

Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam

Benni^{1,*}, Zakaria Wahab², Yadi Maryadi³
¹²³Universitas Lembah Dempo

*Email: ¹benni@lembahdempo.ac.id, ²zakariawahab@lembahdempo.ac.id, ³yadimaryadi@lembahdempo.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima 23 Agustus 2025

Direvisi 1 September 2025

Diterbitkan 9 September 2025

Kata Kunci

Kepuasan Kerja

Kompetensi

Komitmen Organisasi

Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi mempengaruhi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam. Penelitian dilakukan dengan menggunakan data dari 63 pegawai sebagai sampel dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, kompetensi merupakan faktor dominan yang paling berpengaruh, diikuti oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Komitmen organisasi juga berperan sebagai mediator yang memperkuat pengaruh kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kepuasan kerja melalui sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja kondusif, pengembangan kompetensi lewat pelatihan berkelanjutan, serta penguatan komitmen organisasi melalui budaya kerja positif dan komunikasi efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam. Ketiga variabel yang diteliti secara bersama-sama mampu menjelaskan 76,1% variabilitas kinerja pegawai ($R\text{-square } 0,761$). Hal ini menggambarkan sinergi ketiga aspek tersebut sangat penting dalam mengelola peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam secara terpadu.

1. Pendahuluan

Diera globalisasi yang semakin berkembang saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan penting dalam menentukan kesuksesan atau kegagalan sebuah organisasi (Sedarmayanti, 2017). Manajemen SDM yang efektif merupakan faktor kunci agar organisasi dapat mencapai visi, misi, serta tujuannya, khususnya pada instansi pelayanan publik (Anggraini & Suhermin, 2021). Kinerja pegawai menjadi salah satu indikator utama keberhasilan pelaksanaan tugas organisasi, termasuk pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam. Oleh karena itu, pengelolaan dan peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting guna memastikan efektivitas dan efisiensi organisasi (Fahraini & Syarif, 2022).

Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam adalah lembaga pemerintah yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup di wilayah Kota Pagar Alam. Kepuasan pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam memiliki peranan yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja organisasi. Ketika pegawai merasa dihargai dan

puas dengan lingkungan kerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

Selain kepuasan kerja kompetensi SDM juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menurut Spencer dan Spencer, mendefinisikan kompetensi sebagai "*An underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion - referenced effective and/or superior performance in a job or situation*". Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam memiliki 28 pegawai dan 34 non pegawai (TKS) dengan tingkat pendidikan dan kompetensi yang berbeda.

Kinerja pegawai yang baik tidak lepas dari implementasi tingginya komitmen kerja pegawai terhadap organisasi. Menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf dan Syarif komitmen organisasi adalah konstruk psikologis sebagai karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya, serta berimplikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keberadaannya sebagai anggota dalam organisasi (dalam Trisnadewi & Saputra, 2023). Fenomena terkait komitmen organisasi di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam menunjukkan bahwa tidak semua pegawai memiliki komitmen kerja yang kuat. Berdasarkan observasi awal, beberapa pegawai terlihat sering menunggu instruksi dari pimpinan, meskipun seluruh pegawai telah menerima pembagian tugas yang jelas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka.

Berbagai penelitian mengidentifikasi tiga variabel utama yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja menurut teori *Two Factor dari Herzberg* (Sudaryo et al., 2018) merupakan pendorong motivasi dan produktivitas melalui faktor motivator dan hygiene. Kompetensi pegawai, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja profesional, dipercaya dapat meningkatkan pencapaian kinerja unggul (Sudaryo et al., 2018). Selain itu, komitmen organisasi yang terwujud melalui loyalitas dan keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi juga memberikan kontribusi nyata bagi kinerja dan keberlanjutan organisasi (Meyer & Allen, 2016).

