



## Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

**Nyoman Tri Sutaguna**

Universitas Udayana

Email: [trisutaguna@unud.ac.id](mailto:trisutaguna@unud.ac.id)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memutuskan dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan. Teknik pemeriksaan yang digunakan adalah efek samping dari tes instrumen, yang terdiri dari tes legitimasi dan ketergantungan, penyelidikan faktual ilustratif, tes amsumance tradisional yang terdiri dari tes ordinality, tes heteroskedastisitas dan tes linearitas, memanfaatkan program SPSS, investigasi cara, dan pemeriksaan bootstrap. Aparat pemeriksaan informasi dalam penelitian ini adalah penyelidikan ekspresif dan dilakukan secara kuantitatif. Konsekuensi dari studi investigasi grafis menunjukkan bahwa: (1) Persentase Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Kerja adalah 74,07% dengan klasifikasi yang baik. (2) Persentase Persepsi Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja adalah 70,06% dengan klasifikasi yang bagus. (3) Persentase Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja adalah 72,33% dengan klasifikasi yang layak. Berdasarkan hasil analisa jalur, pengaruh langsung variable Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.1802. Pengaruh langsung ini lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja yaitu sebesar 0,2394.

**Kata Kunci:** *Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja.*

### Abstract

This research aims to find out the effect of Job Satisfaction on the Performance of Employees of the Youth and Sports Education. The analysis method used is the result of the instrument test which consists of a validity and reliability test, descriptive statistical analysis, classical proverbs test consisting of normality test, heteroskedasticity test and linearity test, using SPSS program, path analysis, and bootstrapping analysis. The data analysis tool in this study is descriptive analysis and is done quantitatively. The results of descriptive analysis research showed that: (1) The Percentage of Respondent Perception for Work Performance Variables was 74.07% with good categories. (2) The Percentage of Respondent Perception for Work Environment Variables is 70.06% with good categories. (3) The Percentage of Respondent Perception for The Royal Satisfaction Variable is 72.33% with a good category. Based on the results of the track analysis, the direct influence of variable work environment on Employee Performance amounted to 0.1802. This direct influence is smaller when compared to the indirect influence of work environment variables on Employee Performance through Career Satisfaction of 0.2394.

**Keywords:** *Employee Performance, Job Satisfaction, Work Environment.*

## PENDAHULUAN

Setiap asosiasi pemerintah atau lembaga atau kantor rahasia membutuhkan SDM untuk mencapai tujuan asosiasi mereka. Aset diharapkan dapat membuat aset, perkembangan, latihan, latihan, dan kegiatan dalam suatu perkumpulan. Setiap asosiasi mengembangkan aset Manusia yang mencakup jalannya latihan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Agar SDM menjadi lebih baik, asosiasi harus memiliki pilihan untuk mengawasi dan menggunakan SDM secara ideal untuk mencapai hasil terbesar yang benar untuk dibentuk oleh administrasi otoritatif. Karena SDM sangat penting dalam suatu asosiasi, asosiasi harus membutuhkan SDM yang terampil dan berkualitas sehingga asosiasi dapat berjalan dengan baik.

Posisi kerja oleh asosiasi adalah cara paling umum untuk menunjuk kewajiban dan pekerjaan kepada buruh yang telah melewati tekad untuk melakukan tugas sesuai dengan perpanjangan yang telah ditetapkan dan dapat mewakili semua bahaya dan hasil yang mungkin terjadi untuk usaha dan pekerjaan serta kewajiban dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh asosiasi. Situasi ini harus sesuai dengan kemampuan yang digerakkan oleh angkatan kerja sehingga dengan titik penyeberangan ini, energi untuk pelaksanaan kerja tanpa henti tinggi dan akan memperoleh hasil terbesar. Pada umumnya, eksekusi hierarkis dicirikan sebagai kemajuan individu dalam menyelesaikan suatu karya.

