

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI
LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG)**

THESIS PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN



DISUSUN OLEH

FAIZIN

20402300213

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG**

SEMARANG

2024

TESIS

Usulan Penelitian Untuk Tesis

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI
LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABLE INTERVENING*
(STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG)**

DISUSUN OLEH:

FAIZIN

20402300213

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
Dapat diajukan kehadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 05 Desember 2024

جامعته الاسلاميه
Pembimbing,



Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd,MM

NIK. 210421057

**PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI LINGKUNGAN
KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING*
(STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG)**

DISUSUN OLEH:

FAIZIN
20402300213

Telah Dipertahankan Di Depan Penguji
Pada Tanggal 05 Desember 2024
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing,



Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd.MM

NIK. 210421057

Penguji I,



Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, MSi

NIK. 210492029

Penguji II,



Sri Wahyuni Ratnasari, SE, M.Bus

NIK. 210498040

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen

Tanggal 05 Desember 2024

Ketua Program Studi Magister Manajemen




Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si

NIK. 210490020

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA TULIS ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Faizin
NIM : 20402300213
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/Thesis/Disertasi~~ dengan judul:

PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTASEMARANG)

dan mmenyetujuinya menjadi hal milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak Bebas Royalti Non-Eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 05 Desember 2024



Faizin

20402300213

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Faizin

NIM : 20402300213

Program Studi : Magister Manajemen

Judul : **PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG)**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa penulisan Laporan Tesis ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari penulis sendiri, bukan merupakan hasil plagiat atau jiplakan dari karya orang lain karena hal tersebut merupakan hal yang sangat melanggar etika yang berlaku dalam kaidah keilmuan. Atas pernyataan ini, saya siap menanggung resiko dan sanksi yang dijatuhkan ke penulis apabila kemudian hari ternyata terdapat pelanggaran tulisan terhadap etika keilmuan dalam Laporan Tesis ini.



Semarang, 05 Desember 2024

Faizin

20402300213

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini hingga akhir dengan judul: **PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI KECAMATAN MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI *VARIABEL INTERVENING* (STUDI DIKECAMATAN GENUK KOTA SEMARANG).**

Penulisan Laporan Tesis ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sastra 2 (S2) pada Fakultas Ekonomi Jurusan Magister Manajemen di Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam proses penyusunan Laporan Tesis ini penulis menyadari mendapatkan bantuan, bimbingan serta dukungan penuh dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Agustina Fitrianingrum, S.Pd,MM Selaku Dosen Pembimbing yang dengan penuh kesabaran dalam membimbing, memberikan saran, masukan serta arahan dalam penyusunan Laporan Tesis hingga selesai.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si Selaku Ketua Jurusan Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Siti Chumairoh atau istri saya yang telah memberikan do`a, semangat, dukungan, serta kasih sayang sehingga Laporan Tesis ini dapat terselesaikan.
5. Nada Fajriya Elvi Zahra dan Naila Maulida Fitriana atau anak saya yang telah memberikan do`a, semangat, dukungan, serta kasih sayang sehingga Laporan Tesis ini dapat terselesaikan.
6. Teman-teman dari Kelurahan Terboyo Wetan yang telah memberikan do`a, semangat, dukungan, serta kasih sayang sehingga Laporan Tesis ini dapat terselesaikan.

Semoga seluruh bantuan, bimbingan dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis tersebut mendapatkan pahala dari Allah SWT. Penulis sangat menyadari Tesis ini masih jauh dari kata sempurna, mengingat kurangnya kemampuan dan pengetahuan penulis. Oleh karena itu, saran dan kritik dari pembaca yang bersifat membangun sangat penulis harapkan. Akhir kata dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan semoga Tesis ini dapat bermanfaat, khususnya bagi pribadi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

Wassalamualaikum. Wr. Wb.

Semarang, 05 Desember 2024



Faizin

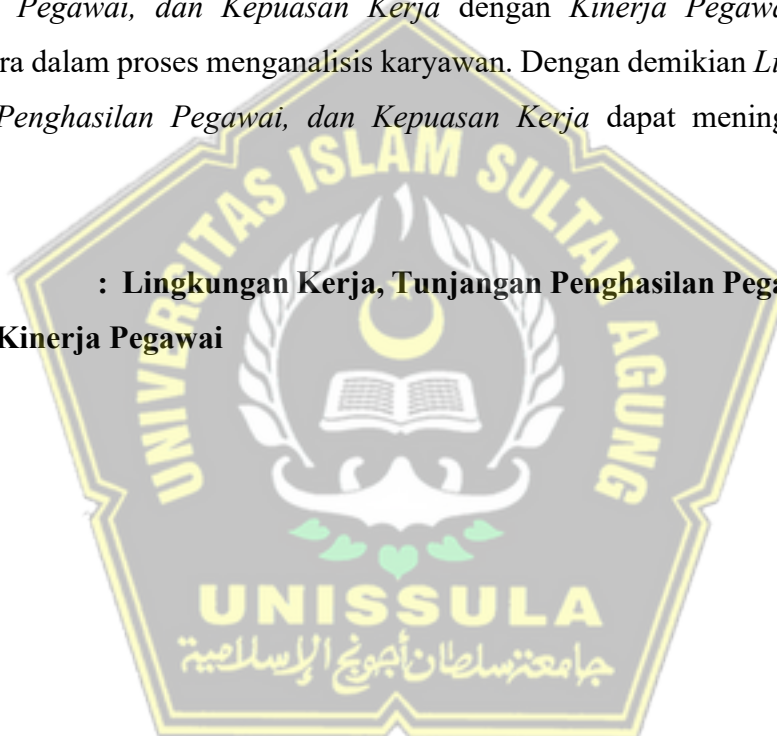
20402300213

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman dan waktunya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai di kawasan Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Dengan menggunakan variabel Lingkungan kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, dan Kepuasan kerja.

Metode analisis yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif, dengan menggunakan alat bantu Smart PLS 3.0. Sampel jenuh dalam penelitian ini sejumlah 94 pada pegawai di Kawasan Kecamatan Genuk, Kota Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuisioner yang kemudian dianalisis untuk menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara *Lingkungan kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, dan Kepuasan Kerja* dengan *Kinerja Pegawai* memudahkan instrasi negara dalam proses menganalisis karyawan. Dengan demikian *Lingkungan kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, dan Kepuasan Kerja* dapat meningkatkan *Kinerja Pegawai*.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai



ABSTRACT

Employee performance is a work result achieved by someone in carrying out their duties assigned to them based on their experience and time. This study aims to analyze the dominant factors that influence employee performance in the Genuk District area, Semarang City. By using the variables of Work Environment, Employee Income Allowance, and Job Satisfaction.

The analysis method used in this study is the quantitative method, using the Smart PLS 3.0 tool. The saturated sample in this study was 94 employees in the Genuk District Area, Semarang City. The data collection method used was through a questionnaire which was then analyzed to show that the strength of the relationship between the Work Environment, Employee Income Allowance, and Job Satisfaction with Employee Performance facilitates state institutions in the process of analyzing employees. Thus, the Work Environment, Employee Income Allowance, and Job Satisfaction can improve Employee Performance.

Keywords : *Work Environment, Employee Income Allowance, Job Satisfaction, and Employee Performance*



DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iii
KATA PENGANTAR.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.4.1. Segi Praktis.....	5
1.4.2. Segi Teoritis.....	5
BAB II	7
KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Kinerja Pegawai.....	7
2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	7
2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	7
2.2 Lingkungan Kerja.....	8
2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	8
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	9
2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai.....	9
2.3.1 Definisi Tambahan Penghasilan Pegawai.....	9
2.3.2 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai.....	10
2.4 Kepuasan Kerja.....	10
2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja.....	10
2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja.....	11
2.5 Pengembangan Hipotesis.....	11
2.5.1 Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	11
2.5.2 ...Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja ..	12
2.5.3 ...Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja ..	12
2.5.4 Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja	13

2.5.5	Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	13
2.5.6	Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja....	14
2.5.7	Pengembangan Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	14
BAB III.....		17
METODE PENELITIAN		17
3.1	Jenis Penelitian	17
3.2	Sumber dan Metode Pengumpulan Data	17
3.2.1	Data Primer.....	17
3.3	Populasi dan Sampel.....	18
3.3.1	Populasi	18
3.3.2	Sampel Jenuh (Sampel Sensus)	18
3.4	Metode Pengumpulan Data	18
3.4.1	Kuisisioner	18
3.5	Definisi Operasional Variabel dan Indikator.....	19
3.6	Teknik Analisis Data	21
3.6.1	Smart Partial Least Square (PLS).....	21
3.6.2	Outer Model (Measutement Model).....	22
3.6.3	Inner Model (Structural Model)	23
BAB IV.....		25
HASIL DAN PEMBAHASAN		25
4.1	Deskripsi Responden	25
4.2	Analisis Deskriptif.....	27
4.2.1	Lingkungan Kerja.....	28
4.2.2	Tunjangan Penghasilan Pegawai	30
4.2.3	Kepuasan Kerja.....	32
4.2.4	Kinerja Pegawai.....	34
4.2	Model FIT (NFI).....	36
4.3.	Analisis Statistik.....	37
4.3.1	Model Pengukuran (Outer Model)	38
4.3.2	Uji Koefisien Determinasi (Q-Square).....	46
4.4	Hasil Penelitian dan Pembahasan	46
4.4.1	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	46
4.4.2	Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja	47
4.4.3	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	47
4.4.4	Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai	48
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	48
BAB V		49
KESIMPULAN DAN SARAN		49
5.1	Kesimpulan.....	49
5.2	Saran	49
5.3	Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang	50
DAFTAR PUSTAKA.....		51
LAMPIRAN		56
LAMPIRAN 1: KUISIONER PENELITIAN		56
LAMPIRAN 2: TABULASI DATA		59

LAMPIRAN 3: HASIL OUTPUT SMART PLS 3.0..... 64
LAMPIRAN 4: DIAGRAM OUTPUT SMART PLS 3.0..... 69



DAFTAR TABEL

Tabel 3 1 Skala Likert.....	19
Tabel 3 2 Definisi Operasional	20
Tabel 4 1 Deskripsi Responden: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Berapa Lama Bekerja.....	25
Tabel 4 2 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja	29
Tabel 4 3 Statistik Deskriptif Variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai	31
Tabel 4 4 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Pegawai.....	33
Tabel 4 5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai.....	35
Tabel 4 6 Model FIT (NFI).....	36
Tabel 4 7 Convergent Validity.....	39
Tabel 4 8 Convergent Validity.....	41
Tabel 4 9 Nilai Reliabilitas	42
Tabel 4 10 Nilai Composite Reliability dan Cronbach`s Alpha	43
Tabel 4 11 Total Effects.....	44
Tabel 4 12 Nilai R-Square	45
Tabel 4 13 Nilai Q-Square	46



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2 1 Koseptual Penelitian	16
Gambar 4 1 Full Model.....	37
Gambar 4 2 Setelah Drop Out.....	37
Gambar 4 3 Full Model Setelah Drop Out.....	39
Gambar 4 4 Inner Model Bootstapping T-Value	43



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan aspek paling penting bagi keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen sumber daya manusia berperan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan Perusahaan, menurut penelitian dari (Aruan & Wirdania, 2020). Tugas manajer sumber daya manusia dalam mengelola karyawan diantaranya adalah tentang bagaimana upaya yang mungkin dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan (Aprilia et al., 2022) Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan tempat dimana dia bekerja. Bentuk kepuasan kerja karyawan terlihat dari sikap positif atau negatif dalam diri karyawan. Kepuasan kerja menjadi pertimbangan penting bagi karyawan untuk loyal dan bertahan pada sebuah perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan adalah topik menarik untuk dijadikan suatu kajian dalam sebuah penelitian. Beberapa penelitian sebelumnya memberikan informasi yang menarik mengenai determinan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Annisa & Dirbawanto, 2022) definisi lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi seorang pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang di berikan. Pada dasarnya pengertian lingkungan berkaitan dengan elemen-elemen yang ada disekitar perusahaan yang berdampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap perusahaan. Dalam konteks lingkungan kerja maka dapat didefinisikan sebagai elemen-elemen yang ada disekitar karyawan, yang berdampak secara langsung dan tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai.

