

Work Environment as a Moderation of the Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on the Performance of Sleman District Social Service Employees

Arina Fauziah

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: arinafauzah03@gmail.com

Kusuma Chandra Kirana

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: kusumack@ustjogja.ac.id

Epsilandri Septyarini

Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Email: epsilandriseptyarini@ustjogja.ac.id

Keywords:

Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and commitment on employee performance as well as the influence of the work environment in memorizing the relationship between job satisfaction and commitment to the performance of the Dinas Sosial Kabupaten Sleman employee. The population and samples used in this study were all employees of the Dinas Sosial Kabupaten Sleman, totaling 60 people using the saturated sample method.. Methods of data collection using questionnaires. Partial Least Square (PLS) with the help of the SmartPLS 3.3.7 application was used as data analysis through three testing stages, namely: evaluation of the measurement model (outer model), evaluation of the structural model (inner model) and hypothesis testing. The results showed that there was a positive and significant effect of job satisfaction and organizational commitment variables on employees performance. The work environment cannot moderate the relationship between job satisfaction and employee performance and the work environment can moderate the relationship between organizational commitment to employee performance of the Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

Kata Kunci

Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Populasi dan sampel digunakan dalam penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman yang berjumlah 60 orang dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner. *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.3.7 digunakan sebagai analisis data melalui tiga tahap pengujian yaitu: evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kemampuan berpikir dan berkarya manusia yang tersimpan dalam diri, yang perlu digali, dibina, dikembangkan untuk dimanfaatkan sebaik-baiknya bagi kesejahteraan kehidupan manusia. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat memengaruhi sikap dan perilaku

manusia dalam mencapai tujuan hidup, baik individual maupun bersama (Sedarmayanti, 2017). Dalam mencapai tujuan bersama sumber daya manusia bergerak dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu organisasi/perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas karena sumber daya manusia yang kualitas menjadi kekuatan/aset

bagi organisasi yang dapat menghasilkan kinerja dengan baik dalam mencapai visi, misi, serta tujuan perusahaan atau organisasi.

Kinerja telah menjadi terminologi atau konsep penting dalam berbagai pembahasan khususnya dalam mendorong keberhasilan organisasi. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena apapun organisasinya kinerja merupakan kunci terhadap efektifitas keberhasilan organisasi. Menurut Byars dalam (Indrasari, 2017) Kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Menurut (Robbins, 2006) kepuasan kerja sebuah evaluasi karakteristik perasaan positif perihal pekerjaan seseorang. Menurut (Goldwin et al., 2019) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

Selain kepuasan kerja faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi seseorang yang bergabung dalam organisasi pada sebuah perusahaan/organisasi dituntut adanya komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi menurut Mowday, Porter & Steers dalam (Yusuf, 2018) sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi. Menurut

(Pusparani, 2021) apabila pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat mereka berkerja, maka dengan senatiasa pegawai tersebut akan mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Dalam pencapaian kinerja melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi, lingkungan kerja sebagai tempat menjalankan kinerja tentunya juga ikut serta sebagai faktor pendukung dalam hubungan pengaruh tersebut. Lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2015) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dimana suasana pekerjaan mampu memberikan kenyamanan serta kondisi kerja yang menyenangkan guna memberikan hasil kerja yang optimal sehingga karyawan dapat menyampaikan segala potensi dirinya. Dalam pencapaian kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai diperlukan lingkungan kerja yang yang baik dan nyaman sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Dinas Sosial Kabupaten Sleman adalah salah satu lembaga pemerintah daerah yang diberikan tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dalam penyelesaian masalah kesejahteraan sosial yang ada di Kabupaten Sleman diperlukan respon yang cepat dari petugas sosial. Respon cepat terhadap penanganan masalah sosial tersebut selain merupakan tanggung jawab petugas sosial juga merupakan tuntutan dari publik untuk mendapatkan pelayanan yang profesional. Oleh karena itu, dalam proses menjalankan kinerja yaitu pelayanan sosial kepada masyarakat Kabupaten Sleman memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kepuasan serta komitmen yang tinggi dengan terdukungnya lingkungan kerja yang baik sehingga terciptanya kinerja yang baik, agar bisa membawa organisasi mencapai visi, misi, serta tujuannya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepuasan Kerja (X1)

Menurut (Sutrisno, 2017) “Kepuasan kerja merupakan gambaran perilaku pegawai terhadap, imbalan yang diterima dalam kerja, pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan hal lain yang menyangkut faktor fisik serta psikis. Hasil dari perilaku terhadap pekerjaan ini adalah beberapa perilaku individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga memunculkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya”.

Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja artinya sikap emosional karyawan yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. jika pegawai merasakan menerima kepuasan penuh berasal dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan merasa nyaman dan senang dengan organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2011) dalam (Widiyanto, 2019) yang termasuk dalam indikator kepuasan kerja ialah: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) hubungan antar manusia, 3) gaji/salary, 4) promosi, 5) supervisi/pengawasan.

2.1.2 Komitmen Organisasi (X2)

Menurut (Luthans, 2006) komitmen organisasi sebagai perilaku yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, selalu berusaha sebagaimana harapan organisasi, selain itu didefinisikan bagaikan keyakinan khusus serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Menggunakan istilah perilaku ini merefleksikan loyalitas pegawai di organisasi serta proses berkesinambungan di mana perhatian terhadap anggota organisasi diekspresikan serta keberhasilan maupun kemajuan yang berkesinambungan. Menurut (Harlie, 2019) karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, jika ia memiliki kepercayaan serta mendapatkan tujuan organisasi, memiliki keinginan untuk selalu berusaha dalam pencapaian tujuan

organisasi, serta mempunyai harapan bertahan sebagai anggota suatu organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1991) dalam (Pritanadira, 2019) yang termasuk dalam indikator komitmen organisasi yakni : 1) Komitmen afektif (*affective commitment*). Keterkaitan emosional serta keterlibatan pada organisasi, 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Pegawai membutuhkan organisasi dan kerugian apabila meninggalkan organisasi, 3) Komitmen normatif (*normative commitment*). Kewajiban yang diberikan kepada organisasi dan kesetiaan/loyalitas yg harus diberikan kepada organisasi.

2.1.3 Lingkungan Kerja (M)

Menurut Sedarmayati dalam (Suratman Hadi, 2019) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, sekitaran lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta baiknya pengaturan kerja menjadi kelompok juga individual.

Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang termasuk dalam indikator lingkungan kerja adalah: 1) Pencahayaan, 2) Pewarnaan, 3) Suara, 4) Sirkulasi Udara, 5) Temperatur, 6) Hubungan dengan rekan kerja, 7) Hubungan dengan atasan.

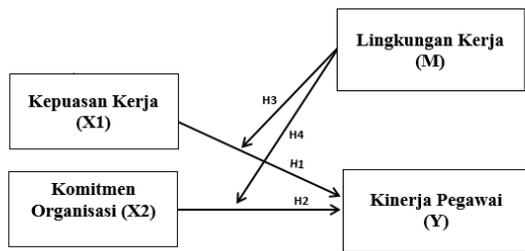
2.1.4 Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kuantitas serta kualitas ketika menjalankan tugas sesuai dengan fungsi pekerjaan yang diberikan. Menurut (Moeheriono, 2012) *performance* atau kinerja adalah penggambaran taraf pencapaian pelaksanaan kebijakan dalam mewujudkan target suatu program kegiatan yang tertuang dalam rencana strategis organisasi atau tujuan, visi, dan misi organisasi.

Menurut Robbins (2016) dalam (Akbar, 2018) yang termasuk dalam indikator kinerja pegawai yaitu : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) efektivitas 4) ketepatan waktu, 5) kemandirian.

2.2 Kerangka Pikir Penelitian

Berikut adalah kerangka pikir penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan populasi dan sampel semua pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman berjumlah 60 pegawai. Dengan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan sampling jenuh. Untuk pengambilan data menggunakan bantuan kuisioner dengan skala Linkert 1-5. *Partial Least Square* (PLS) sebagai metode analisis data dengan bantuan software SmartPLS 3.3.7 melalui 3 tahap pengujian yaitu:

a. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1) Convergent Validity

Digunakan untuk mengetahui validitas setiap indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Kriteria pengujian menggunakan *Outer Loadings* $\geq 0,7$ dan *Average Variance Extracted (AVE)* $> 0,5$

2) Diskriminan Validity

Cross Loading Factor, $\geq 0,7$ terhadap variabelnya dan diharapkan lebih besar terhadap variabel lain

