

## KOMPETENSI DAN FASILITAS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

<sup>1</sup>Nicki Astria, <sup>2</sup>Sulbahri Madjir, <sup>3</sup>Sari Sakarina

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang  
e-mail: <sup>1</sup>astrianicki@gmail.com

---

### INFORMASI ARTIKEL

Submitted :  
15/09/2024

Review :  
22/09/2024

Revised:  
26/09/2024

Accepted:  
01/10/2024

Published:  
13/10/2024

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Metode Penelitian dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif-korelasi untuk menilai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 93 orang yang diambil dari total populasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z); Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z); Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y); Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).*

**Katakunci:** Kompetensi, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

### ABSTRACT

*This research aims to understand and analyze the influence of Competence and Work Facilities on Job Satisfaction and their implications for Employee Performance, both directly and indirectly. The research method was conducted quantitatively using a descriptive-correlational study type to assess the relationships between the variables studied. The study was conducted with a valid sample of 93 individuals taken from the total population. The results of this study indicate that Competence (X1) has a positive and significant effect on Job Satisfaction (Z); Work Facilities (X2) have a positive and significant effect on Job Satisfaction (Z); Competence (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y); Work Facilities (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y).*

**Keywords:** Competence, Work Facilities, Job Satisfaction, Performance

---

### A. PENDAHULUAN

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan aparatur negara yang bertugas menjadi abdi masyarakat dan menyelenggarakan pelayanan bagi masyarakat. Dalam

melaksanakan tugasnya, pegawai dituntut untuk dapat bekerja secara optimal, sehingga pembinaan pegawai harus difokuskan pada peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia. Hal ini dilakukan

agar para pegawai memiliki sikap dan perilaku yang mengutamakan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta kewibawaan, sehingga pelayanan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Kinerja pegawai sebagai aparatur negara memegang peranan penting dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik.

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditunjukkan oleh seorang pegawai sebagai hasil dari prestasi kerja yang dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya dalam organisasi (Rivai, 2015). Kinerja memiliki peran penting bagi suatu organisasi. Kinerja yang baik dan selalu meningkat merupakan harapan yang hendak dicapai oleh setiap organisasi. Keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi dapat dilihat dari kinerja organisasi, yang ditentukan oleh kinerja dari masing-masing pegawai. Kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat apabila pegawai berhasil mencapai hasil kerja tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditargetkan kepadanya. Kinerja yang baik juga didukung oleh kompetensi yang memadai dari setiap pegawai.

Kompetensi pegawai memiliki pengaruh terhadap kinerja individu serta kinerja

dari suatu organisasi secara keseluruhan. Dalam upaya mencapai efektivitas dan efisiensi organisasi, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas guna mendukung kinerja optimal organisasi. Kompetensi sendiri adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (Wibowo, 2017).

Fasilitas kerja yang memadai dan sarana prasarana dengan kondisi baik dan terawat akan mendukung kelancaran proses kerja pegawai. Fasilitas kerja berperan sebagai pendukung fisik dalam aktivitas organisasi dan digunakan dalam kegiatan operasional sehari-hari, dengan manfaat yang berkelanjutan. Menurut (Hasibuan, 2012) Fasilitas kerja adalah salah satu alat yang digunakan karyawan atau pegawai untuk memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Selain kompetensi dan fasilitas kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu kepuasan kerja (Darma et al., 2018). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kepuasan merupakan penilaian yang mencerminkan perasaan seseorang, apakah mereka merasa senang atau tidak senang, serta puas atau tidak puas dengan pekerjaannya (Rivai, 2015). Ketika

pegawai merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat berdampak positif pada hasil kinerja mereka dan juga pada organisasi tempat mereka bekerja.

Sebagai lembaga pemerintah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin memiliki tanggung jawab besar untuk mewujudkan pembangunan infrastruktur yang berkelanjutan dan berkualitas berbasis penataan ruang. Untuk mencapai tujuan tersebut, sangat penting untuk menjamin kinerja pegawai berada pada tingkat optimal.