Definisi lingkungan perusahaan menurut (Adella, 2020) yang menyatakan bahwa lingkungan perusahaan dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor-

faktor ekstern yang mempengaruhi organisasi dan kegiatannya. Sedangkan definisi lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor eksternal yang mempengaruhi individu, perusahaan, dan masyarakat.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Robbins (1996) menyatakan bahwa mayoritas karyawan lebih menyukai lingkungan kerja fisik yang bersih, nyaman, dan didukung dengan peralatan modern. Pendapat Robbins (1996) tersebut memberikan sebuah gagasan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki peran penting untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu, penelitian ini akan mengkonfirmasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan. Namun, pada kasus ini peneliti akan menggunakan objek penelitian yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya. Dessler dalam Handoko (2001) (Wahyono et al., 2020) mengemukakan ada perbedaan antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya cenderung memiliki catatan kehadiran dan ketaatan terhadap peraturan lebih baik, namun kurang aktif berpartisipasi dalam kegiatan serikat pekerja. Karyawan ini juga biasanya memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam pekerjaannya (Hariyanto et al., 2021).

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja. Robbins (2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada Kinerja Pegawai. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Kebijakan Tunjangan tambahan penghasilan pegawai telah diterapkan oleh pemerintah Kota Semarang, Khususnya di Kelurahan Terboyo Wetan berupa tunjangan tambahan penghasilan dengan tujuan bahwa agar para pegawai termotivasi untuk bekerja lebih giat, disiplin dan bertanggung jawab atas kerjanya. Kebijakan ini tertuang dalam peraturan Walikota Semarang no 1 tahun 2023. Yaitu, yang dimaksud dengan tambahan penghasilan pegawai adalah tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil dilingkungan pemerintah sebagai imbalan atas prestasi kerja dan bertujuan untuk memotivasi Aparatur Sipil Negara untuk bekerja lebih giat dan professional memotivasi Aparatur Sipil Negara yang bekerja melampaui beban kerja normal, memotivasi meningkatkan semangat Aparatur Sipil Negara dalam menunjang pencapaian kinerja daerah, dan meningkatkan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara.

Namun timbul permasalahan dalam pembayaran tambahan penghasilan, yang sejatinya tujuannya dengan diberikan tambahan penghasilan pegawai untuk memberikan motivasi bagi para pegawai ternyata tidak berdampak sesuai dengan yang diharapkan, pasalnya masih ditemukan berbagai masalah terutama masalah disiplin pegawai, dimana pegawai yang tidak melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik, masih diberikan tambahan penghasilan pegawai yang sama dengan loyal dan legalitas terhadap tugas, selain itu pimpinan merasa kesulitan dalam mengetahui pegawai-pegawai mana yang melaksanakan tugasnya dengan baik, dan mana yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik pula, kemudian peran pemerintah juga sangat penting dalam pembayaran tambahan penghasilan yang dinilai sering terlambat dalam memberikan atau membayar tambahan penghasilan untuk pegawai.

Namun, penerapan TPP dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai irigasi juga memiliki tantangan tersendiri. Beberapa tantangan tersebut antara lain :

1. Penentuan kriteria yang objektif: untuk menerapkan TPP secara adil, perlu

adanya kriteria yang objektif dalam menilai kinerja pegawai. Hal ini dapat menjadi tantangan, mengingat kinerja pegawai irigasi melibatkan berbagai aspek yang kompleks dan sulit diukur secara langsung.

2. Pengawasan dan evaluasi yang efektif: diperlukan sistem pengawasan dan evaluasi yang efektif untuk memastikan bahwa penerapan TPP benar-benar berdasarkan kinerja nyata pegawai Kelurahan. Hal ini akan melibatkan pengukuran, pelaporan, dan monitoring yang teratur dan transparan.
3. Anggaran yang memadai: implementasi TPP akan membutuhkan anggaran yang memadai untuk membiayai insentif yang diberikan kepada pegawai Kelurahan. Oleh karena itu, perlu adanya perencanaan yang baik dan dukungan keuangan yang cukup agar TPP dapat berjalan secara berkelanjutan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena gap, dan riset gap, maka masalah penelitian adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Genuk Kota Semarang. Adapun pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
4. Bagaimana pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja?
6. Bagaimana pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap

kepuasan kerja

2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kepuasan kerja
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja melalui kepuasan kerja
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja
6. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh tunjangan penghasilan pegawai terhadap kinerja
7. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Segi Praktis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan salah satu dasar pilihan dan pembelajaran untuk Karyawan dan Pimpinan di Instansi Negara Khususnya di kecamatan Genuk, Kota Semarang dalam membangun kinerja.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber refresi oleh para Karyawan dan Pimpinan di Instansi Negara Khususnya di kecamatan Genuk, Kota Semarang dalam membangun kinerja.

1.4.2. Segi Teoritis

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai refrensi untuk penelitian- penelitian selanjutnya mengenai konsep kesiapan di dalam perubahan di masa yang akan datang.
2. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dikembangkan menjadi penelitian- penelitian baru oleh para peneliti lainnya, sehingga hasil penelitian yang

diperoleh akan semakin lebihbaik.

3. Diharapkan data-data serta informasi yang telah ada di dalam penelitian ini dapat menambahkan ilmu pengetahuan baru dibidang religiusitas dan kesiapan perubahanyang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut (Elton Mayo, 1880) yang dikembangkan oleh (Marliani, 2021) berpendapat bahwa Kinerja Pegawai merupakan suatu pendukung dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan dalam peningkatan kinerja.

Kinerja merupakan suatu hal yang ada dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Selain itu perusahaan akan membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja Pegawai yang terdiri dari internal dan eksternal tersebut akan mempengaruhi motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja dan komitmen organisasi. Pendefinisian tersebut telah di kembangkan oleh (Syamsu et al., 2019).

Sebuah catatan berupa *outcome* yang dihasilkan dari beberapa fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama beberapa periode merupakan pendefinisian dari Kinerja Pegawai menurut (Rubai'ah & Lestari, 2022). Selain itu, di dalam penelitian ini juga berpendapat bahwa Kinerja Pegawai merupakan sebuah keberhasilan seorang individu karyawan yang tergabung dalam personil, tim, ataupun dividi organisasi untuk memenuhi sasaran strategi yang sudah dirancang sebelumnya serta sesuai dengan tingkah laku yang diharapkan.

Secara luas Kinerja Pegawai di dalam penelitian (Satria, 2021) berpendapat bahwa Kinerja Pegawai merupakan kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan kepada individu tersebut.

2.1.2 Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Di dalam penelitian

(Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022) berpendapat bahwa Kinerja Pegawai memiliki lima indikator penunjang, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut (Freedick Winslow Taylor, 1856) yang dikembangkan oleh (Baskara, 2023) berpendapat bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan fisik seperti alat-alat kerja, tata letak ruang kerja, dan prosedur harus dioptimalkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja merupakan alat ukur dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya yang dimana seseorang bekerja, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pendefinisian tersebut telah dikembangkan oleh (Irnanda et al., 2019). Selanjutnya peneliti tersebut berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah alay penerangan, suhu udara, keisingan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan, maupun keamanan kerja.

Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan pada akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Menurut (Khomariah, 2020) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/kerasan, dan lain sebagainya ,merupakan pendefinsian dari lingkungan kerja menurut (Lestari et al., 2020).

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat pekerjaan yang dimana lingkungannya berisi para individu yang bekerja. Di dalam penelitian ini kemudian mengungkapkan indikator dari lingkungan kerja menurut penelitian (Ginting & Siagian, 2021) yaitu:

1. Kondisi kerja
2. Fasilitas Kerja
3. Peraturan Kerja

2.3 Tambahan Penghasilan Pegawai

2.3.1 Definisi Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan Penghasilan Pegawai menurut (Robert Owen, 1771) yang dikembangkan oleh (Marsyam et al., 2020) berpendapat bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan kesejahteraan umum pekerja yang lebih terstruktur dalam memberikan insentif bagi karyawan seperti meningkatkan upah untuk meningkatkan produktivitas. Tambahan Penghasilan Pegawai atau insentif merupakan sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, perihal tersebut dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut pendapat dari (Umbeang et al., 2023) tunjangan penghasilan pegawai atau TPP dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga.

Tunjangan penghasilan pegawai sangat penting bagi pegawai itu sendiri sebagai individu, karena besarnya tunjangan kinerja merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Pendapat tersebut dikemukakan oleh (Hamidun et al., 2023) yang berpendapat bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai untuk melengkapi kebutuhan para pegawai untuk melengkapi kebutuhan sehari-hari. Menurut (Hamidun et al., 2023) tunjangan penghasilan pegawai dipandang sebagai sebuah sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi yang langsung berkaitan dengan

prestasi kerja dan kompensasi yang tidak langsung berkaitan dengan prestasi kerja.

2.3.2 Indikator Tambahan Penghasilan Pegawai

Tambahan penghasilan pegawai merupakan suatu penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerjanya. Peningkatan variabel tambahan penghasilan pegawai dapat ditentukan oleh besarnya peran indikator mampu membentuknya, menurut (Marsyam et al., 2020) yaitu:

1. Pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja
2. Tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kehadiran
3. Pemberian tunjangan kinerja pada masing-masing pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja menurut (Elton Mayo, 1880) yang dikembangkan oleh (Marliani, 2021) berpendapat bahwa merupakan cerminan bagaimana perasaan karyawan tentang tempat kerja mereka, termasuk apakah mereka baahagia atau tidak bahagia, nyaman atau tidak nyaman. Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka mampu memberikan hal-hal yang dianggap penting menurut (Fitriantini et al., 2019) merupakan penegasan dari kepuasan karyawan. Pada penelitian tersebut juga mengemukakan bahwa perasaan puas yang dirasakan oleh masing-masing individu akan berbeda satu sama lain, tergantung ekspektasi dan harapan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan.

Beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja menurut penelitian (Mubarok & Zein, 2019) adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan, rekan kerja, pengawasan, jabatan, dan tunjangan.

2.4.2 Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan ungkapan-ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan. Indikator Indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Khomariah, 2020) yaitu:

1. pekerjaan itu sendiri
2. gaji
3. rekan kerja
4. promosi

2.5 Pengembangan Hipotesis

2.5.1 Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja yang positif tentunya akan meningkatkan perasaan kepuasan kerja karyawan. Menurut (Luthfiana & Rianto, 2023) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang buruk dan komunikasi yang buruk di tempat kerja adalah penyebab utama ketidakbahagiaan kerja. Karyawan menanggapi ketidakpuasan dengan berbagai cara seperti; penurunan kinerja, dan mengkomunikasikan ketidakpuasan mereka. Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Menurut (Yuliawan & Nurrohman, 2021) berpendapat bahwa sumber daya manusia akan bekerja secara maksimal apabila ditunjang dengan suatu kondisi lingkungan yang sesuai.

