasi kepuasan kerja. Sehingga, manajemen harus fokus pada peningkatan sarana prasarana secara langsung untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa harus bergantung pada kepuasan kerja sebagai mediator. Sarana prasarana yang baik dapat langsung meningkatkan kinerja pegawai tanpa harus melalui mediasi kepuasan kerja.

Beberapa rekomendasi yang bisa digunakan untuk memastikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sekincau yaitu peningkatan kualitas sarana prasarana dengan memastikan bahwa sarana prasarana yang tersedia memiliki kualitas tinggi dan relevan dengan kebutuhan pegawai hal ini termasuk peralatan yang modern, fasilitas yang nyaman dan lingkungan kerja yang mendukung. Melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan terkait penyediaan dan peningkatan sarana prasarana yang di ajukan dengan melibatkan seluruh pegawai pegawai akan merasa puas dengan hasil yang diterima nantinya.

Implementasi sistem penghargaan yang mengakui kontribusi pegawai dalam menggunakan dan memelihara dengan baik sarana prasarana yang tersedia dengan memberikan bonus, pujian dan penghargaan formal bisa meningkatkan kepuasan kerja. Melakukan pelatihan dan pengembangan untuk memastikan pegawai dapat menggunakan sarana prasarana yang ada dengan kompeten dan puas dengan fasilitas yang disediakan. Tidak kalah penting adalah monitoring dan evaluasi berkala untuk melihat efektivitas dari sarana prasarana dan tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan adanya feedback yang teratur manajemen dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan dalam memastikan sarana prasarana memiliki kontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Dengan menerapkan rekomendasi ini diharapkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau dapat lebih optimal, sehingga memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai secara efektif.

4.4.7 Kepuasan Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Hubungan Antara Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kepuasan kerja (Z) yang memediasi hubungan antara motivasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat diperoleh nilai koefisien sebesar 0.331 dan P Value 0.033 (signifikan karena $P < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadan Wardiansyah et al. (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja karyawan kinerja. Selain itu, penelitian dari Endeshaw (2023) memperoleh hasil kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Meskipun penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, namun penelitian ini dapat memberikan kontribusi baru dalam literatur terkait dengan kepuasan kerja sebagai mediasi antara motivasi dan kinerja pegawai dengan beberapa aspek mulai dari lokasi penelitian yang berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian sebelumnya dilakukan di Rumah Sakit Tikur Anebessa, Addis Ababa, Etiopia dan Perusahaan Retail X dengan perbedaan lokasi penelitian dan sektor yang berbeda hal ini akan memberikan wawasan baru dalam tentang dinamika hubungan dalam kontes pemerintah lokal.

Metodologi penelitian dan alat ukur digunakan pada penelitian ini berupa metode structural equation modeling (SEM) dengan teknik PLS dan diolah menggunakan software Smart-PLS tapi pada penelitian ini versi yang digunakan terbaru yaitu software Smart-PLS 4.4 kemudian pada penelitian terdahulu sama-sama menggunakan Smart-PLS namun masih versi 3.0 atau versi lama serta ada yang mengkombinasikan SPSS dengan AMOS 23.

Temuan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0.331 dan P Value 0.033 memberikan bukti empiris baru yang memperkaya literatur yang ada.

Hasil dari penelitian ini bisa dijelaskan dengan teori pendukung yaitu teori motivasi-higiene dari Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor motivasional (seperti pengakuan dan pencapaian) dan kinerja pegawai. Sehingga, manajemen harus terus memotivasi pegawai dengan cara yang tepat dan memastikan bahwa kepuasan kerja mereka tetap tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, sehingga penting untuk terus memotivasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Beberapa rekomendasi penelitian yang bisa digunakan untuk memastikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau yaitu implementasikan program-program motivasi yang efektif, seperti pemberian penghargaan, pengakuan, dan insentif untuk pegawai yang berprestasi. Memastikan bahwa program-program ini relevan dengan kebutuhan dan harapan pegawai. Menyediakan pelatihan dan pengembangan karir yang memungkinkan pegawai untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai tujuan karir mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung di mana pegawai merasa dihargai dan didukung dalam pekerjaan mereka. Ini termasuk memastikan hubungan yang baik antara pegawai dan manajemen, serta antara pegawai sendiri.

Tingkatkan komunikasi yang terbuka dan transparan antara manajemen dan pegawai. Pegawai harus merasa bahwa mereka didengar dan bahwa masukan mereka dihargai. Promosikan keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi. Pegawai yang merasa bahwa mereka memiliki waktu dan ruang untuk kehidupan pribadi mereka akan lebih puas dengan

pekerjaan mereka dan lebih termotivasi. Melakukan evaluasi dan berikan umpan balik secara berkala untuk menilai efektivitas program motivasi dan kepuasan kerja. Dengan umpan balik yang teratur, manajemen dapat melakukan penyesuaian yang diperlukan untuk memastikan kepuasan kerja tetap tinggi.

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi ini, diharapkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau dapat memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai secara lebih efektif.