Dengan asumsi bahwa dalam suatu asosiasi setiap individu berfungsi dengan mengagumkan, berhasil dan energik dalam membuat komitmen terbaik untuk asosiasi, presentasi hierarkis pada umumnya akan sangat bagus. Untuk mencapai tujuan hierarkis, pekerja diharuskan yang sesuai dengan prasyarat dalam suatu asosiasi, dan juga harus memiliki opsi untuk menyelesaikan usaha yang tidak ditetapkan oleh asosiasi sehingga tujuan otoritatif dapat dicapai. Pelaksanaan perwakilan adalah konsekuensi dari pekerjaan baik dalam kualitas maupun jumlah yang dicapai oleh perwakilan dalam melakukan kewajiban sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan sikap kepuasan tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut (Robbins, 2002). Semakin banyak sudut pandang dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, semakin tinggi tingkat pemenuhan yang dirasakan. Hasil dari suatu asosiasi juga secara tegas ditegakkan oleh bagaimana asosiasi mencapai pemenuhan pekerjaan yang representatif karena setiap individu yang bekerja berharap untuk memperoleh pemenuhan dari lingkungan kerja mereka, misalnya, pemenuhan perwakilan yang terkait dengan kemajuan atau peluang untuk mendapatkan kemajuan, keuntungan ekstra, dan hubungan yang hebat di antara mitra dan perintis dengan mitra, korespondensi besar yang terjadi dalam asosiasi juga signifikan mengingat fakta bahwa dengan korespondensi yang terjadi dengan sempurna dalam asosiasi, perwakilan dapat lebih mudah memahami kewajiban mereka dan semua yang terjadi dalam asosiasi. Agar asosiasi berjalan dengan baik, sebagian dari petunjuk ini harus dilihat sebagai oleh asosiasi dengan tujuan agar eksekusi pekerja dapat mencapai tingkat berikutnya.

Terlepas dari pemenuhan posisi, tempat kerja tidak kalah pentingnya dalam sebuah asosiasi. Tempat kerja adalah semua yang ada dalam iklim yang dapat mempengaruhi baik secara langsung atau secara tidak langsung atau tidak langsung bagi individu atau berkumpul dalam menyelesaikan latihan mereka (Basuki dan Susilowati, 2005). Dengan tempat kerja yang disepakati, perwakilan akan lebih energik dan dinamis dalam bekerja, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan pada waktu yang diatur dan hasil kerja akan sesuai dengan norma atau standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Iklim di mana perwakilan bekerja tidak kalah pentingnya dalam mengembangkan lebih lanjut eksekusi pekerja di mana tempat kerja adalah keadaan material dan mental yang ada dalam asosiasi.

Akibatnya, asosiasi harus mendirikan tempat kerja yang memuaskan seperti iklim aktual (desain kantor yang menyenangkan, iklim bersih, pencahayaan yang memadai, suhu atau suhu dalam lingkungan kerja yang menyenangkan dan lingkungan kerja yang sesuai di dalamnya), serta iklim yang tidak aktual yaitu (tingkat koneksi mitra dan kolaborasi antara perwakilan). Dengan tempat kerja yang layak, dapat menjunjung tinggi pelaksanaan pekerjaan sehingga perwakilan akan merasa puas dan memiliki energi di tempat kerja. Kemudian lagi, dengan tempat kerja yang canggung, perwakilan akan cepat kelelahan dan tidak memiliki energi di tempat kerja sehingga akan membawa pekerjaan yang tidak selesai oleh waktu dan tujuan yang telah diatur.

Dinas Pendidikan yang dikemukakan oleh atas bantuan pada umumnya memiliki usaha untuk melaksanakan masalah-masalah pemerintah, baik fokus maupun lokal di bidang pelatihan. Dinas Pendidikan juga memiliki usaha mendasar untuk membantu pejabat dalam melakukan masalah-masalah pemerintahan dan memiliki kewajiban untuk mengatur, melaksanakan, mengelola, menilai dan membuat tanggung jawab tentang pelaksanaan kewajiban dan spesialis provinsi serta membantu usaha pemerintah di bidang sekolah dan masalah pemerintah di bidang pemuda dan olahraga untuk mengarahkan pelaksanaan usaha instruktif sesuai ruang kerja, sehingga bergerak sesuai rencana dan sesuai program dari tengah.