Pendapat tersebut dikuatkan oleh pendapat dari (Muaroma & Indriati, 2022) yang berpendapat bahwa karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga mendapatkan hasil yang optimal melalui lingkungan kerja yang baik untuk kepuasan kerja karyawan.

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.2 Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Keuangan yang diterima setiap bulan pada dasarnya mempunyai serangkaian kebutuhan yang harus dipenuhi. Pada umumnya gaji yang diterima oleh karyawan merupakan kepuasan bagi karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut penelitian (Citrawati, 2021) kepuasan karyawan mencerminkan seberapa tinggi tingkat penghasilan yang diberikan oleh perusahaan.

Tunjangan lainnya yang diberikan oleh organisasi seperti kesehatan, hari raya, uang makan, dll merupakan bentuk dari kepuasan kerja. Menurut penelitian (Lindasari et al., 2022) berpendapat bahwa tunjangan merupakan suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang diberikan secara adil untuk karyawan.

Selanjutnya di dalam penelitian (Handayani, 2019) berpendapat bahwa beberapa faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja yaitu seperti: faktor psikologis, sosial, tunjangan, fisik, dan finansial.

H2 : Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.5.3 Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Kinerja Pegawai dalam kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan yang baik memerlukan lingkungan kerja yang baik melalui kepuasan kerja. Menurut (Auliana & Achmad, 2023) berpendapat bahwa dari perilaku karyawan, sesuatu yang aktual dikerjakan dan dapat diobservasi mencangkup lingkungan maupun kepuasan kerja dari karyawan di dalam organisasi maupun perusahaan.

Dalam menciptakan kinerja yang baik dan optimal bagi keberlangsungan karyawan menurut (Eka & Sugiarto, 2022) lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepuasan maupun Kinerja Pegawai yang baik.

Penurunan Kinerja Pegawai tidak boleh dibiarkan karena kepuasan karyawan yang dihadapi sering terjadi karena pola lingkungan kerja dan kepuasan kerja dari perusahaan yang kurang baik, pendapat tersebut dikemukakan oleh (Kurniawan & Wijayanti, 2021).

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

2.5.4 Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Tunjangan merupakan sesuatu yang diterima oleh pegawai dalam bentuk gaji, upah, maupun perihal lain yang mampu menunjang kinerja pegawai melalui kepuasan kerja karyawan menurut (Anjani et al., 2021). Di dalam penelitian (Citrawati, 2021) yang berpendapat bahwa tingkat kepuasan karyawan akan meningkat apabila tunjangan penghasilan pegawai diberikan.

Menurut (Khotmi, 2020) kinerja karyawan baik akan dipengaruhi oleh tunjangan penghasilan pegawai dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan. Peneliti juga berpendapat bahwa rasa nyaman karena yang diberikan perusahaan pada dasarnya diciptakan dengan adanya kepuasan karyawan yang baik melalui tunjangan penghasilan pegawai tambahan.

H4 : Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

2.5.5 Pengembangan Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Kinerja Pegawai yang tinggi menurut (Andriyani et al., 2020) akan dipengaruhi oleh lingkungan lingkungan karyawan yang loyal, mendukung dan karyawan akan termotivasi apabila lingkungan kerja yang individu jalani mampu

mendukung karyawannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, maka semakin baik lingkungan kerja, akan semakin baik pula kinerja pegawai. Menurut pendapat (Safira & Rozak, 2020) jika lingkungan kerja buruk maka pegawai menjadi tidak nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga pegawai menjadi buruk.

Dalam menciptakan kinerja yang optimal dibutuhkan lingkungan kerja yang aman bagi kelangsungan Kinerja Pegawai. Pendapat tersebut di kemukakan oleh (Eka & Sugiarto, 2022).

H5 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.5.6 Pengembangan Hipotesis Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja

Menurut (Anjani et al., 2021) berpendapat bahwa yang diterima oleh karyawan masih banyak yang perlu dipertimbangkan karena beban kerja dan tunjangan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai kebutuhan yang dialami oleh individu karyawan. Tambahan penghasilan pegawai menurut (Priyanta & Atmajawati, 2023) adalah setiap imbalan yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung dalam bentuk uang maupun tunjangan atas Kinerja Pegawai di dalam perusahaan yang akan mempengaruhi Kinerja Pegawai kedepannya.

Di dalam penelitian (Gusti & Cahyono, 2023) berpendapat bahwa karyawan akan selalu dituntut agar seluruh program kerja dan target kerja dapat terlaksana dengan baik sehingga secara tidak langsung karyawan akan mengharapkan kompensasi yang sebanding dengan apa yang karyawan kerjakan.

H6: Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2.5.7 Pengembangan Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merupakan sikap individu seseorang sehingga memiliki tingkat Kinerja Pegawai yang berbeda dengan sistem nilai-nilai yang berlaku

padadirinya. Penndapat tersebut dikemukakan oleh (Mardiana et al., 2020) yang berpendapat bahwa hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai akibat dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan yang didapatkan dan akan memberikan hal hal yang dianggap penting, (Fauziek & Yanuar, 2021).

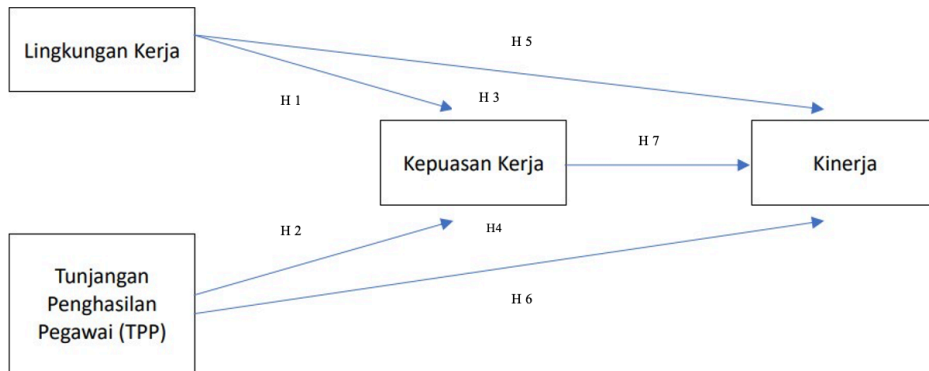
Selanjutnya Kepuasan kerja pegawai sangat berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Menurut penelitian (Paparang et al., 2021) berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja dalam Kinerja Pegawai.

Di dalam penelitian (Jopanda, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang sesuatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karekteristik dalam membentuk kinerja pegawai.

H7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai



Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian



BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan mendeskripsikan arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, sumber data metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel dan indikator dan juga teknis analisis.

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis tentang hubungan antara variabel independent dengan variabel dependent dengan melalui pengujian hipotesis. Berdasarkan tujuan penelitian tersebut maka penelitian ini termasuk jenis *explanatory research*. metode *explanatory research* merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel ke variabel lainnya. Variabel tersebut adalah *Lingkungan Kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), Kepuasan Kerja, dan Kinerja*. Yang ada melalui uji hipotesis yang sudah dirumuskan.

3.2 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Data Primer

Data primer di dalam penelitian ini bersumber dari hasil jawaban pada lembar kuisioner yang dibagikan oleh peneliti kepada responden terpilih.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder di dalam penelitian ini bersumber pada jurnal-jurnal penelitian terdahulu serta situs-situs yang menyediakan basis data terpercaya. Khususnya data mengenai jumlah karyawan di kecamatan genuk, Kota Semarang

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Didalam penelitian (Ritonga & Pane, 2020) yang dikembangkan oleh (Gusti & Cahyono, 2023) berpendapat bahwa Populasi menunjukkan wilayah secara keseluruhan dari objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditentukan peneliti dengan melakukan investigasi dan dipelajari kemudian ditarik hasil kesimpulannya.

3.3.2 Sampel Jenuh (Sampel Sensus)

Menurut (Ritonga & Pane, 2020) Sampel merupakan suatu bagian dari populasi, terdiri dari jumlah anggota yang dipilih dari populasi sekarang. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang didapat untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian.

Jika menurut populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Berdasarkan penelitian ini karena populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Aparatur Kecamatan dan Jajarannya yang ada di Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia yaitu sebanyak 94 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai Teknik sensus.

3.4 Metode Pengumpulan Data

3.4.1 Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik untuk mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian (Sugiono, 2010) yang dikembangkan oleh (Gusti &

Cahyono, 2023) berpendapat bahwa peneliti akan menyusun sebuah pernyataan secara tertulis kemudian dibagikan kepada responden. Kuisioner ini akan menghasilkan dimensi-dimensi atas variabel menggunakan skala angka. Dalam penelitian ini untuk mengukur suatu pendapat responden yang diolah menggunakan skala semantik yaitu skala yang memiliki tujuan untuk mengurutkan responden berdasarkan ciri-ciri tertentu. Skala Semantik disusun dengan interval yang sama (*Equal Apperaring Interval*) dan memakai pertimbangan (*Judger*) dalam penyusunannya.

Tabel 3 1 Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Studi pustaka yaitu suatu metode dengan mengumpulkan data yang diperoleh dari buku, majalah, artikel, jumlah dan literatur yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Yang sedang dilakukan yaitu mengenai *Lingkungan Kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), Kepuasan Kerja, dan Kinerja*.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini meliputi, *Lingkungan Kerja, Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP), Kepuasan Kerja, dan Kinerja*. Dengan definisi masing-masing variabel akan dijelaskan pada tabel berikut:

Definisi Operasional Variabel dan Indikator, Sebagai Berikut:

Tabel 3 2 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Kinerja	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya berdasarkan pengalaman dan waktunya	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian	(Dian Sudiantini & Farhan Saputra, 2022)
2.	Lingkungan Kerja	Suatu tempat pekerjaan yang dimana lingkungannya berisi para individu yang bekerja.	1. Kondisi kerja 2. Fasilitas Kerja 3. Peraturan Kerja	(Ginting & Siagian, 2021)
3.	Tambahan Penghasilan Pegawai	Penghasilan selain gaji yang diberikan kepada karyawan yang aktif berdasarkan kompetensi dan kinerja	1. pemberian tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja 2. tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kehadiran 3. pemberian tunjangan kinerja pada masing-masing pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai.	(Marsyam et al., 2020)
4.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja merupakan ungkapan-ungkapan rasa menyenangkan atau tidak menyenangkan yang timbul dari diri karyawan dalam memandang pekerjaan.	1. pekerjaan itu sendiri 2. gaji 3. rekan kerja 4. promosi	(Khomariah, 2020)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Smart Partial Least Square (PLS)

Analisis PLS mencakup dua komponen, model luar dan dalam. Model luar digunakan untuk analisis kualitas data yang meliputi validitas dan reliabilitas data. Validitas data digunakan dengan cara menganalisis probabilitas, jika kurang dari 0,05 maka data dapat dikatakan valid dan jika lebih dari 0,05 maka data akan dikatakan tidak valid. Reliabilitas dilakukan dengan menganalisis nilai *Composite Reliability* dan *Average Variance Extraced (AVE)*, jika nilainya lebih dari 0,7 dan 0,5 maka dikatakan reliabel. Model ini akan mencakup penerimaan dan penolakan hipotesis. Kriteria ditentukan dengan membandingkan nilai t-tabel dan t-hitung. H1 diterima jika t-hitung lebih besar dari t-tabel, dan jika tidak, maka H1 ditolak dan H0 diterima.

