Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia p–ISSN: 2541-0849
e-ISSN: 2548-1398
Vol. 9, No. 10, Oktober 2024

MENGUJI EFEK VARIABEL LATEN KINERJA PEGAWAI DIMEDIASI KEPUASAN KERJA

M. Azwar Anas[1], Arthur Sitaniapessy[2], Meirani Harsasi[3]
Universitas Terbuka, Indonesia[1,3]
Politeknik Negeri Ambon, Ambon, Indonesia[2]
Email: sahabuddinuddin87@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mengkaji faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja sebagai mediatornya. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kabupaten Majene. Populasi penelitian ini adalah pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Majene dan Lingkup Puskesmas wilayah kerjanya.Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah probability sampling dengan rumus sloving dan *Proportional Stratified Random Sampling.* Besar sampel dalam penelitian ini adalah 198 responden. Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis SEM-PLS menunjukkan bahwa ketiga variabel laten dari kinerja pegawai dan kepuasan kerjas sebagai variabel mediasinya mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata Kunci: disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja kepuasan kerja dan kinerja pegawai

Abstract

This study examines the factors that affect performance, namely work discipline, work motivation, work attitude and job satisfaction as a mediator. The research was conducted at the Majene Regency Health Office. The population of this study were ASN employees of the Majene Regency Health Office and the scope of the Puskesmas in their work area. The sampling technique used was probability sampling with the sloving formula and Proportional Stratified Random Sampling. The sample size in this study was 198 respondents. The results of hypothesis testing using SEM-PLS analysis show that the three latent variables of employee performance and job satisfaction as the mediating variable affect employee performance.

Keywords*: work discipline, work motivation, work attitude job satisfaction and employee performance*

Pendahuluan

Pembentukan awal sebuah organisasi, baik organisasi berbentuk bisnis maupun berbentuk pelayanan publik tentunya telah menetapkan suatu tujuan tertentu yang menjadi pedoman dan arah bagi setiap sumber daya manusia yang terdapat didalamnya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab demi tercapainya suatu tujuan organisasi. Hal demikian sejalan dengan fungsi organisasi yang menjadi suatu wadah untuk mencapai tujuan bersama. Berhasil tidaknya sebuah pencapaian tujuan organisasi banyak dipengaruhi oleh faktor sumber daya manusia.

Aset terpenting dalam sebuah organisasi adalah sumber daya manusia yang berada didalamnya karena peranannya yang sangat vital sebagai pelaksana dari setiap kebijakan dan keberlangsungan kegiatan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia menjadi penggerak utama berlangsungnya kegiatan dari sebuah organisasi serta menjadi salah satu penentu organisasi mengalami kemajuan atau bahkan kemunduran. Sumber daya yang

How to cite: Anas, et al. (2024). Menguji Efek Variabel Laten Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja. *Syntax Literate. (9)10.* http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i10
E-ISSN: 2548-1398

dimiliki oleh sebuah organisasi baik berupa sarana maupun prasarana tidak akan dapat memenuhi keberhasilan yang diinginkan secara maksimal tanpa adanya dukungan dari sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang maksimal pula. Apriadi *et al.* (2020), mengatakan dalam penelitiannya bahwa untuk mencapai keberhasilan dalam pengelolaan sebuah organisasi diperlukan adanya prestasi kerja yang tinggi dengan menetapkan tingkat kinerja yang optimal. Sumber daya manusia yang menetapkan tingkat kinerja yang optimal harusnya memiliki kualitas yang baik dalam perannya menghadapi situasi dan kondisi yang terjadi dalam sebuah organisasi. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi menjadi sebuah hal yang cukup krusial dan harus mendapatkan perhatian khusus sebagai suatu hal yang penting dalam rangka untuk mencapai keberhasilan dari organisasi tersebut.