Namun, penelitian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara simultan, khususnya dalam konteks organisasi pemerintah daerah seperti Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam, masih sangat terbatas. Organisasi ini memiliki karakteristik dan tantangan unik berkaitan dengan pengelolaan dan pelestarian lingkungan hidup (Benni et al., 2025), sehingga penelitian kontekstual sangat diperlukan.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh simultan dan parsial kepuasan kerja, kompetensi, serta komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam. Selain itu, penelitian juga mengkaji peran mediasi komitmen organisasi dalam memperkuat hubungan antara kepuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) digunakan untuk memberikan gambaran empiris komprehensif atas hubungan variabel dalam konteks manajemen SDM sektor publik.

Penelitian ini memiliki keterbaruan karena untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang lebih banyak meneliti variabel tersebut secara terpisah, penelitian ini menggunakan pendekatan terpadu untuk mendapatkan gambaran yang lebih menyeluruh. Selain itu, fokus pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam sebagai instansi pemerintah daerah yang masih jarang diteliti memberikan nilai tambah kontekstual yang

spesifik. Dengan begitu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang bermanfaat dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia di sektor publik lokal di Indonesia.

2. Kajian Literatur dan Hipotesis

2.1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah respon afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang, yang mempengaruhi sikap positif tenaga kerja terhadap pekerjaannya (Sedarmayanti, 2017). Dua teori utama menjelaskan kepuasan kerja:

- **Two Factor Theory** (Sudaryo et al., 2018) menjelaskan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan muncul dari dua faktor berbeda: motivator (faktor intrinsik seperti prestasi dan pengembangan diri) dan *hygiene factors* (faktor lingkungan seperti kondisi kerja, gaji, dan hubungan antar pegawai).
- **Value Theory** menyatakan bahwa kepuasan kerja terjadi ketika hasil pekerjaan sesuai dengan harapan individu; semakin kecil ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan, semakin tinggi kepuasan yang dirasakan (Sudaryo et al., 2018).

Indikator utama kepuasan kerja meliputi jumlah gaji, kesempatan promosi, dukungan dan hubungan dengan pengawas serta rekan kerja (Setiawan & Sari, 2023).

2.2. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, dan pola pikir yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja superior (Wibowo dalam (Sudaryo et al., 2018)). Faktor penentu kompetensi meliputi:

- Keterampilan teknis dan keahlian
- Pengetahuan yang relevan
- Sikap kerja yang positif
- Budaya organisasi yang mendukung

2.3 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keterikatan emosional dan loyalitas individu terhadap organisasi, yang memperlihatkan kesediaan untuk berkontribusi dan bertahan di dalam organisasi (Meyer & Allen, 2016). Pegawai dengan komitmen tinggi menunjukkan sikap bertanggung jawab, loyal, dan konsisten dalam menjalankan tugas (Rahmatika, 2023).

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing, yang diukur dari kuantitas, kualitas, efisiensi, serta perilaku kerja termasuk disiplin dan inovasi (Afandi, 2021).

2.5 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil bervariasi terkait pengaruh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Beberapa studi menemukan kepuasan kerja tidak signifikan terhadap kinerja (Puteri et al., 2022), sementara yang lain menemukan pengaruh positif signifikan (Afandi, 2021).. Sedangkan kompetensi dan komitmen umumnya berpengaruh positif signifikan terhadap

kinerja (Nyoto & Rajab, 2022); (Nugroho & Haryanto, 2021). Namun, masih sedikit penelitian yang mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan, terutama dalam konteks pemerintahan daerah seperti Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

2.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian literatur tersebut, hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- **H1:** Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **H2:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **H3:** Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- **H4:** Kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Metode Penelitian

3.1. Metode penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Jenis ini sesuai dengan tujuan menguji pengaruh secara simultan dan parsial (Sugiyono, 2019).

3.2. Populasi dan Sampel

- **Populasi:** Seluruh pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam sebanyak 62 orang (terdiri dari pegawai dan tenaga kontrak/non pegawai).
- **Sampel:** Menggunakan teknik **total sampling**, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel sebanyak 63 responden (sesuai yang valid dari data).