Data ini dianalisis dengan pendekatan kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner yang berupa data angka-angka dan pengukuran pada variabelnya disertai dengan penjelasan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis berupa program Smart PLS (Partial Least Square) merupakan suatu teknik analisis data yang dirancang untuk model recursive yang mempunyai kausalitas satu arah. PLS (Partial Least Square) merupakan model pemasaran SEM. SEM (Structural Equation Modeling) merupakan analisis data statistik yang dapat menganalisis hubungan serta keterkaitan antara variabel laten. (Kurniawan, 2013) PLS-SEM yang bertujuan untuk membentuk variabel laten yang indikatornya dapat berbentuk reflektif atau informatif. Sehingga dilakukan analisis data dengan dua model yaitu outer model dan inner model.

Berdasarkan hipotesis dan model penelitian, maka persamaan model regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_2X_3 + e$$

Di mana dapat mendapatkan keterangan sebagai berikut:

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Lingkungan Kerja}$$

$$X_2 = \text{Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP)}$$

$$X_3 = \text{Kepuasan Kerja}$$

$$b_1, b_2, b_3, b_4 = \text{Koefisien Regresi}$$

$$e = \text{Error Term}$$

3.6.2 Outer Model (Measurement Model)

Analisis Outer Model (Measurement Model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk variabel laten dengan indikatornya. Adapun tahap uji pada outer model:

3.6.2.1. Uji Convergent Validity

Pada uji analisis outer model, uji Convergent Validity merupakan nilai loading faktor pada variabel laten dengan setiap indikator-indikatornya. Nilai korelasi loading faktor > 0.70. (Wirawan, et.,al 2019) Namun untuk penelitian yang masih tahap awal, pengembangan skala pengukuran nilai loading faktor 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (hozali, & Latan, 2015).

3.6.2.2. Uji Discriminant Validity

Pada uji analisis outer model, uji Discriminant Validity merupakan uji nilai terhadap *cross loading factor* untuk mengetahui apakah konstruk tersebut memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading pada konstruk lainnya (Wirawan et al., 2019). Apabila nilai dari korelasi

konstruk dengan indikator lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok lebih baik dibandingkan dengan indikator blok lainnya. Metode lain untuk mengukur nilai dari *discriminant validity* adalah dengan membandingkan nilai akar average *variance extracted* (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya di dalam model. Model dikatakan mempunyai nilai *discriminant validity* yang baik apabila, AVE nilainya $> 0,50$.

3.6.2.3. Uji Composite Reliability

Pada uji analisis outer model, uji Composite Reliability dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam (PLS-SEM) dengan menggunakan program *SmartPLS*, Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* $> 0,70$ (Sari et al., 2018) sedangkan pada *Cronbach's Alpha* konstruk dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha > 0,60$. (Sekaran dan Bougie, 2016).

3.6.3 Inner Model (Structural Model)

Analisis Inner Model (Structural Model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan konstruk laten lainnya. Adapun tahap uji pada inner model:

3.6.3.1. Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kemampuan serta pengaruh suatu model dalam menerangkan berupa variasi variabel dependen yang tersebar antara kisaran nol hingga satu. Pengujian terhadap model struktural

dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan *uji goodness – fit model*. Menurut (Ghozali, 2014) R-Square 0,67 mengindikasikan bahwa model tersebut baik (kuat), 0,33 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat), dan 0,19 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah).

3.6.3.2. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung

Uji selanjutnya untuk melihat bagaimana signifikansi pengaruh antar variabel dengan melihat nilai dari koefisien parameter dan nilai signifikansi dari nilai T statistik yaitu dengan menggunakan metode *bootstrapping* (Ghozali & Latan, 2015). Apabila nilai dari T statistik lebih besar dari 1,96 dan nilai P value kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan 0,05 (5%).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Responden

Responden yang dianalisis di dalam studi ini adalah para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang telah bekerja dalam ikatan dinas di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia yang telah memenuhi kriteria-kriteria: *Bekerja di lingkup Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah, Menjadi bagian ASN di Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah, dan Minimal Kerja ASN 1 Tahun.* Jumlah responden yang dianalisis sebanyak 94 orang dimana jumlah tersebut telah di tentukan melalui perhitungan tahun 2024. Penjabaran detail terkait deskripsi responden dituliskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4 1 Deskripsi Responden: Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Berapa Lama Bekerja

No	Deskripsi	Jumlah	Presentase
1.	Umur		
1.	25-40 Tahun	37	39%
2.	41-55 Tahun	43	46%
3.	55-58 Tahun	14	15%
	Total	94	100%
2.	Jenis Kelamin		
1.	Laki-Laki	47	50%
2.	Perempuan	47	50%
	Total	94	100%
3.	Pendidikan		
1.	SMA	6	6%
2.	D1/D3/D4/S1	77	82%
3.	S2	11	12%
	Total	94	100%

No	Deskripsi	Jumlah	Presentase
4.	Berapa Lama Bekerja		
1.	1 Tahun	0	0%
2.	2-5 Tahun	32	34%
3.	>5 Tahun	62	66%
	Total	94	100%
Total Responden		94	100%

Sumber Data : Data Primer yang telah di oleh tahun 2024

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut, tanggapan responden terhadap usia responden sebagian besar di dominasi oleh karyawan atau aparatur sipil negara yang berumur lebih dari 41-55 Tahun atau mencapai 46%, diartikan bahwa rata-rata karyawan yang sudah paham mengenai lingkungan dan dapat dikatakan umur yang masih produktif terhadap pekerjaan di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia merasa nyaman. Sedangkan tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin sama-sama memiliki angka yang sama yaitu sebesar 50% laki-laki dan 50% Perempuan atau setara dengan 47 responden. Hal tersebut dapat dipahami karena jumlah laki-laki dan Perempuan aparatur sipil negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia memiliki kecenderungan bekerja dan kepintaran yang sama.

Tanggapan responden berdasarkan tingkat pendidikan responden sebagian besar di dominasi oleh karyawan berpendidikan D1/D3/D4/S1 yaitu sebesar 82%. Hal tersebut dapat dipahami karena aparatur sipil negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia banyak menyelesaikan Pendidikan strata 1 sebelum maupun sesudah menjalankan tanggung jawab bekerja. Selanjutnya tanggapan responden berdasarkan masa lama bekerja lebih di dominasi oleh karyawan yang mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun yaitu 66%. Hal tersebut dapat dipahami karena masa kerja pada umur lebih dari 41-55 tahun sudah memiliki banyak pengalaman kerja yang baik. Dengan hal ini maka aparatur sipil negara yang bekerja sudah lebih dari 5 tahun dan telah berumur lebih

dari 41-55 tahun merasakan kenyamanan maupun kepuasan pekerjaan di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia.

4.2 Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap jawaban yang dipilih melalui kuisisioner yang telah tersebar. Variabel tersebut yaitu Kinerja Pegawai, tunjangan penghasilan pegawai, lingkungan kerja, dan kepuasan pegawai. Untuk mendiskripsikan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini menggunakan angka indeks. Angka indeks yang digunakan untuk mengetahui persepsi umum responden mengenai variable yang di teliti. Perhitungan indkes dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

Nilai Indeks

$$= (\%F1 \times 1) + (\%F2 \times 2) + (\%F3 \times 3) + (\%F4 \times 4) + (\%F5 \times 5)/5$$

F1 adalah frekuensi responden yang menjawab 1

F2 adalah frekuensi responden yang menjawab 2

F3 adalah frekuensi responden yang menjawab 3

F4 adalah frekuensi responden yang menjawab 4

F5 adalah frekuensi responden yang menjawab 5

Jawaban Responden menggunakan skala semantic angka yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Perhitungan Skala} &= (5-1)/3 \\ &= 4/3 = 1,33 \end{aligned}$$

Dari rumus tersebut dapat diketahui angka indeks yang dihasilkan akan dimulai dari angka 1 sampai dengan angka 5. Panjang interval adalah 6 kemudian dibagi menjadi 3 bagian, sehingga dihasilkan 2 kemudian akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks sebagai berikut:

>1,33	Rendah
1,34-2,66	Sedang
<2,67	Tinggi

4.2.1 Lingkungan Kerja

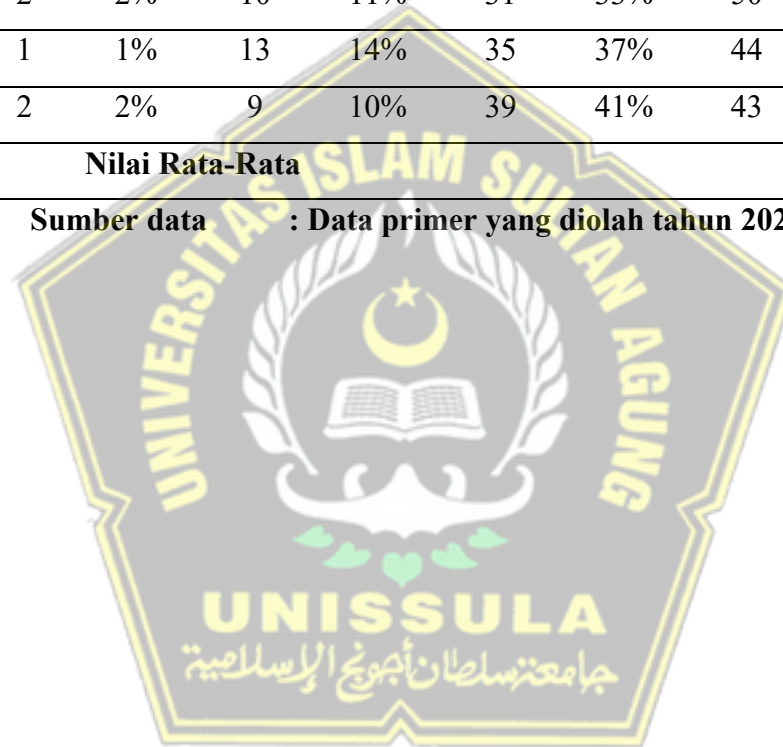
Variabel Lingkungan kerja dapat dijabarkan melalui 3 indikator meliputi:
“Kondisi kerja di lingkungan yang selalu seperti saya harapkan, Saya selalu mendapat fasilitas kerja yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan, dan Saya selalu mengikuti peraturan yang telah ditetapkan”. Dengan penjabaran deskripsi sebagai berikut:



Tabel 4 2 Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

LINGKUNGAN KERJA												
Indikator	1		2		3		4		5		Rata-Rata	Kategori
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%		
Kondisi Kerja	1	1%	2	2%	10	11%	31	33%	50	53%	2,2	Sedang
Fasilitas Kerja	1	1%	1	1%	13	14%	35	37%	44	47%	2,4	Sedang
Peraturan Kerja	1	1%	2	2%	9	10%	39	41%	43	46%	2,4	Sedang
Nilai Rata-Rata											2,33	Sedang