Keberhasilan dari sebuah organisasi tidak terlepas dari bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusianya dengan baik. Sebagai aset organisasi maka sumber daya manusia haruslah dijaga dengan baik sehingga nantinya dapat membawa kualitas terhadap organisasi itu sendiri. Kualitas dari organisasi dapat dilihat dari ketercapaian target atau tujuan yang dicapai oleh organisasi, prestasi kerja yang diperoleh dan kinerja optimal yang ditunjukkan oleh sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka tergerak untuk bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Tidak dapat dipungkiri bahwa faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan dari organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Kinerja merupakan output dari hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai, baik hasil kerja secara individu maupun hasil kerja dari organisasi secara keseluruhan. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses kerja yang dilakukan oleh manusia (Samsuni, 2017). Kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai jika seluruh elemen-elemen yang ada dalam organisasi terintegrasi dengan baik (Dewi & Darma, 2017). Kinerja merujuk pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses (Elmanisar et al., 2024).

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh organisasi (Rumondor et al., 2016). Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena disiplin merupakan bentuk-bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan organisasi (Sembiring, 2021). Semakin disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi dan kinerja pegawai

Disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan organisasi akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin

kerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2023). Apabila diantara pegawai tidak menghiraukan kedisiplinan kerja, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan kedisiplinan dari Pegawai (Masrifah, 2021).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja (Nurhajati, 2017). Motivasi adalah kondisi suatu energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Amini, 2022). Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Artinya pegawai dalam bekerja harus siap secara mental, fisik, sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja yakni tujuan utama organisasi. Sehingga hubungan antara motivasi kerja dan kinerja akan bernilai positif dalam artian semakin termotivasi seorang pegawai untuk mencapai target kerjanya maka semakin baik pula kinerja yang akan ditunjukkan, begitupun sebaliknya semakin tidak termotivasinya seorang pegawai dalam mencapai target kerjanya maka kinerja yang ditunjukkannya akan semakin berkurang atau rendah (Nurhajati, 2017).

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sikap kerja (Hani & Rochman, 2022). Sikap pada umumnya sering diartikan sebagai suatu tindakan yang dilakukan individu untuk memberikan tanggapan pada suatu hal. Pengertian sikap dijelaskan oleh (Azwar, 2015) yaitu sebagai suatu reaksi atau respon yang muncul dari individu terhadap objek yang kemudian memunculkan perilaku individu terhadap objek tersebut dengan cara-cara tertentu. Sikap dapat mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa (Ilham, 2022). Sikap kerja yang baik juga menjadi salah satu faktor yang penting agar kinerja dapat berjalan secara optimal. Jadi sikap kerja adalah kumpulan perasaan, kepercayaan dan pemikiran tentang cara berperilaku yang dipegang oleh seseorang tentang pekerjaan dan organisasinya.

Variabel terakhir yang mendukung kinerja pegawai selain, disiplin kerja, motivasi kerja dan sikap kerja adalah variabel kepuasan kerja (Iis & Yanita, 2021). Pada penelitian ini digunakan variabel kepuasan kerja (*Job Satisficaion*) yang akan menjadi variabel mediasi dari pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja (*Job Satisficaion*) adalah suatu perasaaan dari para pegawai yang memandang pekerjaannya sebagai sebuah kesenangan atau bentuk yang membuatnya memiliki rasa senang maupun yang tidak membuatnya merasa senang, Dengan pengertian lain bahwa kepuasan mencerminkan sebuah emosi atau perasaaan terhadap pekerjaanya atau tugas yang dilakukan (Handoko, 1992). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa penelitian seperti (Hidayati & Ermiyanto, 2017; Iis & Yanita, 2021), yang menyatakan bahwa hasil pengaruh kepuasan kerja (*Job Satisficaion*) memediasi kinerja pegawai dengan baik. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sembiring, 2021), dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja tidak bersifat memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari kinerja pegawai yang diberikan kepada organisasi atau instansinya. Dengan adanya kepuasan dalam bekerja maka pegawai akan senang dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan disuatu organisasi atau instansi tertentu.