3.3. Teknik Pengambilan Sampel

Data diambil dari responden dengan melakukan survei melalui kuesioner, observasi, dan wawancara. Ukuran sampel sudah memperhatikan kelengkapan data dan kecukupan jumlah sampel untuk analisis dengan Partial Least Squares (PLS), Total sampling digunakan karena jumlah populasi pegawai relatif kecil sehingga memungkinkan seluruh pegawai dijadikan sampel untuk mendapatkan hasil yang representatif.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui kombinasi metode kuesioner, observasi, dan wawancara. Kuesioner digunakan sebagai alat utama untuk mengumpulkan informasi primer dari pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam mengenai variabel-variabel penelitian seperti kepuasan kerja, kompetensi, komitmen organisasi, dan kinerja. Observasi lapangan dilakukan untuk memantau secara langsung aktivitas dan kondisi kerja pegawai di institusi tersebut, sementara wawancara mendalam dengan beberapa narasumber kunci memberikan data tambahan guna memperkaya hasil penelitian. Selain itu, data sekunder berupa dokumen resmi, laporan instansi, serta sumber pustaka yang relevan turut dimanfaatkan untuk mendukung dan memperkuat analisis data penelitian.

3.5. Metode Analisis Data

Menganalisis data dilaksanakan sesudah semua data terkumpul dari seluruh data responden dan sumber referensi data lain. Penelitian ini diteliti dengan menggunakan bantuan program Smart PLS 3.29.

3.5.1. Analisis Deskriptif, Analisis deskriptif adalah analisis statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis.

3.5.2. Analisis Kuantitatif, Data kuantitatif yang diperoleh melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden dianalisis menggunakan Analisa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan software *Partial Least Square* (PLS).

3.5.3. Pendugaan Parameter Metode *Partial Least Square* (PLS), Pendugaan parameter dalam PLS diperoleh melalui proses iterasi tiga tahap dan disetiap tahap menghasilkan estimasi. Berikut adalah langkah-langkah estimasi parameter PLS: Estimasi bobot (*weight estimate*), Estimasi jalur (*path estimate*), Estimasi rata-rata (*Means*).

3.5.4. Evaluasi model pengukuran (*outer model*), Evaluasi *outer model* dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2021). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2018).

3.5.5. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*), Evaluasi model struktural dalam PLS-SEM bertujuan melihat kekuatan prediksi dari model struktural (Ghozali, 2021).

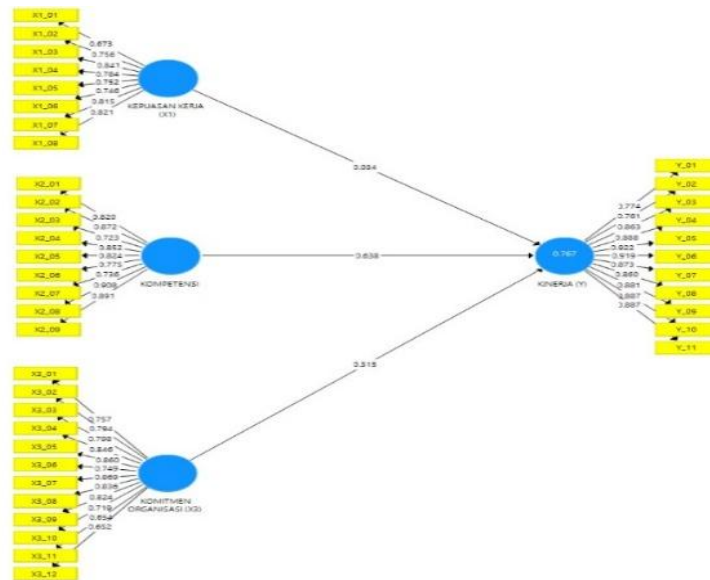
4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Deskripsi Responden