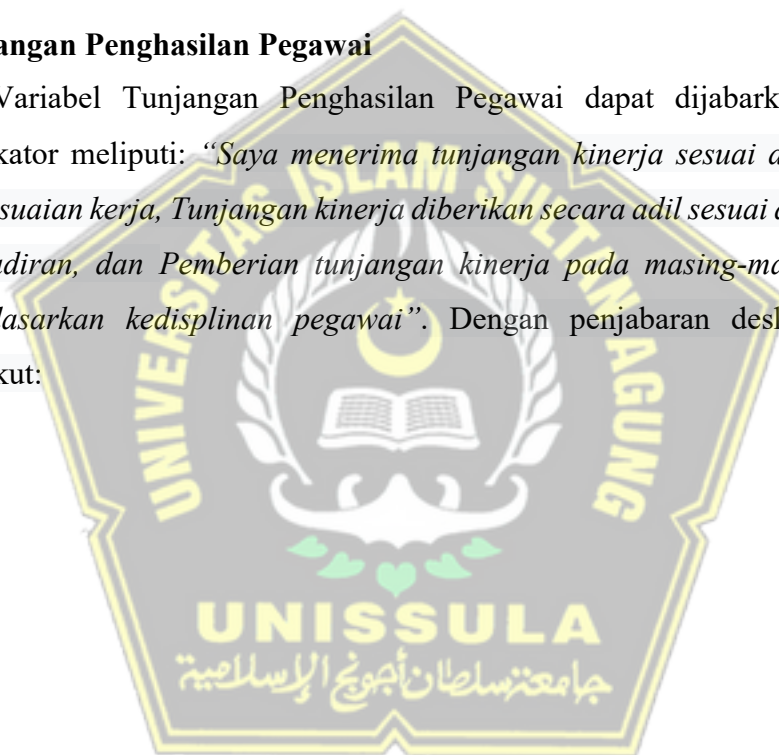
Sumber data : Data primer yang diolah tahun 2024



Tanggapan terhadap 94 responden terhadap variable lingkungan kerja menunjukkan rata-rata sebesar 2,33 yang termasuk kategori sedang, artinya Sebagian aparatur sipil negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia cukup merespon tentang pentingnya lingkungan kerja. Tanggapan responden tertinggi terletak pada indikator saya selalu mendapat fasilitas kerja yang sesuai untuk melaksanakan pekerjaan dan saya selalu mengikuti peraturan yang telah di tetapkan. Dengan nilai rata-rata yaitu sebesar 2,4.

4.2.2 Tunjangan Penghasilan Pegawai

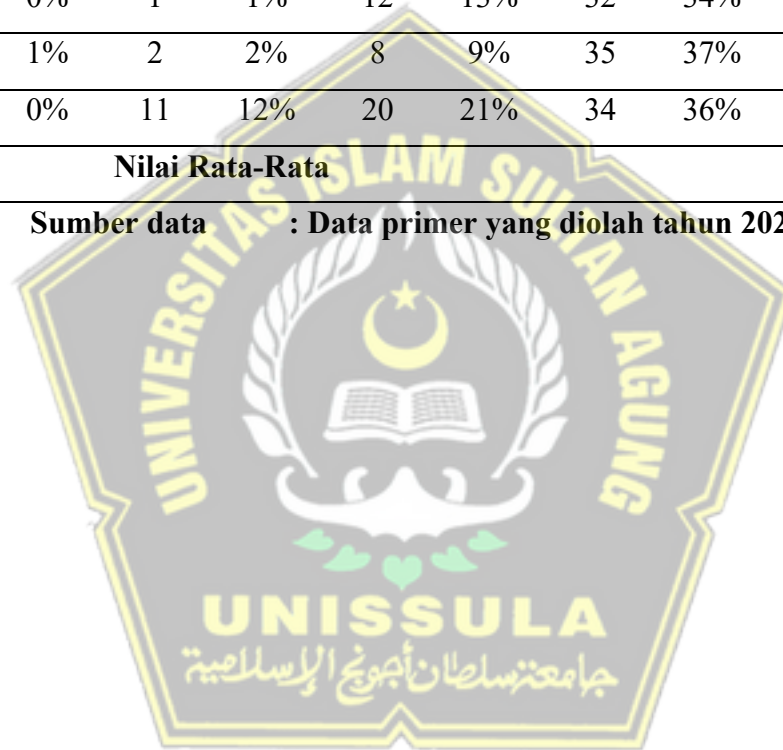
Variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai dapat dijabarkan melalui 3 indikator meliputi: *“Saya menerima tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja, Tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kehadiran, dan Pemberian tunjangan kinerja pada masing-masing pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai”*. Dengan penjabaran deskripsi sebagai berikut:



Tabel 4 3 Statistik Deskriptif Variabel Tunjangan Penghasilan Pegawai

Tunjangan Penghasilan Pegawai												
Indikator	1		2		3		4		5		Rata-Rata	Kategori
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%		
Diberikan dan Sesuai	0	0%	1	1%	12	13%	32	34%	49	52%	2,2	Sedang
Diberikan dan Adil	1	1%	2	2%	8	9%	35	37%	48	51%	2,3	Sedang
Diberikan berdasarkan Kinerja	0	0%	11	12%	20	21%	34	36%	29	31%	2,6	Tinggi
Nilai Rata-Rata											2,37	Sedang

Sumber data : Data primer yang diolah tahun 2024



Hasil tanggapan responden tunjangan penghasilan pegawai tersebut menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,37 yang berarti aparatur sipil negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia cukup merespon tentang pentingnya tunjangan penghasilan pegawai di luar gaji. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada Pemberian tunjangan kinerja pada masing-masing pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai dengan nilai rata-rata sebesar 2,6.

4.2.3 Kepuasan Kerja

Variabel kepuasan kerja dapat dijabarkan melalui 4 indikator meliputi: *“Pekerjaan tersebut memiliki deskripsi yang jelas, Saya menerima gaji sesuai dengan aturan, Rekan kerja saya mendukung dalam penyelesaian pekerjaan, dan Saya dapat mengikuti promosi jabatan sesuai dengan aturan”*. Dengan penjabaran deskripsi sebagai berikut:



Tabel 4 4 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA												
Indikator	1		2		3		4		5		Rata-Rata	Kategori
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%		
Pekerjaan itu sendiri	2	2%	0	0%	4	4%	40	43%	48	51%	2,3	Sedang
Gaji	0	0%	8	9%	10	11%	40	43%	36	38%	2,5	Sedang
Rekan Kerja	0	0%	2	2%	6	6%	26	28%	60	64%	1,9	Sedang
Promosi	0	0%	6	6%	18	19%	32	34%	38	40%	2,4	Sedang
Nilai Rata-Rata											2,27	Sedang

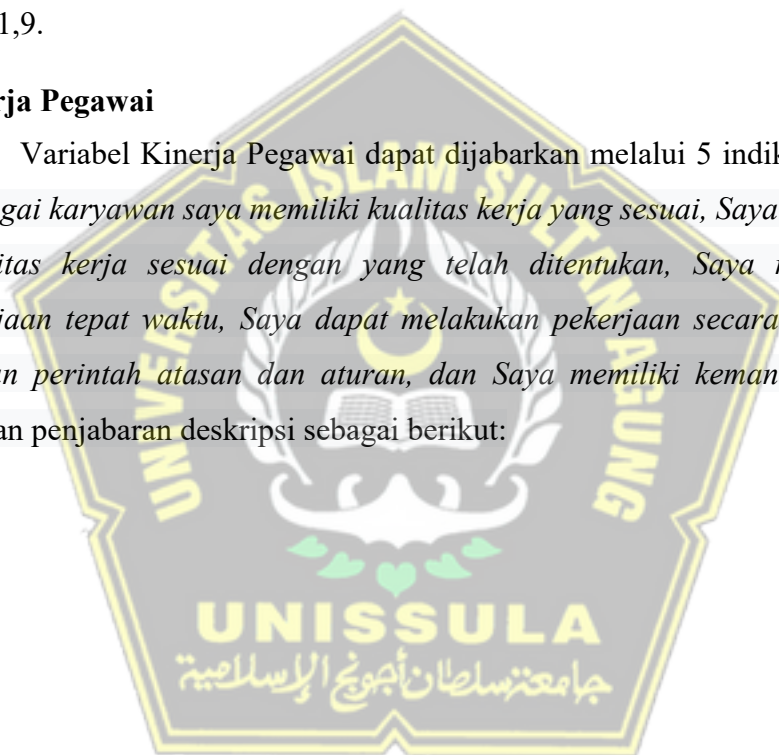
Sumber data : Data primer yang diolah tahun 2024



Hasil tanggapan responden seperti yang dijelaskan pada table 4.5 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,27 yang berarti aparatur sipil negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia cukup merespon dengan baik terkait kepuasan kerja yang diberikan kepada aparatur sipil negara selama ini. Dalam hal ini responden menjawab sedang. Terlihat dengan nilai rata-rata tanggapan indicator tertinggi yaitu saya menerima gaji sesuai dengan aturan dengan rata-rata yaitu 2,5 dan skor terendah ada pada indicator rekan kerja saya mendukung dalam penyelesaian pekerjaan dengan nilai rata-rata yaitu 1,9.

4.2.4 Kinerja Pegawai

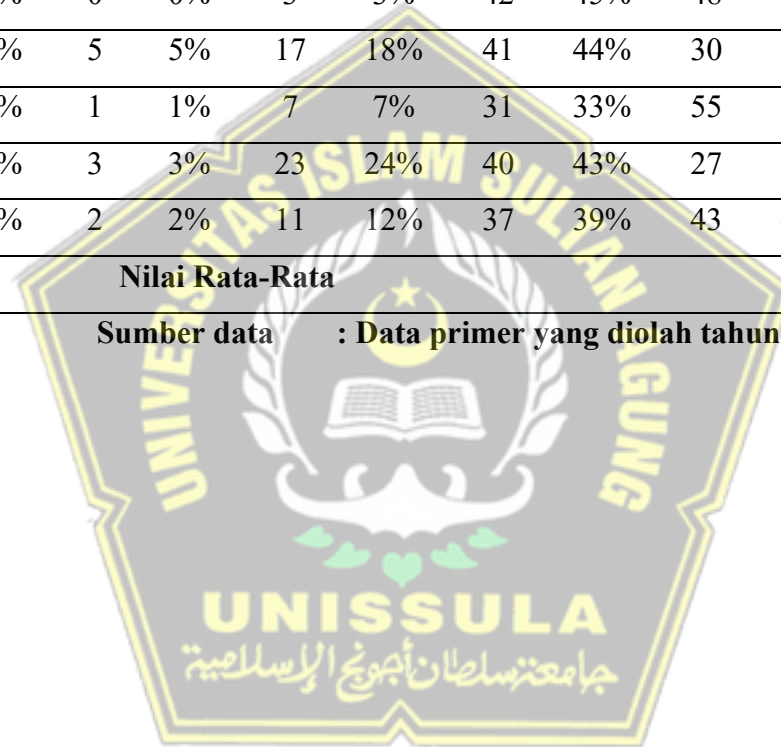
Variabel Kinerja Pegawai dapat dijabarkan melalui 5 indikator meliputi:
“Sebagai karyawan saya memiliki kualitas kerja yang sesuai, Saya menghasilkan kuantitas kerja sesuai dengan yang telah ditentukan, Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, Saya dapat melakukan pekerjaan secara efektif sesuai dengan perintah atasan dan aturan, dan Saya memiliki kemandirian kerja”.
Dengan penjabaran deskripsi sebagai berikut:



Tabel 4 5 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

KINERJA PEGAWAI												
Indikator	1		2		3		4		5		Rata-Rata	Kategori
	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%	F	F%		
Kualitas Kerja	1	1%	0	0%	3	3%	42	45%	48	51%	2,4	Sedang
Kuantitas Kerja	1	1%	5	5%	17	18%	41	44%	30	32%	2,7	Tinggi
Ketepatan Waktu	0	0%	1	1%	7	7%	31	33%	55	59%	2,1	Sedang
Efektivitas	1	1%	3	3%	23	24%	40	43%	27	29%	2,7	Tinggi
Kemandirian	1	1%	2	2%	11	12%	37	39%	43	46%	2,4	Sedang
Nilai Rata-Rata											2,46	Sedang

Sumber data : Data primer yang diolah tahun 2024



Hasil tanggapan responden seperti yang dijelaskan pada tabel 4.2 menunjukkan rata-rata sebesar 2,46, yang berarti aparat sipil negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia merespon dengan cukup baik terkait Kinerja Pegawai yang diberikan kepada aparat sipil negara selama ini. Dalam hal ini responden menjawab sedang karena Kinerja Pegawai yang diberikan setiap aparat sipil negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia telah membawa kemajuan untuk instansi negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia. Tanggapan cukup relative dan berbeda- beda penilaiannya antara aparat sipil negara satu dengan lainnya tergantung pada penilialain pribadi masing-masing. Sehingga aparat sipil negara mempunyai tanggapan sedang terhadap Kinerja Pegawai. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indicator saya menghasilkan kuantitas kerja yang sesuai dengan yang telah ditentukan dan saya dapat melakukan pekerjaan secara efektif sesuai dengan perintah atasan dan aturan yaitu sebesar 2,7.