Mengingat konsekuensi dari pertemuan tersebut sesuai dengan tanda-tanda pemenuhan pekerjaan di Dinas Pendidikan, khususnya hubungan dengan yang lazim bahwa ketika semakin baik dalam memberikan kecaman daripada eksekusi pekerja yang malang pada jam penilaian bersama, masih ada perwakilan yang tidak mendapatkan kecaman besar dari atasan, dan korespondensi yang berjalan di organisasi sesekali tidak berjalan seperti yang diharapkan, ini karena tidak mau mendengarkan. Masalah yang menyertainya adalah tempat kerja yang kurang menyenangkan. Yang pertama adalah tidak adanya kerapuhan di lingkungan kerja, selain itu semua ruangan sampai sekarang memiliki pendinginan, hanya ada ruangan yang pasti yang pendinginannya rusak dan belum dirombak dan pasti ada ruangan yang tidak memiliki pendinginan, dan ketiga ada kamar tertentu yang belum memiliki penyelenggara file. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ghofar dan Azzuhri (2012), dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang).

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan strategi Deskriptif dan Asosiatif. Penelitian yang tidak salah lagi adalah alasan untuk semua eksplorasi. Eksplorasi ilustratif dapat dilakukan secara kuantitatif sehingga pemeriksaan terukur dapat diselesaikan oleh Sulistyo dan Basuki (2006). Lebih lanjut, Umi Narimawati (2008: 21), mengungkapkan bahwa strategi pencerahan adalah teknik yang menggambarkan atau menggambarkan hasil eksplorasi melalui aplikasi melalui cerita, gambar, dan bagan.

### **Populasi dan Sampel**

Penduduk adalah wilayah yang diringkas yang terdiri dari item atau subjek dan memiliki karakteristik dan karakteristik serta kualitas khusus yang ditetapkan oleh ilmuwan untuk dikonsentrasi dan kemudian dibuat penentuan (Sugiyono, 2012).

Contoh ini sangat penting untuk jumlah dan atribut yang dipindahkan oleh penduduk itu. Strategi untuk memanfaatkan contoh yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memanfaatkan

teknik pengujian yang direndam. Strategi pemeriksaan yang direndam adalah contoh prosedur jaminan ketika semua individu dari penduduk digunakan sebagai tes (Sugiyono, 2010).

#### TEKNIK PENGUMPULAN Informasi

##### **Wawancara**

Rapat adalah prosedur bermacam-macam informasi yang digunakan untuk mengajukan berbagai pertanyaan kepada responden secara langsung dengan aturan rapat yang diberikan. Wawancara yang diarahkan dengan para perintis dan pekerja Kantor Pendidikan.

##### Jajak pendapat

Polling adalah strategi bermacam-macam informasi yang dilakukan dengan memberikan banyak pertanyaan atau penjelasan yang dicatat sebagai hard copy kepada responden untuk memberikan tanggapan kemudian, pada saat itu, diberikan skor yang akan dipecah secara kuantitatif

##### Studi laporan

Studi catatan adalah prosedur bermacam-macam informasi yang tidak ditampilkan secara langsung kepada subjek eksplorasi, namun melalui laporan yang benar, misalnya, peraturan dan pedoman, makalah resmi, laporan, dan lainnya yang terkait dengan penelitian

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Seperti yang baru-baru ini dibingkai, motivasi di balik pemeriksaan informasi yang mencerahkan adalah untuk menggambarkan cara responden menjawab setiap petunjuk serta sama sekali terhadap variabel. Efek samping dari tanggapan ini kemudian digunakan untuk melihat kecenderungan tanggapan responden sehubungan dengan keadaan masing-masing penanda pemeriksaan.

Kinerja Perwakilan adalah konsekuensi dari pekerjaan baik dalam kualitas maupun jumlah yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melakukan kewajiban sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Reaksi responden terhadap faktor eksekusi yang representatif.