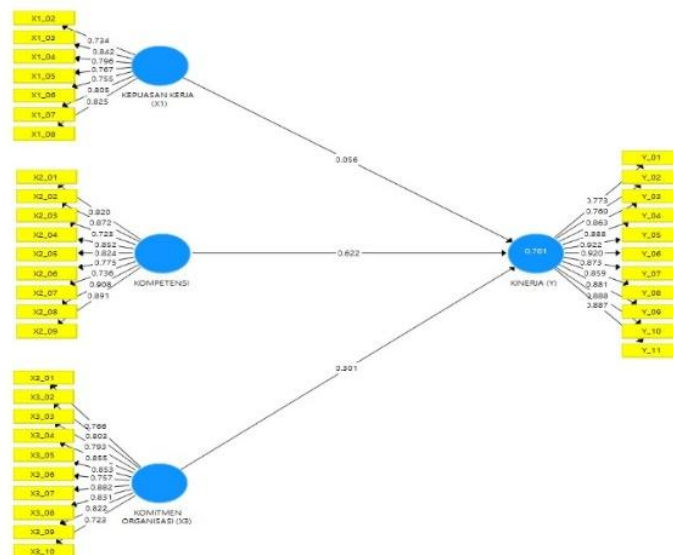
Penelitian ini melibatkan 63 pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam sebagai responden. Berdasarkan karakteristiknya, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (57,1%), berada pada rentang usia 40–60 tahun (52,5%), serta memiliki pendidikan terakhir Sarjana hingga Magister (84,1%). Dari sisi domisili, sebagian besar berasal dari wilayah lain (55,5%) dengan sebaran terbesar berikutnya dari Nendagung (15,9%). Hal ini menunjukkan

bahwa responden didominasi oleh pegawai dengan usia produktif dan tingkat pendidikan tinggi, sehingga dinilai relevan untuk memberikan data valid bagi penelitian ini.

4.2. Pendugaan Parameter Metode *Partial Least Square* (PLS)



Gambar 4.1. Hasil Algoritma Pls



Gambar 4.2. Hasil Algoritma Pls (Modifikasi)

Pada gambar kedua terlihat bahwa beberapa indikator pada variabel "Kepuasan Kerja" dan "Kinerja Pegawai" telah dieliminasi, tidak seperti pada gambar pertama yang menampilkan seluruh indikator. Eliminasi indikator dalam analisis model struktural seperti PLS-SEM biasanya dilakukan berdasarkan hasil evaluasi validitas dan reliabilitas indikator tersebut.

Indikator dihapus jika mereka tidak memenuhi kriteria tertentu, seperti nilai loading faktor di bawah 0,7, yang menunjukkan bahwa indikator kurang mampu merepresentasikan konstruk laten yang diukur. Loading faktor yang rendah mengindikasikan adanya indikator yang kontribusinya tidak cukup kuat terhadap variabel yang dimaksud, sehingga dapat menurunkan kualitas model secara keseluruhan. Dengan mengeliminasi indikator-indikator yang lemah, model yang dihasilkan menjadi lebih valid, reliabel, serta interpretatif karena hanya indikator-indikator yang benar-benar merepresentasikan konstruk yang dipertahankan dalam model final.

Pada uji validitas konvergen awal, terdapat beberapa indikator dengan nilai loading factor di bawah 0,70 sehingga harus dihapus dari model. Setelah modifikasi, seluruh indikator tersisa pada variabel Kepuasan Kerja, Kinerja, Komitmen Organisasi, dan Kompetensi menunjukkan nilai loading factor di atas 0,70. Hal ini menegaskan bahwa instrumen penelitian valid secara konvergen dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* dalam PLS-SEM dilakukan untuk menilai validitas dan reliabilitas model (Ghozali, 2021). Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2017)

4.3.1. Uji Validitas

AVE (*Average Variance Extracted*) AVE digunakan untuk mengukur validitas konvergen dari konstruk. Nilai AVE yang baik biasanya ≥ 0.5 , artinya lebih dari 50% varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruknya.

Tabel 4.1 AVE

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
KEPUASAN KERJA (X1)	0.624
KINERJA (Y)	0.751
KOMITMEN ORGANISASI (X3)	0.656
KOMPETENSI	0.680

Sumber: Output PLS 2025

**Tabel 4.2. Hasil Pengujian *Discriminant Validity* (Fornell Lacker
Criterium)**

	KEPUASAN KERJA (X1)	KINERJA (Y)	KOMITMEN ORGANISASI (X3)	KOMPETENSI
KEPUASAN KERJA (X1)	0.790			
KINERJA (Y)	0.705	0.866		
KOMITMEN ORGANISASI (X3)	0.586	0.679	0.810	
KOMPETENSI	0.759	0.832	0.555	0.825