Dengan memahami secara lebih mendalam peran kepuasan kerja sebagai mediator, maka wawasan yang lebih komprehensif akan dapar diperoleh yakni bagaimana variabel-variabel tersebut saling berinteraksi dan bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian lanjutan yang mengeksplorasi interaksi dan peran mediator kepuasan kerja dalam hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja, dan kinerja pegawai sangatlah penting untuk memperkaya literatur dalam bidang ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja sebagai mediatornya.

Metode Penelitian

Pegawai ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Majene dan Lingkup Puskesmas wilayah kerjanya merupakan populasi penelitian. Rumus Slovin dan *Proportional Stratified Random Sampling* dengan probability sampling merupakan strategi pengambilan sampel. Kriteria responden adalah seluruh ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Majene dan Lingkup Puskesmas wilayah kerjanya berjumlah 198 pegawai. Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan Skala Likert. Variabel disiplin kerja diukur dengan delapan pertanyaan, motivasi kerja diukur dengan delapan pertanyaan, sikap kerja dengan enam pertanyaan, kepuasan kerja dengan delapan pertanyaan dan kinerja pegawai dengan sepuluh pertanyaan. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan menggunakan uji validitas dan reabilitas. Metode analisis menggunakan SEM-PLS dengan bantuan SmartPLS Versi 4.

Hasil dan Pembahasan

Responden dalam penelitian ini berjumlah 198 pegawai, terdiri dari 73 orang laki-laki, dan 125 orang perempuan. Pegawai berumur < 20 tahun sebanyak 3 orang, berumur 23-35 tahun 49 orang, berumur 35-45 tahun sebanyak 97 orang, berumur 45-55 tahun 42 orang dan berumur > 55 tahun 7 orang. Berpendidikan D III 56 orang, D IV / S1 131 orang, dan Strata 2 sebanyak 11 orang. Pegawai dengan masa kerja < 1 tahun 8 orang, 1-5 tahun 35 orang, 5-10 tahun 64 orang, 10-15 tahun 68 orang dan > 15 tahun 23 orang. Hasil uji reabilitas menunjukkan bahwa seluruh konstruk mempunyai nilai composite realibility diatas 0,70, dan uji validitas dilihat dari nilai average variance extracted (AVE) diatas 0,50 artinya seluruh konstruk dinyatakan valid dan reabel dan dapat dilakukan pengujian selanjutnya. Hair *et al*., (2021) dijelaskan bahwa evaluasi model pengukuran reflektif terdiri dari loading factor ≥ 0,6 - 0,70, composite reliability ≥ 0,70, dan cronbach's alpha ≥ 0,70 serta validitas konvergen dengan average variance extracted (AVE ≥ 0,50).

Tabel 1. Uji Rebalitas dan Validitas

Variabel	Item	Validitas					Reabilitas
		Komponen					Crobach
		1	2	3	4	5	Alpa
Disiplin Kerja	X11	0,722					0,592
	X12	0,755					
	X13	0,758					
	X14	0,783					
	X15	0,782					
	X16	0,817					
	X17	0,804					
	X18	0,727					
	X21		0,742				0,585

Variabel	Item	Validitas					Reabilitas
		Komponen					Crobach Alpa
		1	2	3	4	5	
Motivasi Kerja	X22		0,803				
	X23		0,733				
	X24		0,756				
	X25		0,764				
	X26		0,817				
	X27		0,713				
	X28		0,788				
Sikap Kerja	X31			0,737			0,600
	X32			0,777			
	X33			0,705			
	X34			0,845			
	X35			0,792			
	X36			0,783			
Kepuasan Kerja	Z1				0,729		0,593
	Z2				0,731		
	Z3				0,785		
	Z4				0,777		
	Z5				0,742		
	Z6				0,867		
	Z7				0,752		
	Z8				0,770		
Kinerja Pegawai	Y1					0,743	0,652
	Y2					0,794	
	Y3					0,795	
	Y4					0,772	
	Y5					0,791	
	Y6					0,817	
	Y7					0,844	
	Y8					0,869	
	Y9					0,894	
	Y10					0,739	