Namun, fakta di lapangan menunjukkan masih adanya beberapa masalah terkait kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin. Hal ini terlihat dari kualitas pekerjaan yang belum optimal, dimana masih terdapat pegawai yang belum dapat melaksanakan tugas sesuai dengan operation manual atau inspection manual. Dari segi kuantitas pekerjaan juga belum sepenuhnya optimal, terbukti dengan adanya pegawai yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan sering menunda-nunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil pra-survei diketahui ada beberapa faktor penyebab atau fenomena yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin, yaitu masalah kompetensi pegawai, fasilitas kerja dan kepuasan kerja. Pegawai merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan dimana kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti Penata ruang dimana kompetensi seharusnya yaitu pendidikan Perencanaan Wilayah dan Kota/Planologi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain, jabatan arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Kompetensi yang dimiliki pegawai berdasarkan pendidikan, pengalaman, minat, pengetahuan dan keterampilan sering tidak dipertimbangkan saat menempatkan pegawai dalam jabatan tertentu. Pegawai yang menduduki jabatan tanpa kompetensi yang memadai tentu akan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka, yang berdampak pada kinerja yang kurang

optimal dan ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Selain masalah kompetensi, fasilitas kerja juga menjadi keluhan. Pegawai merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karena terkendala fasilitas kerja. Contohnya karena keterbatasan alat GPS untuk survei lapangan, kurangnya alat uji mutu beton, serta komputer atau laptop dengan spesifikasi rendah yang menghambat pekerjaan.

Disamping itu, ada juga masalah kepuasan kerja, hal ini tercermin dari interaksi sosial yang minim antara pegawai yang berbeda seksi atau bagian. Pegawai kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dan enggan membantu sesama dalam menyelesaikan tugas. Contohnya, ketika seorang pegawai tidak masuk kerja, pegawai lain enggan membantu menyelesaikan tugas yang ditinggalkan. Faktor psikologis seperti minat terhadap pekerjaan, kenyamanan dan sikap terhadap pekerjaan juga berkontribusi pada perbedaan tingkat kepuasan antar pegawai. Selain itu, kurangnya penghargaan atas prestasi kerja pegawai menyebabkan mereka tidak termotivasi untuk menunjukkan kinerja terbaik mereka.

## **Landasan Teori**

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja atau performance mencerminkan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan program, kegiatan atau kebijakan yang bertujuan untuk mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi, sebagaimana diuraikan dalam perencanaan strategis (Nabawi, 2019). Dimensi dan indikator Kinerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh (Mangkunegara, 2017 : 75) yang meliputi : 1) Kualitas kerja : Ketepatan, Ketelitian dan Keterampilan; 2) Kuantitas Kerja : Output sesuai target dan Kecepatan penyelesaian tugas; 3) Dapat tidaknya diandalkan : mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan; 4). Sikap : Sikap terhadap perusahaan, sikap terhadap pekerjaan dan kemampuan bekerjasama.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, hubungan antar karyawan, imbalan yang diterima serta faktor fisik dan psikologis lainnya (Soetrisno, 2019 : 74). Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja menurut Gibson, Ivancevich & Donnelly (1993) dalam (Edison et al., 2017 : 213) adalah : 1) Gaji : Penghasilan yang diterima

sesuai dan Penghasilan yang diterima dianggap wajar; 2) Pekerjaan itu sendiri : Pekerjaan yang menarik, Kesempatan belajar dan Tanggung jawab; 3) Kesempatan promosi : Tersedia kesempatan untuk maju dan Promosi dilakukan secara objektif; 4) Atasan: Atasan menunjukkan minat terhadap bawahan dan Atasan menunjukkan perhatian terhadap bawahan; 4) Rekan Kerja : Bersahabat dan mendorong.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi kerja tertentu. Kompetensi dianggap sebagai karakteristik dasar karena sifat individu yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang dapat digunakan untuk memprediksi kinerja dalam berbagai situasi pekerjaan. Kompetensi juga berkaitan dengan perilaku dan hasil kerja (Rahmat & Basalamah, 2019). Dimensi dan Indikator Kompetensi menurut (Edison et al., 2017 : 147) adalah : 1) Pengetahuan (Knowledge) : Pengetahuan mendukung pekerjaan dan Kemauan untuk meningkatkan pengetahuan; 2) Keahlian (Skill) : Keahlian teknis sesuai bidang pekerjaan yang ditangani, Kemampuan dalam mengidentifikasi masalah dan

Kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi; 3) Sikap (Attitude) : Inisiatif dalam membantu rekan kerja, Keramahan dan Kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan serta Serious menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan.