3) Uji reliabilitas

Uji *reliabilitas* digunakan sebagai gambaran ketepatan instrument, akurasi, dan konsistensi dalam pengukuran konstruk. *Kriteria pengujian menggunakan Cronbach's Alpha* $> 0,6$ dan *Composite Reliability* $> 0,7$

b. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1) Uji Koefisien determinasi (*R-Square*)

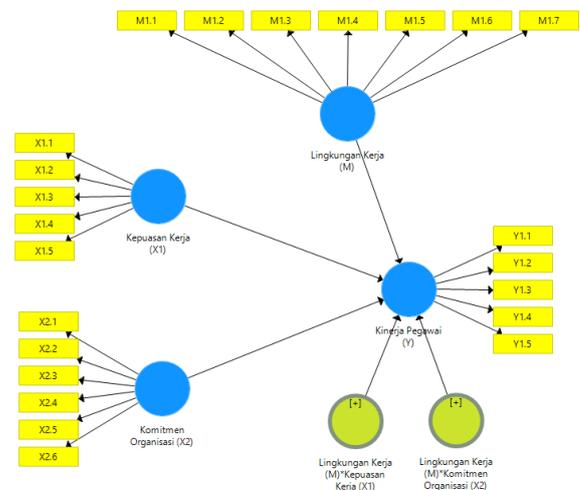
Mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen dalam model jalur.

Menurut (Latan & Ghozali, 2014) kriteria nilai *R-Square* 0.75 menggambarkan substansial atau kuat, 0.50 menggambarkan moderate atau sedang, 0.25 menggambarkan lemah atau buruk.

c. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan guna menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul sebelum penelitian ini. Yang mana pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan perintah bootstrapping pada aplikasi SmartPLS dengan *Rules of Thumb* dipergunakan ialah Nilai *t-statistics* $> 1,96$ menggunakan tingkat signifikansi *P-value* 0,05 (5%).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Model Penelitian yang Diajukan

4.1 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas (*Convergent Validity* dan *Diskriminant Validity*)

1) Convergent Validity

Uji validitas konvergen dapat dilihat nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel laten. Nilai *outer loading* $> 0,7$ menunjukkan bahwa variabel sudah menjelaskan 50% atau lebih varians indikatornya. Pengujian *Convergent Validity* juga dapat dinilai melalui nilai AVE. Jika nilai *AVE* $> 0,05$ dapat dikategorikan valid (Sarstedt et al., 2017).

Tabel 1. Uji Convergent Validity (Outer Loadings)

Indikator	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Lingkungan Kerja (M)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,802			
X1.2	0,830			
X1.3	0,778			
X1.4	0,859			
X1.5	0,711			
X2.1		0,706		
X2.2		0,714		
X2.3		0,749		
X2.4		0,801		
X2.5		0,813		
X2.6		0,793		
M1.1			0,798	
M1.2			0,736	
M1.3			0,780	
M1.4			0,800	
M1.5			0,848	
M1.6			0,723	
M1.7			0,799	
Y1.1				0,783
Y1.2				0,767
Y1.3				0,829
Y1.4				0,757
Y1.5				0,717

Dari hasil keseluruhan indikator untuk variabel sudah memenuhi loading factor di atas 0,70. Oleh karena itu, konstruk yang dibentuk oleh indikator dikategorikan valid.

Tabel 2. Uji Convergent Validity Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kepuasan Kerja (X1)	0,636
Komitmen Organisasi (X2)	0,584
Lingkungan Kerja (M)	0,615
Kinerja Pegawai (Y)	0,595
Lingkungan Kerja (M)*Kepuasan Kerja (X1)	1,000
Lingkungan Kerja (M)*Komitmen Organisasi (X2)	1,000

Masing-masing nilai AVE untuk keseluruhan konstruk sudah memiliki nilai $AVE \geq 0,50$ sehingga seluruh konstruk dapat dikategorikan valid.

2) Diskriminant Validity

Cross loadings ialah pendekatan yang biasa dipergunakan pada pengujian *discriminant validity*. *cross loadings* dalam indikator pada konstruk laten itu sendiri diharapkan lebih besar dari nilai *cross loadings* pada konstruk latennya. (Sarstedt et al., 2017).