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis SEM-PLS dapat dilihat dari nilai t statistik, P-Values dan Original sampel (O) yang menunjukkan bahwa seluruh hepotesis dengan efek langsung dan hipotesis pengaruh mediasi berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian hipotesisi dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Hipotesis

	Hipotesis	Orginal Sampel (O)	T Statistik	P Values	Keterangan
1	Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,296	4,984	0,001	Positif dan Signifikan
2	Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0,287	4,994	0,000	Positif dan Signifikan
3	Sikap Kerja -> Kinerja Pegawai	0,336	6,566	0,000	Positif dan Signifikan
4	Disiplin Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,076	3,255	0,001	Positif dan Signifikan

	Hipotesis	Orginal Sampel (O)	T Statistik	P Values	Keterangan
5	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,058	1,976	0,048	Positif dan Signifikan
6	Sikap Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,078	2,861	0,004	Positif dan Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa konstruk disiplin kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistik sebesar 4,984 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, serta nilai original sampel 0,296. oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti, dan dinyatakan positif signifikan.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Azwar, 2015), menyatakan bahwa hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja berpengaruh positif signifikan yang memiliki arti bahwa semakin tinggi tingkat kedispilinan maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan. Begitupula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dea, 2019), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa konstruk motivasi kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistik sebesar 4,994 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai original sampel 0,287. Oleh karena itu, hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti dan dinyatakan positif signifikan.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian dan banyak hasil riset penelitan sebelumnya yang telah menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif kepada kinerja pegawai. Johanes (2016), dalam penelitiannya menunjukan hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja yang bermakna bahwa ketika motivasi dalam bekerja meningkat maka kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai juga meningkat. Taalipu *et al*. (2021), menjelaskam bahwa motivasi merupakan prediktor terhadap kinerja serta mempunyai keterkaitan yang positif. Penelitian yang dilakukannya menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja menjadi sangat tergantung beberapa faktor misalnya tingkat kepuasan kerja, tingkat emosional dan sebagainya.

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa konstruk sikap kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistik sebesar 6,566 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai original sampel 0,336. Oleh karena itu, hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai terbukti dan dinyatakan positif signifikan.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian sebelumnya yang memberikan gambaran bahwa sikap kerja menjadi suatu hal yang nampak dalam kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai. Sikap sebagai perasaan atau reaksi yang diwujudkan dalam respon, tindakan atau perilaku mengenai suatu prosedur atau tata cara tertentu (Ilham, 2022). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Azwar, 2015), menyatakan bahwa sikap kerja memiliki hubungan positif terhadap kinerja pegawai. Namun pada hakikatnya sikap yang ditunjukkan oleh seseorang tidak dapat ditebak dan selalu berubah

ubah sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang berlangsung atau hal yang mengganggunya.

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa konstruk disiplin kerja dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistik sebesar 3,255 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05, serta nilai original sampel 0,076. oleh karena itu, hipotesis ke empat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai terbukti, dan dinyatakan positif signifikan. Namun terlihat pula bahwa nilai Upsilon V pada konstruk disiplin kerja dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap semua konstruk dianggap rendah atau tergolong lemah.

Terdapat penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian diatas dimana kepuasan kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah, 2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh (Marbun & Jufrizen, 2022) mengenai peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah menunjukan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan baik.

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa konstruk motivasi kerja dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistik sebesar 1,976 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0.048 lebih kecil dari 0,05, serta nilai original sampel 0,058. Oleh karena itu, hipotesis kelima yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai terbukti dan dinyatakan positif signifikan. Namun terlihat pula bahwa nilai Upsilon V pada konstruk motivasi kerja dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap semua konstruk dianggap rendah atau tergolong lemah.

Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang mendukung adanya kepuasan kerja memediasi motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Hidayati & Ermiyanto, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh (Hanafi & Yohana, 2017) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan baik.