Sumber: Output PLS 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, nilai AVE untuk semua konstruk dalam model menunjukkan hasil yang sangat baik, Pengujian validitas konvergen menunjukkan nilai AVE untuk semua konstruk (Kepuasan Kerja 0,624; Kinerja 0,751; Komitmen Organisasi 0,656; Kompetensi 0,680)

melebihi batas minimal 0,50, menandakan konstruk mampu menjelaskan lebih dari 50% varians indikatornya dan validitas konvergen terpenuhi.

Berdasarkan Tabel 4.1, nilai AVE untuk semua pengujian validitas diskriminan dengan kriteria Fornell-Larcker juga terpenuhi karena nilai akar kuadrat AVE tiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk, menunjukkan konstruk lebih dominan menjelaskan indikatornya sendiri. Secara keseluruhan, model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas konvergen dan diskriminan, sehingga konstruk dalam model valid dan reliabel untuk analisis lebih lanjut.

4.3.2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk (Ghozali, 2021). Mengukur reliabilitas dalam PLS-SEM menggunakan software SmartPLS 3.0 dapat dilakukan dengan melihat:

1) *Composite Reliability*

Composite reliability digunakan untuk mengukur internal consistency. Nilai CR 0.60 – 0.70 masih dapat diterima untuk *exploratory research* (Ghozali, 2021).

Tabel 4.3. Hasil Pengujian *Composite Reliability*

	<i>Composite reliability</i>
KEPUASAN KERJA (X1)	0.921
KINERJA (Y)	0.971
KOMITMEN ORGANISASI (X3)	0.950
KOMPETENSI	0.950

Sumber: Output PLS 2025

2) *Cronbach's Alfa Cronbach's*

Alfa digunakan untuk diagnosis konsistensi dari seluruh skala dengan melihat koefisien reliabilitas. Nilai Cronbach's Alfa >0.60 masih dapat diterima untuk *exploratory research*.

**Tabel 4.4
Hasil Pengujian *Cronbach's Alpha***

	<i>Cronbach's Alpha</i>
KEPUASAN KERJA (X1)	0.900
KINERJA (Y)	0.966
KOMITMEN ORGANISASI (X3)	0.941
KOMPETENSI	0.940

Sumber: Output PLS 2025

Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian menggunakan *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha*. *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur konsistensi internal indikator dalam suatu konstruk, dengan nilai pengujian reliabilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan bahwa semua variabel, yaitu Kepuasan Kerja (0,900), Kinerja (0,966), Komitmen Organisasi (0,941), dan Kompetensi (0,940), memiliki konsistensi internal yang sangat baik karena nilainya jauh di atas

standar minimal 0,60. Dengan demikian, instrumen penelitian ini terbukti reliabel dan dapat mengukur variabel secara konsisten, sehingga mendukung kevalidan dan keandalan hasil analisis.

4.4. Pengujian Model Struktural/Uji Hipotesis (*Inner Model*)

Analisis model struktural yaitu *menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada substantive theory*. Analisis model struktural (inner model) menggunakan tiga pengujian yaitu R -square, F -square, dan pengujian hipotesis yakni direct effect, indirect effect dan total effect.

1) Nilai R-Square

R-Square adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhi (Eksogen). Melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness fit model*.

Kriterianya:

- Jika nilai $R^2 = 0,75$ – Substansial (Besar atau Kuat)
- Jika nilai $R^2 = 0,50$ – Moderate (Sedang)
- Jika nilai $R^2 = 0,25$ – Lemah (Kecil).