4.2 Model FIT (NFI)

Model FIT menunjukkan seberapa baik model dalam penelitian ini, yang dimana model tersebut menunjang kelayakan atau tidaknya data penelitian tersebut, yaitu sebagai berikut:

Tabel 4 6 Model FIT (NFI)

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,094	0,094
d_ ULS	0,936	0,936
d_ G	0,413	0,413
Chi-Square	219,625	219,625
NFI	0,685	0,685

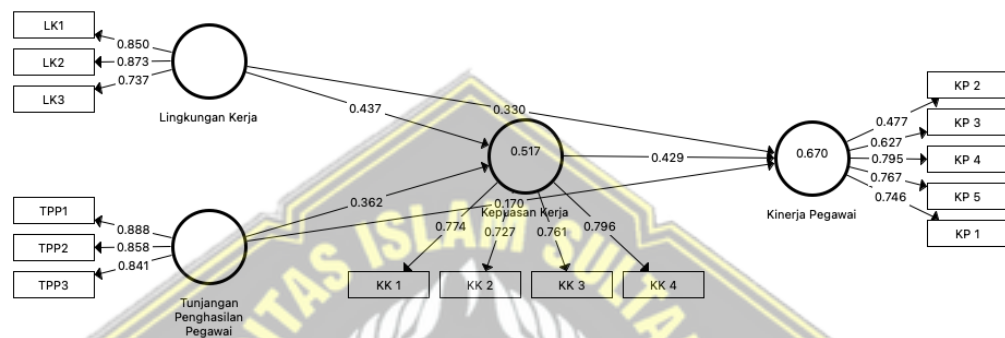
Sumber : Hasil Uji Model FIT (NFI)

Pada table 4.6 diperoleh NFI sebesar 0,68 atau 68% model yang sudah FIT pada sacturated model dan SRMR sebesar 0,094 yang diantara keduanya

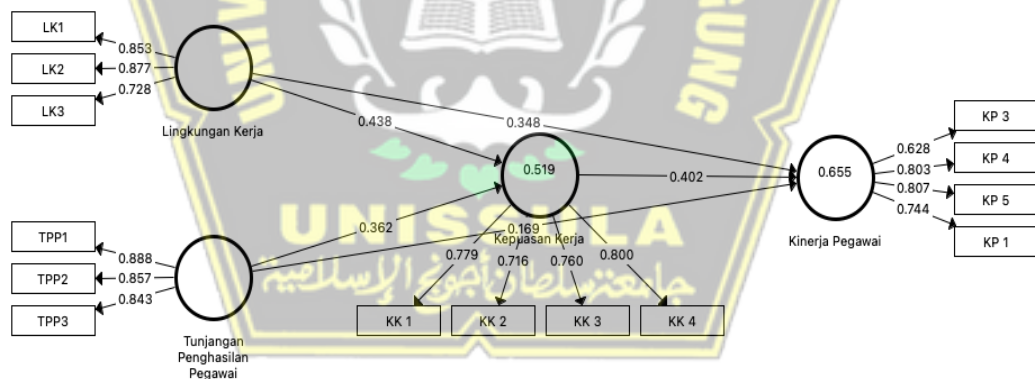
mendapatkan kategori *Good FIT*. Masing-masing telah diatas ambang minimal yaitu 50%, maka dapat dikatakan bahwa model sudah layak.

4.3. Analisis Statistik

Analisis data model menggunakan Smart PLS 3.0. Dalam analisis PLS ini, peneliti menggunakan dua sub model yaitu outer model yang digunakan untuk uji validitas dan uji reliabilitas atau inner model yang digunakan untuk uji hipotesis. Berikut merupakan hasil Full Model analisis PLS 3.0, sebagai berikut:



Gambar 4 1 Full Model



Gambar 4 2 Setelah Drop Out

- Y = $a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3 Y + e_2$
- a = konstanta
- b = koefisien korelasi
- X1 = Lingkungan Kerja
- X2 = Tunjangan Penghasilan Pegawai

Y	= Kepuasan Kerja
Z	= Kinerja
e	= <i>error</i>

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil linier berganda maka di dapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut:

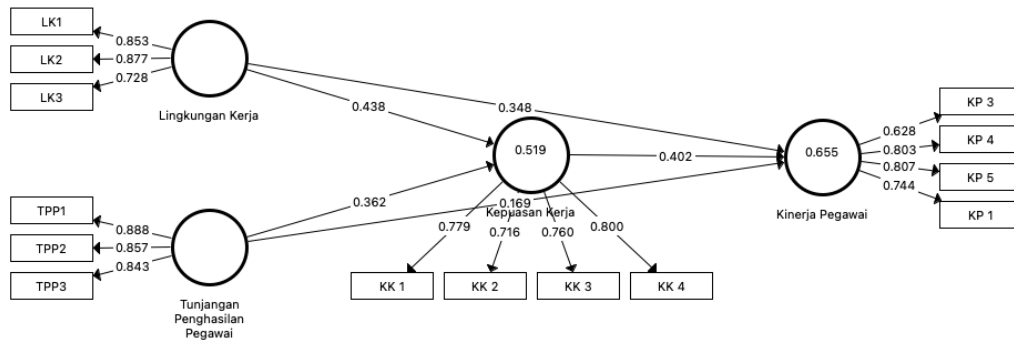
$$Y = 0,438X_1 + 0,362X_2 + 0,519Y + 0,655 X_1X_2Y$$

Dari gambar 4.2 diatas, amak perhitungan regresi dapat disimpulkan sebagai:

1. Koefisien regresi (b1) variabel lingkungan kerja (X1) sebesar 0,438 (bertanda positif) artinya meningkatnya lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja (dengan asumsi nilai lain tidak berubah).
2. Koefisien regresi (b2) variabel tunjangan penghasilan pegawai (X2) sebesar 0,362 (bertanda positif), artinya meningkatnya tunjangan penghasilan pegawai akan berdampak pada kinerja (dengan asumsi nilai lain tidak berubah).
3. Koefisien regresi (b3) variabel kepuasan kerja (Y) sebesar 0,519 (bertanda positif), artinya meningkatnya kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (dengan asumsi lain nilai tidak berubah).
4. Koefisien regresi (b4) variabel lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai, dan kepuasan kerja (X1, X2, dan Y) sebesar 0,655 (bertanda positif), artinya meningkatnya lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai, dan kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (dengan asumsi lain nilai tidak berubah).

4.3.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Pada pengujian outer model ini dilakukan pengujian atau evaluasi validitas dan reliabilitas penelitian. Dimana evaluasi validitas mencakup *Convergent Validity (Outer Loading and Average Variance Extracted (AVE) dan Discriminant Validity (Fornell Lacker Criterion/HTMT and Cross Loading)*. Sedangkan pengujian reliabilitas adalah dengan melihat nilai dari *Composite Reability dan AVE*.



Gambar 4 3 Full Model Setelah Drop Out

Tabel 4 7 Convergent Validity

	Kepuasan Kerja (Y)	Kinerja (Z)	Lingkungan Kerja (X1)	Tunjangan Penghasilan Pegawai (X2)
KP 1		0,744		
KP 3		0,628		
KP 4		0,803		
KP 5		0,807		
KK 1	0,779			
KK 2	0,716			
KK 3	0,760			
KK 4	0,800			
LK1			0,853	
LK2			0,877	
LK3			0,728	
TPP1				0,888
TPP2				0,857
TPP3				0,843

Sumber : Hasil Uji Convergent Validity

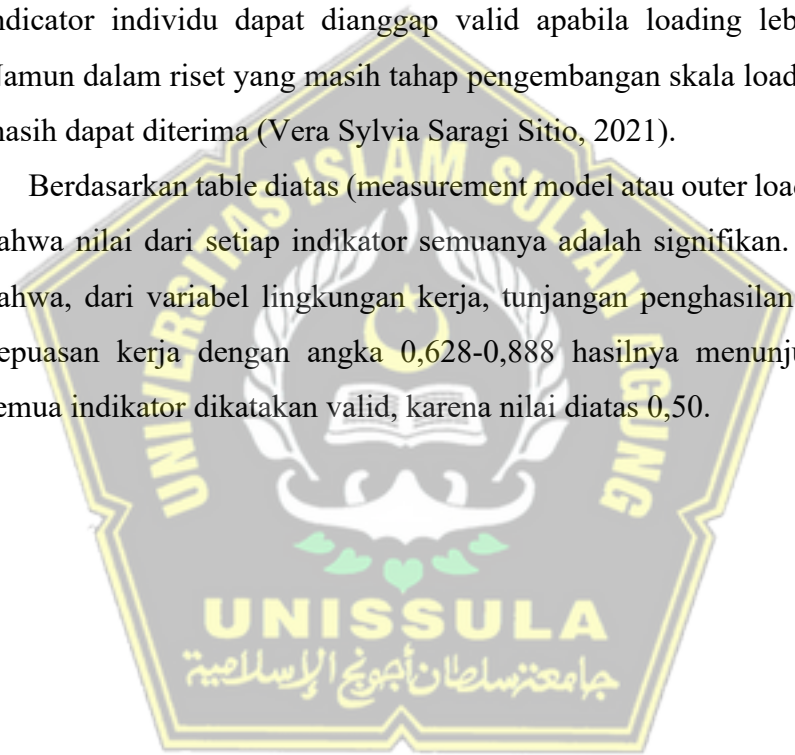
Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa variable yang memiliki nilai tertinggi yaitu variable tunjangan penghasilan pegawai dengan 3 indicator yaitu: *“Saya menerima tunjangan kinerja sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja, Tunjangan kinerja diberikan secara adil sesuai dengan tingkat kehadiran, dan Pemberian tunjangan kinerja pada masing-masing pegawai berdasarkan kedisiplinan pegawai”*. Dengan angka yaitu 0,888 hasilnya

menunjukkan bahwa semua indikator yang mempunyai nilai loading diatas 0,50 dan signifikan sehingga memenuhi *Convergen Validity*.

4.2.1 *Convergent Validity*

Pengujian convergent validity dari model pengukuran (Measurement Model) dengan indicator reflektif atau indikator yang sesuai dengan Classical Test Theory yang arah hubungannya dari konstruk ke indikator, dapat dilihat dari korelasi antara skor item atau indikator dengan skor konstruksinya. Suatu indikator individu dapat dianggap valid apabila loading lebih dari 0,50. Namun dalam riset yang masih tahap pengembangan skala loading 0,50-0,60 masih dapat diterima (Vera Sylvia Saragi Sitio, 2021).