Tabel 3. Uji Discriminant Validity (Cross Loadings)

Kode Indikator	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Lingkungan Kerja (M)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,802	0,612	0,540	0,672
X1.2	0,830	0,450	0,511	0,588
X1.3	0,778	0,463	0,358	0,523
X1.4	0,859	0,563	0,527	0,666
X1.5	0,711	0,487	0,381	0,515
X2.1	0,554	0,706	0,485	0,485
X2.2	0,351	0,714	0,457	0,394
X2.3	0,449	0,749	0,434	0,467
X2.4	0,586	0,801	0,603	0,665
X2.5	0,613	0,813	0,503	0,786
X2.6	0,343	0,793	0,560	0,525
M1.1	0,425	0,471	0,798	0,467
M1.2	0,281	0,412	0,736	0,528
M1.3	0,589	0,506	0,780	0,565
M1.4	0,466	0,578	0,800	0,504
M1.5	0,434	0,604	0,848	0,567
M1.6	0,536	0,543	0,723	0,547
M1.7	0,491	0,535	0,799	0,508
Y1.1	0,580	0,587	0,476	0,783
Y1.2	0,642	0,535	0,431	0,767
Y1.3	0,577	0,633	0,499	0,829
Y1.4	0,694	0,564	0,601	0,757
Y1.5	0,370	0,612	0,595	0,717

Hasil *cross loading* menunjukkan bahwa nilai hubungan indikator dengan konstraknya lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, seluruh

konstrak atau variabel laten telah mempunyai validitas diskriminan yang baik, di mana indikator pada blok indikator konstrak tersebut lebih besar dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

3) Uji Reliabilitas

Pengujian juga dapat dilakukan dalam uji reliabilitas yang mana dalam hal ini uji reliability dilakukan menggunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* maka dapat diketahui tingkat reliabelnya suatu kuisisioner dalam upaya menjawab suatu hipotesa penelitian Uji *reliabilitas* digunakan sebagai gambaran ketepatan instrument, akurasi, dan konsistensi dalam pengukuran konstruk. Artinya, apabila mengetahui *reliability* maka diketahui juga konsistensi dari alat pengukur penelitian tersebut. Sebuah alat pengukur akan dinyatakan reliabel dan konsisten apabila mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan *composite reliability* diatas 0,70. Yang mana secara lebih rinci akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Composite	
	Alpha	Reliability
Kepuasan Kerja (X1)	0,856	0,897
Komitmen Organisasi (X2)	0,860	0,893
Lingkungan Kerja (M)	0,895	0,918
Kinerja Pegawai (Y)	0,829	0,880
Lingkungan Kerja (M)* Kepuasan Kerja (X1)	1,000	1,000
Lingkungan Kerja (M)*Komitmen Organisasi (X2)	1,000	1,000

Dari tabel pengujian *reliabilitas* menunjukkan semua nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan nilai ini menunjukkan kriteria tingkat reliabilitas variabel telah terpenuhi dan *composite reliability* lebih besar 0,7 yang menyatakan semua variabel dinyatakan reliabel dan kriteria pengujian telah kriteria terpenuhi.

b. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

1) Uji Koefisien determinasi (*R-Square*)

Yakni prediksi suatu model yang bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan. Menggunakan istilah lain guna mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen dalam model jalur. Menurut (Latan & Ghazali, 2014) kriteria nilai *R-Square* 0.75 menggambarkan substansial/kuat, 0.50 menggambarkan moderate/sedang, 0.25 menggambarkan lemah/buruk.

Tabel 5. Uji Determinasi R² (*R-Square*)

Variabel	R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,739

Dari model yang dibangun dari variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, lingkungan kerja*kepuasan kerja, dan lingkungan kerja*komitmen organisasi, mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai sebesar 0,739% sedangkan sisanya 26,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai ini dikategorikan baik.