**Tabel 1. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai**

No	Indikator	% Skor Total	Kriteria
KP1	Kualitas	76,14	Baik
KP2	Kuantitas	72,98	Baik
KP3	Pelaksanaan tugas	79,47	Baik
KP4	Tanggung jawab terhadap pekerjaan	67,67	Cukup Baik
<b>% Skor Total &amp; Katagori Variabel</b>		<b>74,07</b>	<b>Baik</b>

*Sumber:Analisis Data Primer*

Dari efek samping pemeriksaan yang tidak salah lagi pada tabel di atas, disadari bahwa tingkat skor lengkap untuk variabel Kinerja Karyawan adalah 74,07%. Mengingat klasifikasi skor skor absolut, sangat mungkin dianggap bahwa variabel Kinerja Karyawan diingat untuk klasifikasi yang hebat. Variabel Kinerja Pekerja terdiri dari empat pointer di mana tiga penanda sangat bagus dan satu penanda sangat bagus. penanda yang memiliki harga paling tinggi adalah pelaksanaan usaha yang telah memenuhi pedoman mutu yang telah ditentukan (79,47) Sedangkan penanda yang memiliki nilai paling sedikit adalah kewajiban mengenai pekerjaan dengan nilai (67,67).

#### VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan Kerja adalah semua yang ada dalam iklim lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung atau secara tidak langsung seorang individu atau berkumpul dalam menyelesaikan latihan mereka.

**Tabel 2. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja**

No	Indikator	Skor Total	Kriteria
LK1	Kebersihan	61,40	Cukup Baik
LK2	Penerangan atau cahaya di tempat kerja	74,74	Baik
LK3	Temperatur atau suhu di tempat kerja	67,02	Cukup Baik
LK4	Interior di tempat kerja	70,53	Baik
LK5	Hubungan rekan kerja setingkat	72,28	Baik
LK6	Kerja sama antar pegawai	74,39	Baik
<b>% Skor Total &amp; Katagori Variabel</b>		<b>70,06</b>	<b>Baik</b>

Sumber:Analisis Data Primer

Dari konsekuensi pemeriksaan spellbinding pada tabel di atas, disadari bahwa tingkat skor lengkap variabel Lingkungan Kerja adalah 70,06%. Mengingat kelas dari all out score esteem, sangat mungkin beralasan bahwa variabel Lingkungan Kerja dikenang untuk kelas yang hebat. Variabel Lingkungan Kerja terdiri dari enam pointer di mana ada empat penanda yang dikenang untuk klasifikasi besar dan ada dua pointer yang dikenang untuk kelas yang benar-benar hebat. Penunjuk yang memiliki nilai paling penting adalah pencahayaan atau cahaya di lingkungan kerja dengan nilai (74,74) Selanjutnya, penanda yang memiliki nilai paling sedikit adalah kerapian, dengan nilai (61,40).

#### VARIABEL KEPUASAN KERJA

Kepuasan Kerja kepuasan kerja merupakan pola pikir soliter terhadap pekerjaannya, mengingat cara sikap dan kesan delegasi terhadap semua bagian lingkungan kerjanya akan berdampak pada sudut pandang dan pendekatan untuk bertindak dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

**Tabel 3. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja**

No	Indikator	Skor Total	Kriteria
KK1	Promosi	73,16	Baik
KK2	Hubungan dengan atasan	68,77	Cukup Baik
KK3	Tunjangan tambahan	67,89	Cukup Baik
KK4	Hubungan rekan kerja	75,67	Baik
KK5	Komunikasi	76,14	Baik

<b>% Skor Total &amp; Kategori Variabel</b>	<b>72,33</b>	<b>Baik</b>
---	--------------	-------------

Sumber:Analisis Data Primer

Dari dampak pemeriksaan ekspresif pada tabel di atas, disadari bahwa tingkat skor all out untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 72,33%. Mengingat klasifikasi harga skor absolut, sangat mungkin beralasan bahwa variabel Kepuasan Kerja diingat untuk klasifikasi yang hebat. Variabel Kinerja Representatif terdiri dari lima pointer di mana tiga penanda dikenang untuk klasifikasi besar, dan dua penanda dikenang untuk kelas cukup yang hebat. penunjuk yang memiliki skor paling penting adalah hubungan mitra dengan nilai (75,67). Sedangkan pointer yang memiliki nilai paling minim adalah remitansi ekstra dengan nilai (67,89).

#### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA

Berdasarkan Prosedur PROSES Output SPSS Versi 3.5, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara fundamental mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan Dinas Pendidikan dapat diuraikan bahwa dengan asumsi Lingkungan Kerja lebih baik dibuat karena, Kepuasan Kerja Pegawai Jasa Pendidikan akan meningkat dengan peningkatan yang sangat besar. Akibatnya, konsekuensi dari penelitian ini mengakui spekulasi utama yang diajukan, khususnya Lingkungan Kerja pada dasarnya mempengaruhi Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan penilaian Baron dalam Badriyah (2015), yang menyatakan bahwa keadaan kerja adalah tugas, komunikasi dengan individu tertentu, tempat kerja, dan cara asosiasi memperlakukan pekerjaannya, serta hadiah atau kompensasi yang didapat. Setiap bagian dari pertunjukan penting untuk keadaan kerja dan dapat mempengaruhi pemenuhan pekerjaan yang representatif. Selain itu, Mangkunegara (2011), menyatakan bahwa keadaan seperti keributan, keamanan, penerangan, suhu udara, kantor, dan peningkatan yang besar harus dijaga dengan tepat dalam kendali untuk memberikan udara yang terlindungi, menyenangkan, dan tenang. Udara dapat memberikan kepuasan yang representatif di tempat kerja sehingga semua pekerja akan memberikan semangatnya kepada organisasi. Dampak dari penelitian ini sesuai dengan beberapa bukti observasional dari pemeriksaan sebelumnya yang terkait dengan dampak Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja, termasuk penelitian yang diarahkan Abdul Ghofar dan Misbahuddin Azzuhri (2012), Ita Kusumastuti dkk. (2019), Harahap dan Wahyu (2016), Sari (2016) dan Romadhon(2019). Penelitian-penelitian tersebut mampu membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

#### PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Mengingat Prosedur PROSES Keluaran SPSS Versi 3.5, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak relevan mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Dampak yang tidak penting dapat diuraikan bahwa dengan asumsi Lingkungan Kerja diawasi dengan lebih baik, Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan akan meningkat dengan peningkatan immaterial. Selanjutnya, konsekuensi dari penelitian ini menolak spekulasi selanjutnya yang diajukan, khususnya Lingkungan Kerja sama sekali mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan. Dampak dari penelitian ini sesuai dengan beberapa bukti pasti dari pemeriksaan sebelumnya yang terkait dengan dampak Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, termasuk penelitian yang diarahkan oleh Sari (2016). Pemeriksaan tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak sepenuhnya mempengaruhi pelaksanaan perwakilan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan**

Berdasarkan Prosedur Proses Output SPSS Versi 3,5, hal ini menunjukkan bahwa Pemenuhan kerja variabel pada dasarnya mempengaruhi Kinerja Kerja Karyawan Dinas Pendidikan, dapat diuraikan bahwa dalam hal Kepuasan Kerja yang representatif berkembang, Maka Kinerja Karyawan Pegawai Dinas Pendidikan akan meningkat dengan peningkatan yang kritis. Oleh karena itu, konsekuensi dari penelitian ini mengakui spekulasi utama yang diajukan, khususnya Kepuasan Kerja pada dasarnya mempengaruhi Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan.

Efek samping dari penelitian ini sesuai dengan penilaian Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2001), yang menyatakan bahwa tingkat pemenuhan kerja perwakilan yang tinggi dan rendah yang dirasakan akan mempengaruhi eksekusi perwakilan, dengan asumsi pemenuhan posisi tercapai, eksekusi perwakilan dalam asosiasi akan tinggi. Kehadiran suatu tingkat pemenuhan pekerjaan seharusnya semakin mengembangkan pelaksanaan yang representatif sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh asosiasi dalam mendapatkan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuan normal. Selain itu, Robbins (2002), menyatakan bahwa perwakilan yang merasa puasa tinggi lebih berguna daripada individu yang kecewa, kemudian, dengan asumsi pekerja kecewa, mereka akan menciptakan eksekusi yang rendah.. Dengan demikian ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan itu dapat diartikan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja seseorang karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan.

Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan beberapa bukti eksperimen dari pemeriksaan sebelumnya yang terkait dengan dampak Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, antara lain penelitian yang dipimpin oleh: Abdul Ghofar dan Misbahuddin Azzuhri (2012), Ita Kusumastuti et al. (2019), Harahap dan Wahyu (2016), Sari (2016) dan Romadhon (2019). Pemeriksaan ini dapat menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja sama sekali mempengaruhi eksekusi pekerja.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dinas Pendidikan**

Konsekuensi dari cara investigasi menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja dapat berjalan sebagai variabel interceding atau mengintervensi dampak Lingkungan Kerja Variabl terhadap Kinerja Karyawan. Dampak langsung dari variabl Work climate terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,1802. Dampak langsung ini lebih sederhana jika dibandingkan dengan dampak berputar-putar dari variabel tempat kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui pemenuhan Pekerjaan, yaitu 0,2394. Maka diajukan spekulasi keempat (H4) yang menyatakan bahwa tempat kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel interceding.