Berdasarkan table diatas (measurement model atau outer loadings) terlihat bahwa nilai dari setiap indikator semuanya adalah signifikan. Dapat dilihat bahwa, dari variabel lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai dan kepuasan kerja dengan angka 0,628-0,888 hasilnya menunjukkan bahwa semua indikator dikatakan valid, karena nilai diatas 0,50.



Tabel 4 8 Convergent Validity

Latent Variabel	Indikator	Internal Consistency Reliability Cronbach Alpha>0,70	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK 1	0,759	Valid
	LK 2		
	LK 3		
Tunjangan Penghasilan Pegawai	TPP 1	0,828	Valid
	TPP 2		
	TPP 3		
Kepuasan Kerja	KK 1	0,765	Valid
	KK 2		
	KK 3		
	KK 4		
Kinerja Pegawai	KP 1	0,738	Valid
	KP 3		
	KP 4		
	KP 5		

Sumber : Hasil Uji Outer Loadings

Berdasarkan Tabel 4.8 bahwa nilai *outer loadings* semua variable > 0,50 ini membuktikan bahwa nilai *outer loadings* sesuai kriteria, maka tidak ada variable yang di drop karena semua variable sudah valid. Nilai *outer loadings* pada indikator semua variable penelitian dikatakan sangat kuat karena rata-rata *outer loadings*nya diatas 0,50. Ini menyimpulkan bahwa nilai *outer loadings* diatas 0,50 menunjukkan adanya korelasi antara indikator dengan variable lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa indikator pada semua variable tersebut bekerja pada model pengukurannya. Nilai AVE pada semua variable < 0,50. Nilai AVE 0,50 atau lebih tinggi menunjukkan bahwa, secara rata-rata konstruk menjelaskan lebih dari setengah varian indikatornya. Ini menunjukkan bahwa indikator dari semua variable adalah valid, maka menyebabkan nilai AVE < 0,50. Dari hasil *Convergent Validity*, diketahui bahwa tidak terdapat variable yang nilai *outer*

loadingsnya <0,50 dan nilai AVE sudah diatas 0,50. Sehingga semua variable sudah memenuhi *rule of thumb*.

4.2.1.1 Uji Reliabilitas

Analisis uji reliabilitas menggunakan kriteria *Cronbach Alpha* dengan hasil kalkulasi sebagai berikut:

Tabel 4 9 Nilai Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Y__	0,765	0,776	0,849	0,585
Kinerja (Z)	0,738	0,755	0,835	0,561
Lingkungan Kerja (X1)	0,759	0,780	0,861	0,676
Tunjangan Penghasilan Pegawai (X2)	0,828	0,830	0,897	0,744

Sumber : Hasil Uji Composite Reability

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai ave kontruks antara 0,585 sampai 0,744. Semua kontruks mempunyai nilai AVE lebih dari 0,5 sehingga persyaratan reliabilitas. Nilai *composite reability* dari 4 kontruks yang diuji mempunyai nilai antara 0,835 sampai dengan 0,897 semua kontruks nilai *composite reability* lebih dari 0,70 sehingga dapat dikatakan reliabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa kontruks variable lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai semuanya reliabel.

Selanjutnya untuk mengukur *internal consistency* reliabilitas suatu kontruks dengan indicator reflektif dapat dilakukan dengan du acara yaitu dengan *Cronbach`s Alpha*. Suatu variable dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach`s Alpha* >0,70.

Tabel 4 10 Nilai Composite Reliability dan Cronbach`s Alpha

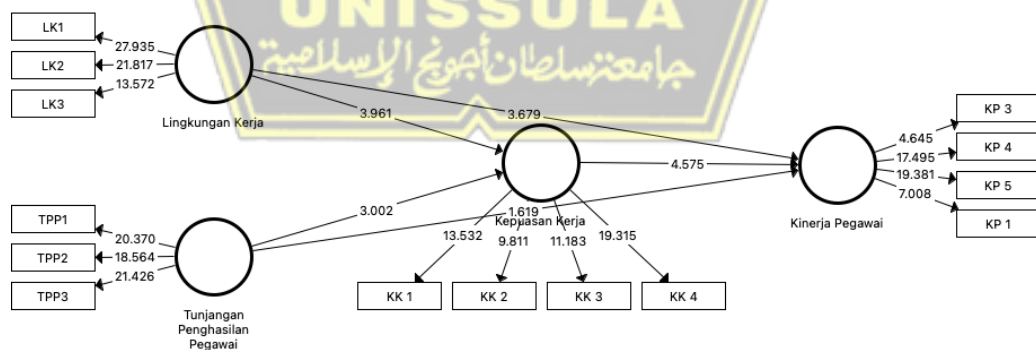
	Cronbach`s Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,759	Reliabel
Tunjangan Penghasilan Pegawai	0,828	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,765	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,738	Reliabel

Sumber : Hasil Uji Composite Reability

Dari haril table 4.10 menunjukkan bahwa nilai semua variable dalam pengujian reliabilutas baik menggunakan *Cronbach`s Alpha* dan *composite reliability* pada semua variable $<0,70$. Suatu pengukuran dikaitkan mempunyai reliabilitas yang baik untuk mengukur setiap variable latennya apabila memiliki korelasi antar kontruks dengan variable laten. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa variable-variabel yang diujikan reliabel, sehingga dapat dilanjutkan kepada penelitian selanjutnya.

4.3 Model Stuktural

Model structural (Structural model) atau dapat disebut dengan Inner Model menunjukkan kekuatan estimasi antar variable laten atau kontruks berdasarkan pada substantive theory. Rangkuman analisis Inner Model serta penjelasan sebagaimana table Nilai Reliabilitas.

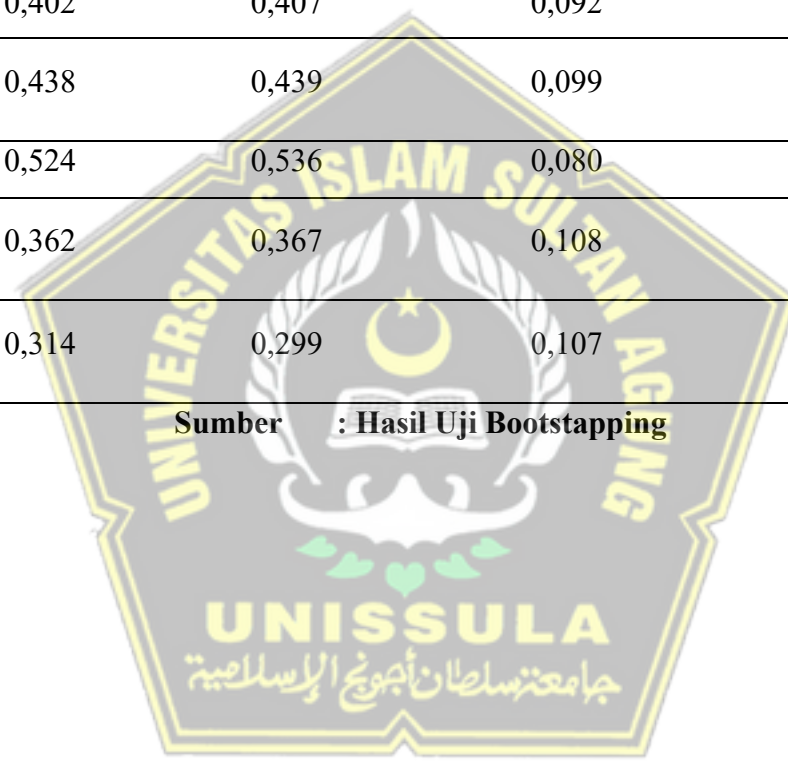


Gambar 4 4 Inner Model Bootstapping T-Value

Tabel 4 11 Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
Kepuasan Kerja (Y) -> Kinerja (Z)	0,402	0,407	0,092	4,391	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Y)	0,438	0,439	0,099	4,410	0,000	Diterima
Lingkungan Kerja (X1) -> Kinerja (Z)	0,524	0,536	0,080	6,585	0,000	Diterima
Tunjangan Penghasilan Pegawai (X2) - > Kepuasan Kerja (Y)	0,362	0,367	0,108	3,368	0,000	Diterima
Tunjangan Penghasilan Pegawai (X2) - > Kinerja (Z)	0,314	0,299	0,107	2,928	0,002	Diterima

Sumber : Hasil Uji Bootstapping



4.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji kemampuan serta pengaruh suatu model dalam menerangkan berupa variasi variable dependen yang terbesar antara kisaran nol hingga satu. Pengujian terhadap model structural dilakukan dengan melihat R-Square yang merupakan uji goodness-fit model. Menurut (Chen,1988) R-Square 0,26 mengidentifikasi bahwa model tersebut baik (kuat), 0,13 mengindikasikan bahwa model tersebut sedang (moderat), dan 0,02 mengindikasikan bahwa model tersebut buruk (lemah).

Tabel 4 12 Nilai R-Square

	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,519	0,508
Kinerja (Z)	0,655	0,643

Sumber : Hasil Uji R-Square

Data penelitian ini terdapat satu variable yang dipengaruhi oleh varibael lainnya, yaitu kinerja pegawai (Z). Pada penelitian ini variable-variabel kinerja pegawai dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai, dan kepuasan kerja berdasarkan table hasil uji R-Square dapat diketahui bahwa nilai R-Square pada variable kinerja pegawai adalah 0,655. Hal ini menjelaskan bahwa variable kinerja pegawai dipengaruhi oleh variable lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai dan kepuasan kerja sebesar 65% atau baik (kuat).

4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (Q-Square)

Tabel 4 13 Nilai Q-Square

	<i>Cross Validation</i> (CV)
Kepuasan Kerja (Y)	0,308
Kinerja (Z)	0,280
Lingkungan Kerja (X1)	0,351
Tunjangan Penghasilan Pegawai (X2)	0,465

Sumber : Hasil Q-Square

Berdasarkan table 4.12 menunjukkan nilai Q-Square semua variable lebih dari 0 yang artinya model mempunyai *predictive relevance*. Penelitian ini memberikan validitas model prediktif yang sama dan sesuai (FIT model) karena semua variable laten mempunyai nilai *cross-validation* (CV) *redundancy* dan *communality* positif dan lebih dari 0.

4.4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dengan membandingkan data table 4.11 di interpretasikan sebagai berikut:

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan koefisien jalur original sampel sebesar 0,438 (bertanda positif) dan T Statistik $4,410 > 1,96$ dengan P Values menunjukkan $0,000 < 0,05$ maka H1 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Artinya semakin baiknya lingkungan kerja akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Yuliawan & Nurrohman, 2021) yang mengatakan bahwa Dengan lingkungan kerja yang baik maka secara otomatis dapat memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan.

4.4.2 Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil menunjukkan bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan koefisien jalur original sampel sebesar 0,362 (bertanda positif) dan T Statistik $3,368 > 1,96$ dengan P Values menunjukkan $0,000 < 0,05$ maka H1 yang menyatakan tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima. Artinya semakin baiknya tunjangan penghasilan pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Lindasari et al., 2022) yang berpendapat bahwa Tunjangan lainnya yang diberikan oleh organisasi seperti kesehatan, hari raya, uang makan, dll merupakan bentuk dari kepuasan kerja. Menurut penelitian (Lindasari et al., 2022) berpendapat bahwa tunjangan merupakan suatu penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung yang diberikan secara adil untuk karyawan.