2) Uji Hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan guna menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul sebelum penelitian ini. Yang mana pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan perintah bootstrapping pada aplikasi SmartPLS dengan *Rules of Thumb* dipergunakan ialah Nilai *t-statistics* > 1,96 menggunakan tingkat signifikansi *P-value* 0,05 (5%). Yang mana lebih rincinya dapat dicermati di tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Hubungan Variabel	Original Sampel	T Statistik	P Values
Kepuasan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,316	2,546	0,011
Komitmen Organisasi	0,411	3,413	0,001

(X2) -> Kinerja Pegawai (Y)			
Lingkungan Kerja			
(M)*Kepuasan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,183	1,460	0,145
Lingkungan Kerja			
(M)*Komitme n Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,259	2,092	0,037

4.2 Hasil Penelitian

Dari hasil uji hipotesis pada tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut :

- Diperoleh hasil *original sampel* sebesar positif 0,316 t-statistik sebesar 2,546 > 1,96 dan *P-value* sebesar 0,011 < 0,05 maka kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- Diperoleh hasil *original sampel* sebesar positif 0,411 t-statistik sebesar 3,413 > 1,96 dan *P-value* sebesar 0,001 < 0,05 maka komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
- Diperoleh hasil *original sampel* sebesar positif -0,183 T-statistik sebesar 1,460 < 1,96 dengan tingkat signifikansi *P-value* sebesar 0,145 > 0,05 lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
- Diperoleh hasil *original sampel* sebesar positif 0,259 t-statistik sebesar 2,092 > 1,96 dan *P-value* sebesar 0,037 < 0,05 maka lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

4.3 Pembahasan Penelitian

a. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terbukti dengan *P-value* sebesar 0,011 < 0,05 atau dengan t-statistik sebesar 2,546 > 1,96 dan *original sampel* sebesar 0,316. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, kepuasan kerja yang mengandung arti sangat penting, baik dari sisi pekerjaan maupun dengan memperoleh pengembangan karir, penghargaan, hubungan antar rekan kerja dan suasana kepemimpinan yang baik. dengan semakin tingginya kepuasan yang dimiliki tersebut pegawai akan meningkatkan kinerjanya.

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

b. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Hasil analisis uji hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terbukti dengan *P-value* sebesar 0,001 < 0,05 atau dengan t-statistik sebesar 3,413 > 1,96 dan *original sampel* sebesar 0,411. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, keinginan pegawai untuk bertahan menjadi bagian organisasi karena memiliki tanggung jawab yang harus ditunjukkan kepada organisasi, keinginan bertahan menjadi bagian organisasi karena kebutuhan gaji dan kerugian bila meninggalkan organisasi, serta tanggungjawab dan loyalitas yang harus diberikan kepada organisasi menyebabkan pegawai merasa berkomitmen dan harus mengabdikan pada organisasi tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan Hasil analisis uji hipotesis moderasi yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Terbukti dengan *P-value* sebesar $0,145 > 0,05$ atau dengan *t-statistik* sebesar $1,460 < 1,96$ dan *original sampel* sebesar $-0,183$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Artinya, Di dalam penelitian ini Lingkungan Kerja bukan sebagai variabel moderasi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H3: Lingkungan kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

e. Pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis moderasi yang dilakukan dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Terbukti dengan *P-value* sebesar $0,037 < 0,05$ atau dengan *t-statistik* sebesar $2,092 > 1,96$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Di dalam penelitian ini Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi. Artinya, Di dalam penelitian ini Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

H4: Lingkungan kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

5. PENUTUP

5.1 Simpulan

Dari analisis data penelitian terhadap pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman, sebagai berikut adalah kesimpulannya.

- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
- Lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

5.2 Saran

a. Bagi instansi

Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya,

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, dari penulis merekomendasikan menambah indikator dengan berlandaskan teori dan didukung dengan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, kemudian menambah sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja*. 3(2), 1–17.
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis*, 4(1), 36–45.
- Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur*, 8(2), 191–206.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi*

- Iklm Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan.* Indomedia Pustaka.
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol.*, 3(1), 66–79.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications using WarpPLS 4.*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Mehmeti, A. (2020). *Impact Of Motivation and Job Satisfaction On Employee Performance.*
<https://doi.org/10.47063/EBTSF.2020.036>
- Moeheriono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.”* Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia.
- Pritanadira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *IJIP : Indonesian Journal of Islamic Psychology*, 1(1), 35–54.
<https://doi.org/10.18326/ijip.v1i1.35-54>
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi kedua belas.* Jakarta: Salemba Empat.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (Issue September).
<https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 64.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9.
<https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Kencana.
- Widiyanto, M. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen.* 2, 179–187.
- Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi: Definisi Dipengaruhi, dan Mempengaruhi.* Makassar: Nas Media Pustaka.