Variabel Tempat Kerja akan lebih kuat secara tidak langsung yang mempengaruhi Kinerja Karyawan melalui atau menengahi oleh faktor pemenuhan pekerjaan. Akibatnya, upaya untuk lebih mengembangkan tempat kerja harus ditujukan untuk memperluas pemenuhan perwakilan. Pada titik ketika perwakilan lebih puas bekerja, pelaksanaan pekerjaan mereka juga akan meningkat sama sekali. Konsekuensi dari penelitian ini sesuai dengan beberapa bukti observasional dari pemeriksaan sebelumnya yang terkait dengan faktor pemenuhan tempat pendudukan sebagai faktor syafaat, antara lain penelitian yang dipimpin oleh: Abdul Ghofar dan Misbahuddin Azzuhri (2012), Ita Kusumastuti et al (2019) Harahap dan Wahyu (2016), Sari (2016) dan Romadhon (2019). Pemeriksaan ini dapat menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dapat berjalan sebagai variabel perantara.

### **SIMPULAN**

Konsekuensi dari penyelidikan yang jelas menunjukkan bahwa: (1) Persentase Persepsi Responden terhadap Variabel Kinerja Kerja adalah 74,07% dengan kelas yang bagus. (2) Persentase

Persepsi Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja adalah 70,06% dengan kelas yang bagus. (3) Persentase Persepsi Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja adalah 72,33% dengan kelas yang layak.

Mengingat konsekuensi dari cara pemeriksaan, Lingkungan Kerja sama sekali mempengaruhi Kepuasan Kerja. Ini jelas dengan koefisien cara an 0, 5787 dan sangat penting pada tingkat p (0, 0001) <0, 05then H1 diakui. Dengan cara ini, dengan asumsi Lingkungan Kerja diawasi dengan lebih baik, Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pendidikan akan meningkat sama sekali.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, (2012). *Manajemen sumberdaya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto (2001). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Abdus (2014). *Manajemen insan dalam bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Abdurahmat (2006). *Manajemen sumber daya manusia*: BandungRineka Cipta.
- Susilowati, B (2005). *Dampak kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja*. Jurnal JRBI.
- Baron, dalam Bradiyah. (2005). *Managing performance: performance management in action*. UK:CIPD Publising.
- Ghofar, & Azzuhri. (2012). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Perawat Ruangan Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A, Dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang)*.Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB.
- Ghozali, (2005). *Aplikasi analisis multivariante dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Harahap, Vivi A., and Wahyu Hidayat. (2016) *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang)*." Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis S1. Undip.
- Ita Kusumastuti, Novita Kurniawatib, Deny Loka Satria, Dwi Wicaksono. (2019). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Pada Karyawan PT. Sampurna Kuningan Juwana, Di Kabupaten Pati)*, Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen).
- Kusnendi, (2008). *Model-model persamaan struktural: satu dan multigroup sampel dengan LISREL*. Bandung: alfabeta
- Mangkunegara, (2005). *Manajemen sumberdaya manusia*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Moeherino, (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulayadi, (2007). *Sistem perencanaan dan pengendalian manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, (2005) *Manajemen SumberDaya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mathis, & John H. Jackson. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Buku kedua.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Moeherino, (2012). "Pengaruh kinerja berbasis kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moekijat, (2002). *Manajemen tenaga kerja dan hubungan kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Mangkunegara, (2005). *Manajemen sumber daya manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis. L. Robert dan Jackson.H.Jhon. (2001).*Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Buku Kedua.
- Nitisemito, (1992). *Manajemen sumber daya manusia*, BPFE UGN, Yogyakarta. Narimawati, (2007). *Riset manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Agung Media.
- Narimawati, (2008). *Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif, teori dan aplikasi*. Bandung: Agung Media.