### **Fasilitas Kerja**

Fasilitas adalah segala sesuatu yang digunakan untuk mendukung aktivitas pegawai dalam menjalankan tugas di suatu organisasi. Fasilitas kerja sangat penting bagi instansi atau perusahaan, karena fasilitas yang memadai memungkinkan pegawai mencapai kinerja yang diharapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2018) Fasilitas Kerja mencakup semua alat, bahan, lingkungan kerja, metode serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Dimensi dan Indikator Fasilitas Kerja menurut (Moenir, 2014 : 120) adalah sebagai berikut : 1) Peralatan Kerja : Personal Computer (PC)/ laptop, Printer dan Peralatan Kerja Lapangan; Perlengkapan Kerja : Gedung, Ruangan, Furniture (Kursi, Meja, Almari), Pendingin Ruangan (AC) dan Penerangan; 3) Perlengkapan Bantu : Kendaraan Operasional dan Internet.

## **Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja**

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu memperhatikan kompetensi pegawai untuk mencapai kepuasan kerja yang diinginkan, baik oleh instansi maupun individu. Semakin baik Kompetensi yang dimiliki Pegawai, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini sesuai dengan Penelitian yang dilakukan (Ngebu et al., 2018), yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh (Firmansyah, 2023), yang menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari teori dan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian adalah :

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

### **2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Fasilitas berfungsi sebagai bentuk dukungan kepada pegawai untuk mendukung kinerja mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan

kerja (Robbins, 2013). Dari teori tersebut menyiratkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena apabila persepsi pegawai terhadap fasilitas kerja dinilai baik maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat namun sebaliknya apabila persepsi pegawai terhadap fasilitas kerja dinilai buruk maka akan menurunkan kepuasan pegawai.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Noviyanti, 2023), yang menunjukkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian serupa oleh (Maulana et al., 2023), juga menyatakan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dari teori dan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H2 : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

### **3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Dengan adanya kompetensi, diharapkan pegawai memiliki kemampuan di atas rata-rata, dengan pendidikan atau pengetahuan yang memadai untuk menjalankan tugas secara terampil dalam pekerjaan sehari-hari, sehingga pencapaian kinerja yang diharapkan akan

lebih mudah dicapai. Kompetensi berkaitan dengan dorongan motif atau sifat untuk mencapai tujuan tertentu, yang mempengaruhi tindakan seseorang dalam mencapai hasil. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, semakin besar dorongan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Penelitian sebelumnya oleh (Rosmaini & Tanjung, 2019) menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa oleh (Ngebu et al., 2018) juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Dari teori dan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian adalah:

H3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja

#### **4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja**

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang memudahkan pekerjaan dalam mencapai tujuan, sehingga fasilitas yang ada dapat menghasilkan kinerja optimal sesuai dengan tujuan perusahaan (Darajat, 2014). Menurut (Chasanah & Rustiana, 2017), fasilitas yang memadai dapat menunjang kinerja pegawai, semakin baik fasilitas kerja yang

digunakan maka akan semakin meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Simanjutak & Edy, 2022) menunjukkan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa oleh (Manurung et al., 2021), juga menemukan bahwa Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari teori dan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian adalah :

H4 : Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

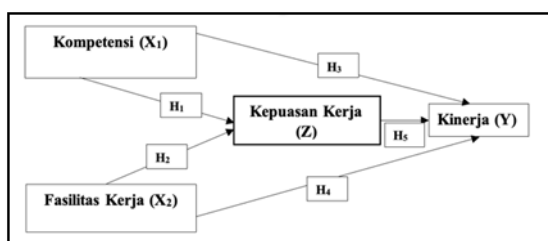
#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja merupakan evaluasi subjektif pegawai terhadap berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya, yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, serta puas atau tidak puas. Ketika pegawai merasa pekerjaannya sesuai dengan harapan dan mampu memenuhi kebutuhan mereka, mereka akan merasa puas, namun sebaliknya jika tidak sesuai, kepuasan akan menurun. Kepuasan kerja yang tinggi mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Penelitian sebelumnya oleh (Harmoko, 2019)

menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian oleh (Munawirsyah, 2017), juga menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari teori dan penjelasan tersebut, maka hipotesis penelitian adalah :