4.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dibuktikan dengan koefisien jalur original sampel sebesar 0,524 (bertanda positif) dan T Statistik $6,585 > 1,96$ dengan P Values menunjukkan $0,000 < 0,05$ maka H1 yang menyatakan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima. Artinya semakin baiknya lingkungan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Andriyani et al., 2020) yang berpendapat bahwa Kinerja Pegawai yang tinggi akan dipengaruhi oleh lingkungan lingkungan karyawan yang loyal, mendukung dan karyawan akan termotivasi apabila lingkungan kerja yang individu jalani mampu mendukung karyawannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, maka semakin baik lingkungan kerja, akan semakin baik pula kinerja pegawai.

4.4.4 Pengaruh Tunjangan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa Tunjangan Penghasilan Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien jalur original sampel sebesar 0,314 (bertanda positif) dan T Statistik 2,928 > 1,96 dengan P Values menunjukkan 0,002 < 0,05 maka H1 yang menyatakan tunjangan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima. Artinya semakin baiknya tunjangan penghasilan pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anjani et al., 2021) yang berpendapat bahwa yang diterima oleh karyawan masih banyak yang perlu dipertimbangkan karena beban kerja dan tunjangan yang diterima oleh karyawan tidak sesuai kebutuhan yang dialami oleh individu karyawan.

4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dibuktikan dengan koefisien jalur original sampel sebesar 0,402 (bertanda positif) dan T Statistik 4,391 > 1,96 dengan P Values menunjukkan 0,000 < 0,05 maka H1 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai diterima. Artinya semakin baiknya kepuasan pegawai akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari (Paparang et al., 2021) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja sebagai tingkat afeksi positif seorang pekerja dalam Kinerja Pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja, Tunjangan penghasilan pegawai, dan kepuasan kerja yang sesuai dan memadai mampu meningkatkan kinerja pegawai, sebaliknya jika lingkungan kerja, tunjangan penghasilan pegawai dan kepuasan kerja tidak sesuai untuk karyawan maka output yang dihasilkan akan tidak baik.

5.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan yang telah diambil dari hasil penelitian, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan *kinerja pegawai* di dalam instansi negara (Studi kasus di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia).

1. Kondisi kerja di lingkungan yang sesuai harapan menciptakan kenyamanan, produktivitas, dan kepuasan bagi karyawan. Hal ini meliputi fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang positif, dan dukungan dari manajemen. Ketika lingkungan kerja mendukung kebutuhan dan harapan karyawan, mereka lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan.
2. Tunjangan ini mencerminkan keadilan dalam menilai pencapaian individu berdasarkan target yang telah ditetapkan. Ketika tunjangan kinerja diberikan dengan transparansi dan sesuai dengan usaha serta hasil yang dicapai, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
3. Rekan kerja yang mendukung dalam penyelesaian pekerjaan menciptakan lingkungan kolaboratif yang positif dan produktif. Dukungan ini dapat berupa bantuan langsung, berbagi pengetahuan, atau memberikan dorongan moral ketika menghadapi tantangan. Dengan adanya kerja sama

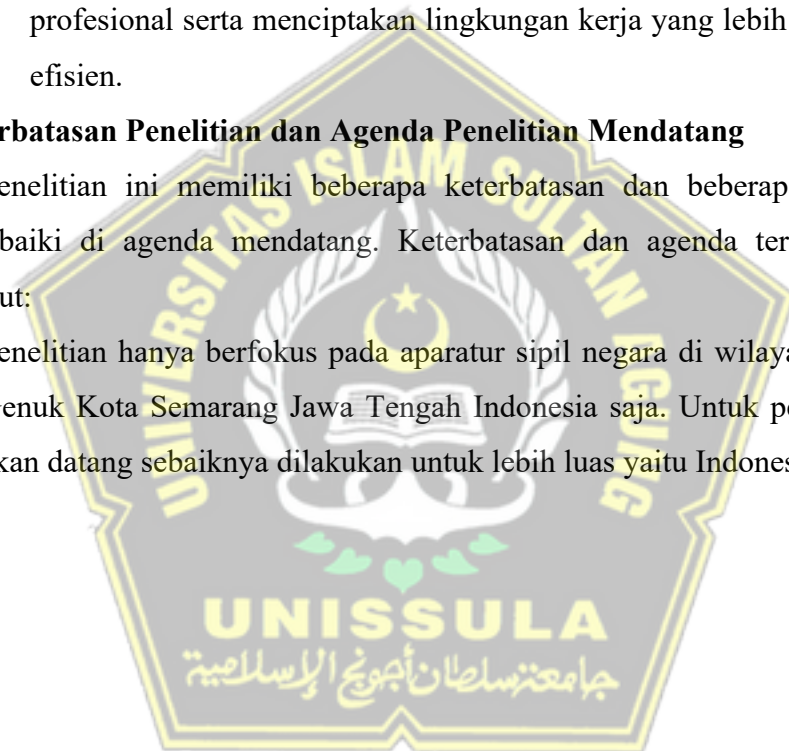
yang baik, tugas menjadi lebih mudah diselesaikan, dan hubungan antar rekan kerja pun semakin harmonis, sehingga mendorong keberhasilan tim secara keseluruhan.

4. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu mencerminkan disiplin, manajemen waktu yang baik, dan fokus dalam bekerja. Kemampuan ini tidak hanya menunjukkan tanggung jawab individu tetapi juga berkontribusi pada kelancaran alur kerja tim dan pencapaian target organisasi. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas membantu menjaga reputasi profesional serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Agenda Penelitian Mendatang

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan dan beberapa yang dapat diperbaiki di agenda mendatang. Keterbatasan dan agenda tersebut sebagai berikut:

1. Penelitian hanya berfokus pada aparatur sipil negara di wilayah Kecamatan Genuk Kota Semarang Jawa Tengah Indonesia saja. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan untuk lebih luas yaitu Indonesia.



DAFTAR PUSTAKA

- Adella, N. I. (2020). Pengaruh Diskriminasi dan Penyebab Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan Swasta di Kabupaten Cianjur. 3.
- Andriyani, N., Hamzah, R., & Siagian, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Aquavue Vision International. 15(1).
- Anjani, I., Hasanah, K., & Kadi, D. C. A. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Annisa, D., & Dirbawanto, N. D. (2022). The Effect Of Knowledge Management And Work Environment on Employee Performance At PT Perkebunan Nusantara IV Unit Kebun Tinjowan. *Journal Of Humanities, Social Sciences and Bussiness (JHSSB)*, 2(1), 335–346. <https://doi.org/10.55047/jhssb.v2i1.452>
- Aprilia, A. L., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022). Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DI PT PG Rajawali II Unit PSA Palimanan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 27(2), 274–288. <https://doi.org/10.35760/eb.2022.v27i2.4871>
- Aruan, D. T. H., & Wirdania, I. (2020). You are what you wear: Examining the multidimensionality of religiosity and its influence on attitudes and intention to buy Muslim fashion clothing. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 24(1), 121–136. <https://doi.org/10.1108/JFMM-04-2019-0069>
- Auliana, I., & Achmad, N. (2023). Pengaruh Knowledge Management, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Gendhis Multi Manis. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(4).
- Baskara, I. G. K. (2023). Perkembangan Pemikiran Manajemen dari Gerakan Pemikiran Scientific Management hingga Era Modern.
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 10.
- Dian Sudiantini & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan

- Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Eka, S., & Sugiarto, A. (2022). Pengaruh kecerdasan emosional, self-efficacy, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 6(1), 47. <https://doi.org/10.33603/jibm.v6i1.6781>
- Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i3.13155>
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Distribusi - Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38. <https://doi.org/10.29303/distribusi.v8i1.100>
- Ginting, G., & Siagian, V. (2021). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru di 96 Sekolah Advent Air Bersih Medan saat Pandemi Covid-19.
- Gusti, I. R., & Cahyono, K. E. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Anugerah Bersama. 12.
- Hamidun, M., Tampi, G. B., & Kiayi, B. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kecamatan Tuminting Kota Manado.
- Handayani, M. M. (2019). Pengaruh Self Efficacy dan Emotional Intelligence Pemimpin Perempuan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dengan Leader Member Exchange (LMX) Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1326>
- Hariyanto, H., Indrawati, M., & Muninghar, M. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan RS Aisyiyah Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 5(4), 277–289. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v5i4.530>
- Irnanda, D., Mufidah, E., & Oktafiah, Y. (2019). Pengaruh Human Relation dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sindu Amritha Kota Pasuruan. *Jurnal EMA*, 4(1). <https://doi.org/10.47335/ema.v4i1.37>
- Jopanda, H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 84–101. <https://doi.org/10.54964/manajemen.v6i1.164>
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention PT. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Khotmi, H. (2020). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja pada Yamaha SIP (Surya Inti Putra) Sayang-Sayang Mataram. 8(1).
- Kurniawan, I. S., & Wijayanti, M. (2021). Meningkatkan Kinerja Karyawan: Peran Komunikasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja pada Rumah Makan Candisari Kebumen. 5.
- Lestari, J. S., Farida, U., & Chamidah, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.24269/asset.v2i2.2388>
- Lindasari, K., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(5), 1392–1411. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i5.965>
- Luthfiana, H., & Rianto, M. R. (2023). Literature Review terhadap Kepuasan Kerja: Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 4(1), 27–37. <https://doi.org/10.35912/simo.v4i1.1729>
- Mardiana, M., Novalia, S., & STIE Krakatau. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Lampung Ventura. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 34–44. <https://doi.org/10.61401/relevansi.v4i1.39>
- Marliani, S. (2021). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang

- Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*, 1(1).
<https://doi.org/10.36805/akuntansi.v1i1.43>
- Marsyam, D., Dahliah, D., & Hamzah, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 30–40. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v3i2.445>
- Muaroma, G., & Indriati, I. H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *UPY Business and Management Journal (UMBJ)*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.31316/ubmj.v1i1.2242>
- Mubarok, A., & Zein, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 1(1). <https://doi.org/10.31599/jmu.v6i1.493>
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. 2(2).
- Prixanta, T. M., & Atmajawati, Y. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Tokio Marine Indonesia. 12.
- Ritonga, H. M., & Pane, D. N. (2020). ISSN : 2088-3145 *Jurnal Manajemen Tools*. 12(2).
- Rubai'ah, W. S., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Penerapan Etika Kerja Islami terhadap Kinerja Karyawan. 2(1).
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah).
- Satria, B. (2021). Peran Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. *XYZ. Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 27–35. <https://doi.org/10.52909/jbemk.v1i1.25>
- Supriatna, A., Lesmana, D., & Mulyati, Y. (n.d.). Pengaruh Job Crafting Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Lingkungan Dinas Pendidikan Kota Bandung.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan

- Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Umbeang, F., Rorong, A. J., & Plangiten, N. N. (2023). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud.
- Vera Sylvia Saragi Sitio. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah, Tbk Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i2.694>
- Wahyono, Prihandono, D., & Wijayanto, A. (2020). The influence of spiritual leadership on spirituality, conscientiousness and job satisfaction and its impacts on the reduction of workplace deviant behavior. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37(1), 90–113. <https://doi.org/10.1108/JEAS-02-2019-0015>
- Yuliawan, E., & Nurrohman, F. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Orion Cyber Internet. *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 11(1), 37–50. <https://doi.org/10.55601/jwem.v11i1.768>