Berdasarkan nilai yang ditunjukkan pada tabel 2 menunjukkan bahwa konstruk sikap kerja dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai mempunyai nilai t-statistik sebesar 2,861 lebih besar dari 1,96, dan nilai p-values sebesar 0.004 lebih kecil dari 0,05, serta nilai original sampel 0,078. Oleh karena itu, hipotesis ke enam yang menyatakan terdapat pengaruh sikap kerja terhadap kinerja pegawai terbukti dan dinyatakan positif signifikan. Namun terlihat pula bahwa nilai Upsilon V pada konstruk motivasi kerja dimediasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai bernilai < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh mediasi kepuasan kerja terhadap semua konstruk dianggap rendah atau tergolong lemah.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bhastary, (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja memediasi sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Annisa *et al*, (2017) mengenai peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh sikap kerja dan stress kerja terhadap kinerja pegawai telah menunjukan hasil bahwa sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh kepuasan kerja dengan baik.

Kesimpulan

Disiplin kerja yang tinggi oleh para pegawai dapat meminimalisir ketidakhadiran dari pegawai ditempat kerja dan pemenuhan akan aturan kerja dari instansi sehingga dapat menunjang produktifitas dan tingkat kepatuhan pegawai. Oleh karena itu, Dinas Kesehatan Kabupaten Majene disarankan untuk menyediakan sistem informasi kehadiran dan standar operasional prosedural yang ditetapkan sesuai dengan standar yang optimal. Selanjutnya, motivasi kerja merupakan prediktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan menjadi faktor yang sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan keingin dari para pegawai untuk bekerja lebih,. Sikap kerja sangat berpengaruh terhadap bagaimana pegawai memperlakukan pekerjaan yang diampunya sehingga instansi harus dapat mengontrol tingkat kekhawatiran dari pegawainya dengan kebijakan dan keputusan yang tepat. Selain itu, kepuasan kerja sangat penting untuk memastikan keberlangsungan dari kinerja yang ditetapksn oleh pegawai berdasarkan kesesuai dari tujuan instansi. Peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, misalnya faktor Kompensasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja untuk memperkuat temuan ini. Penelitian selanjutnya dalam penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan melalui penilaian dari atasan atau bagian pengawasan kinerja pegawai

BIBLIOGRAFI

Amini, M. N. (2022). Implementation Of Legal Protection Of Occupational Safety And Occupational Health At Pt Tiga Serangkai Pustaka Mandiri. *Legal Brief*, *11*(3), 1737–1745.

Azwar, S. (2015). Skala pengukuran sikap manusia. *Pustaka Pelajar*.

Dea, G. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Unit Induk Distribusi Jawa Tengah Dan DI Yogyakarta Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Salatiga*.

Dewi, A. A. I. S., & Darma, G. S. (2017). Proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, penempatan dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *14*(1), 1–18.

Elmanisar, V., Nellitawati, N., & Alkadri, H. (2024). Manfaat pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, *8*(1), 15199–15205.

Fatimah, S. (2020). Pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan pt. Sriwijaya air di makassar. *Movere Journal*, *2*(2), 89–92.

Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, *5*(1), 73–89.

Handoko, T. H. (1992). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*.

Hani, T. T., & Rochman, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Indonesian Journal of Education and Social Sciences*, *1*(2), 75–83.

Hidayati, S. N., & Ermiyanto, A. (2017). Analisis Faktor Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *7*(1), 18–30.

Iis, E. Y., & Yanita, Y. (2021). Peran motivasi kerja dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada pt bank aceh syariah cabang bireuen. *E-Mabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, *22*(1), 85–96.

Ilham, I. (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja, Masa Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Kabupaten Majene*. Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia.

Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, *5*(1), 262–278.

Masrifah, I. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kota Bekasi). *Aliansi: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *16*(1), 31–42.

Nurhajati, N. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, *2*(2), 85–97.

Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomalut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *4*(2).

Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, *17*(1), 113–124.

Sembiring, V. (2021). The Effect Of Work Environment and Discipline of Work on Performance Of Employees. *Jurnal Global Manajemen*, *10*(1), 66–75.

Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.

Copyright holder:
M. Azwar Anas, Arthur Sitaniapessy, Meirani Harsasi (2024)

First publication right:
Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