H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Pengaruh Kompetensi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin dnegan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening dapat dilihat dalam kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif-korelasi. Penelitian dilakukan pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten

Musi Banyuasin, dengan jumlah populasi sebanyak 93 pegawai. Sampel diambil berdasarkan teknik sampling Non-Probability Sampling, dan bentuk penentuan sampel yaitu sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan yaitu: 1) Wawancara; 2) Angket, dengan menggunakan skala Likert; 3) Metode penelusuran data online (library research). Metode analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software Partial Least Square (PLS).

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Model Pengukuran/ Measurement Model Analysis (Outer Model)

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (outer model) menggunakan 3 pengujian, antara lain : 1) Convergent Validity; 2) Discriminant Validity dan 3) Composite Reliability.

Convergent Validity bertujuan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya. Dalam penelitian ini, digunakan batas loading factor sebesar 0,7 dan Average Variance Extracted



(AVE)  $\geq 0,5$ . Dari hasil pengolahan PLS nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel semuanya  $\geq 0,7$  serta nilai AVE semuanya  $\geq 0,5$ .

Tabel 1. Average Variance Extracted (AVE)

	Average Variance Extracted (AVE)
Kompetensi (X1)	0,699
Fasilitas Kerja (X2)	0,571
Kepuasan Kerja (Z)	0,638
Kinerja (Y)	0,654

Sumber: Output smart PLS, data diolah 2024

Dari tabel dilihat bahwa Average Variance Extracted (AVE) Kompetensi (X1), Fasilitas Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai  $\geq 0,5$  artinya secara umum variabel yang diteliti dari semua item pernyataan yang akan digunakan memiliki tingkat validitas yang baik.

Discriminant Validity adalah sejauh mana suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lain. Kriteria pengukuran terbaru yang terbaik adalah melihat nilai Heterotrait-Monotrait-Ratio (HTMT)  $< 0,9$  maka suatu konstruk memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 2. Heterotrait-Monotrait-Ratio (HTMT)

	FK (X2)	KK (Z)	KIN (Y)	KOM (X1)
FASILITAS KERJA (X2)				
KEPUASAN KERJA (Z)	0,758			
KINERJA (Y)	0,725	0,851		
KOMPETENSI (X1)	0,696	0,837	0,837	

Sumber : Output smart PLS, data diolah 2024

Tabel diatas menunjukkan semua nilai Heterotrait-Monotrait-Ratio (HTMT)  $< 0,9$ , artinya masing-masing konstruk atau variabel memiliki validitas discriminant baik, atau berbeda dari konstruk lain.

Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsistensi suatu konstruk. Uji reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha  $> 0,7$  dan Composite Reliability  $> 0,7$ .

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
KOMPETENSI (X1)	0,938	0,939	0,949	0,699
FASILITAS KERJA (X2)	0,916	0,919	0,930	0,571
KEPUASAN KERJA (Z)	0,943	0,944	0,951	0,638
KINERJA (Y)	0,952	0,953	0,958	0,654

Sumber : Output smart PLS, data diolah 2024

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai composite reliability semua variabel diatas 0,7 dan nilai cronbach alpha semua diatas 0,7, sehingga semua variabel penelitian ini dinyatakan “reliabel” dan teruji kehandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**2. Analisis Model Struktural/Structural Model Analisis (Inner Model)**

**a. R-Square**

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen).

Tabel 4. Nilai R-Square (R2)

	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA (Z)	0.689	0.682
KINERJA (Y)	0.729	0.720

Sumber : Output smart PLS, data diolah 2024

Dari tabel di atas dapat dilihat nilai R2 untuk variabel laten Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,689, yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kepuasan Kerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (Kompetensi, dan Fasilitas Kerja) sebesar 68,9% sedangkan sisanya sebesar 31,1% dijelaskan oleh variabel lain. Nilai R2 untuk variabel laten Kinerja sebesar 0,729 yang artinya nilai tersebut mengidentifikasi bahwa variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel eksogen (Kompetensi, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja) sebesar 72,9% sedangkan sisanya sebesar 27,1%

dijelaskan oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian.

**b. F-Square**

Pengukuran F-Square adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen).

Tabel 5. Hasil F2

	KOM (X1)	FK (X2)	KK (Z)	KIN (Y)
KOMPETENSI (X1)			0.597	0.184
FASILITAS KERJA (X2)			0.214	0.041
KEPUASAN KERJA (Z)				0.191
KINERJA (Y)				

Sumber : Output smart PLS, data diolah 2024

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja memiliki F2 (0,597) besar;
2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan kerja memiliki F2 (0,214) besar;
3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja memiliki F2 (0,184) besar;
4. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja memiliki F2 (0,041) menengah;
5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja memiliki F2 (0,191) besar.

### 3. Mediation Effects

#### a. Direct Effect / Pengaruh Langsung

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). (Juliandi, 2018) Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah : (1) Jika nilai T-Statistik  $\geq 1,96$  dan P-Values  $\leq 0,05$ , maka signifikan; dan (2) Jika nilai T-Statistik  $< 1,96$  dan P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan.

Tabel 6. Direct Effect

	Original Sampel	T Statistik	P Values
Kompetensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,568	6,016	0,000
Fasilitas Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,340	3,613	0,000
Kompetensi (X1) -> Kinerja (Y)	0,372	3,431	0,001
Fasilitas Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,153	2,181	0,030
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,407	3,510	0,000

Sumber: Output smart PLS, data diolah 2024  
 Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja(Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $6,016 \geq 1,96$  dan nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ , Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Z) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $3,613 \geq 1,96$  dan

nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ , Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $3,431 \geq 1,96$  dan nilai P-Value adalah  $0,001 \leq 0,05$ , Fasilitas Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $2,181 \geq 1,96$  dan nilai P-Value adalah  $0,030 \leq 0,05$ , Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) terlihat dari nilai T-Statistik sebesar  $3,510 \geq 1,96$  dan nilai P-Value adalah  $0,000 \leq 0,05$ . Persamaan Regresi Model Jalur (Path Analysis) dapat ditulis dengan persamaan matematis sebagai berikut :

a) Persamaan jalur sub struktur Pertama:

$$Z = 0,568X1 + 0,340X2 + \epsilon_1$$

b) Persamaan jalur sub struktur Kedua:

$$Y = 0,372X1 + 0,153X2 + 0,407Z + \epsilon_2$$

#### b. Indirect Effect / Pengaruh Tidak Langsung

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediasi). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah : (1) Jika nilai T-Statistik  $\geq 1,96$  dan P-Values  $\leq$

0.05, maka signifikan; dan (2) Jika nilai T-Statistik  $< 1,96$  dan P-Values  $> 0,05$ , maka tidak signifikan (Juliandi, 2018).

Tabel 7. Indirect Effect

	Original Sampel	T Statistik	P Values
Kompetensi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,231	3,151	0,002
Fasilitas Kerja (X2) Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,138	2,291	0,022

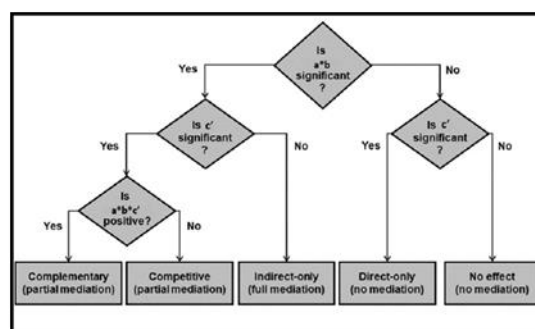
Sumber: Output smart PLS, data diolah 2024  
 Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening atau variabel perantara dibuktikan dengan nilai T-Statistik sebesar  $3,151 \geq 1,96$  dan nilai P-Value adalah  $0,002 \leq 0,05$ , artinya untuk meningkatkan Kinerja dengan variabel Kompetensi dapat melalui variabel Kepuasan Kerja, sehingga jika ada peningkatan Kompetensi melalui Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja.

Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Musi Banyuasin memiliki pengaruh yang tidak langsung dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening atau variabel

perantara dibuktikan dengan nilai T-Statistik sebesar  $2,291 \geq 1,96$  dan nilai P-Value adalah  $0,022 \leq 0,05$ , artinya untuk meningkatkan Kinerja dengan variabel Fasilitas Kerja dapat melalui variabel Kepuasan Kerja, sehingga jika ada peningkatan Fasilitas Kerja melalui Kepuasan Kerja maka akan meningkatkan Kinerja.

### c. Uji Mediasi

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi (intervening) didalam penelitian ini menggunakan metode jalur path (Path Analysis). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



Gambar 2. Analisis Mediasi menurut Hair et al. (2017)

Keterangan :

$a*b$  : pengaruh mediasi

$c'$  : pengaruh langsung

Dari teori (Hair et al., 2017) dapat disimpulkan :

- Karena Kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja, dan Kepuasan Kerja signifikan memediasi, maka peran Kepuasan Kerja adalah partial mediation (Complementary partial mediation).
- Karena Fasilitas Kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja, dan Kepuasan Kerja signifikan memediasi, maka peran Kepuasan Kerja adalah partial mediation (Complementary partial mediation).

#### **E. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,568 atau 56,8%.
2. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,340 atau 34%.
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,372 atau 37,2%.

4. Fasilitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan besarnya pengaruh adalah sebesar 0,153 atau 15,3%.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dengan besarnya pengaruh 0,407 atau 40,7%.

#### **F. DAFTAR PUSTAKA**

- Chasanah, I., & Rustiana, A. (2017). Economic Education Analysis Journal PENGARUH KEMAMPUAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN PRINSIP PROSEDUR KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN SE KABUPATEN BATANG Info Artikel. In 433 EEAJ (Vol. 6, Issue 2). <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj>
- Darma, B., Suryani, A., & Surono, Y. (2018). PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN SEKECAMATAN MUARA BULIAN KABUPATEN BATANG HARI. *Jurnal Manajemen Dan Sains*, 3(2), 170–178.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Strategi dan Perubahan dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung : Alfabeta.
- Firmansyah. (2023). PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KJPP ABDULLAH FIANTORO & REKAN. *Jurnal Perspektif*, Universitas Muhammadiyah Jakarta, 1(3).
- Hair, J. F., Hut, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial*

- Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (2nd Edition). Sage Publication Inc., Thousand Oaks, CA.
- Harmoko, A. R. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Bekerja terhadap Kinerja Pekerja PT. Patra Trading di Jakarta Timur. *JP3SDM*, 8(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Juliandi, A. (2018). Structural equation model based partial least square (SEM-PLS): Menggunakan SmartPLS. *Jurnal Pelatihan SEM-PLS Program Pascasarjana Universitas Batam*. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.124377>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, E., Nura, E. T. P., Nurdin, Metia, T. A., & Isminingsih. (2021). PENGARUH FASILITAS KERJA, KEDISIPLINAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERIKANAN KOTA TANJUNGBALAI. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*, 3(1), 38–47.
- Maulana, R., Tahura, T. L., & Fahlevi, A. (2023). Pengaruh Fasilitas Kerja, Etika Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Samudera Lautan Luas Medan. *Jurnal EMT KITA*, 7(4), 1080–1087. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i4.1703>
- Moenir, A. S. (2014). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Munawirsyah, I. (2017). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN FASILITAS KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA KEPADA KINERJA PEGAWAI NON MEDIS PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KOTA SUBULUSSALAM. In *Jurnal Bisnis Administrasi* (Vol. 06).
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai CV. Masscom graphy semarang . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).
- Ngebu, W. D., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(p 2526).
- Noviyanti, Li. (2023). ARTIKEL PENGARUH FASILITAS KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Penerapan Fasilitas Berbasis Teknologi di CV Satria Piningit Pangalengan).
- Rahmat, S. N., & Basalamah, J. (2019). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(2).
- Rivai, V. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk*. Perusahaan (7th ed.). Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Sedarmayanti. (2018). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Simanjutak, F. A., & Edy. (2022). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Masa Mitra Pratama Medan. Agustus, 1(1).<http://journal.ainarapress.org/index.php/lms>
- Soetrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.