Tabel 4.5
Nilai R2 Variabel Endogen

	R Square	Adjusted R Square
KINERJA (Y)	0.761	0.749

Sumber: Output PLS 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, Nilai R-Square model jalur untuk variabel Kinerja (Y) sebesar 0,761 menunjukkan bahwa variabel-variabel prediktor dalam model ini mampu menjelaskan sekitar 76,1% variasi pada variabel Kinerja. Angka ini termasuk dalam kategori substansial/kuat, yang menandakan bahwa model memiliki kemampuan yang sangat baik dalam memprediksi variabilitas kinerja pegawai. Dengan demikian, variabel-variabel bebas seperti Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

Hasil ini mengindikasikan bahwa model struktural yang digunakan sudah cukup efektif dalam menjelaskan sebagian besar variasi pada variabel dependen, sekaligus memberikan dasar yang kuat untuk analisis pengaruh langsung maupun tidak langsung antar variabel. Meskipun demikian, nilai R-Square ini juga dapat menjadi acuan bagi pengembangan model selanjutnya agar prediksi menjadi lebih optimal dan komprehensif.

Nilai F-Square

F² Effect size (f square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relatif dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang di pengaruhi (endogen).

Kriterianya:

- Jika nilai $f^2 = 0,02$ – kecil (buruk)
- Jika $f^2 = 0,15$ – Sedang
- Jika $f^2 = 0,35$ – Baik

Tabel 4.6
Nilai F-Square (F^2)

	KEPUASAN KERJA (X1)	KINERJA (Y)	KOMITMEN ORGANISASI (X3)	KOMPETENSI
KEPUASAN KERJA (X1)		0.005		
KINERJA (Y)				
KOMITMEN ORGANISASI (X3)		0.237		
KOMPETENSI		0.656		

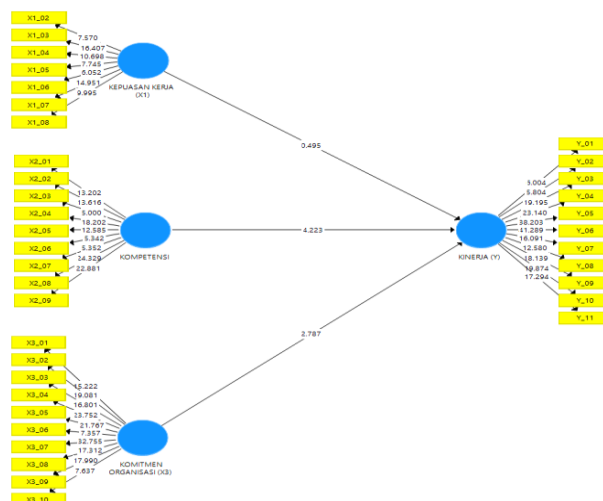
Sumber: Output PLS 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja dengan nilai 0,656, yang menunjukkan peran penting Kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya, Komitmen Organisasi memberikan pengaruh sedang terhadap Kinerja dengan nilai 0,237, yang berarti kontribusinya cukup signifikan namun tidak sebesar Kompetensi. Di sisi lain, Kepuasan Kerja hanya memberikan pengaruh kecil terhadap Kinerja dengan nilai 0,005, yang mengindikasikan bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dalam model ini relatif rendah.

Hasil ini menegaskan bahwa Kompetensi merupakan faktor utama yang harus menjadi fokus dalam upaya peningkatan kinerja pegawai, diikuti oleh Komitmen Organisasi yang juga memberikan kontribusi yang cukup berarti. Sementara itu, pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja perlu diperhatikan lebih lanjut agar dapat memberikan dampak yang lebih optimal dalam model penelitian ini.

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi, untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan. Nilai signifikansi ini, dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi T-statistik pada algorithm *bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari T-tabel pada $\alpha 0.05$ (5%) = 1.96. kemudian, T-tabel dibandingkan oleh T-hitung (T-statistik).



Gambar 4.4
Hasil Uji Bootstrapping PLS

Direct effect (Path Coefficient)

Tabel 4.7
Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value	Keterangan
KEPUASAN KERJA (X1) -> KINERJA (Y)	0.256	0.113	2.265	0.024	Positif-signifikan
KOMITMEN ORGANISASI (X3) -> KINERJA (Y)	0.301	0.108	2.787	0.006	Positif-signifikan
KOMPETENSI -> KINERJA (Y)	0.622	0.147	4.223	0.000	Positif-signifikan

Sumber: Output PLS 2025

Pengujian pengaruh langsung antara indikator dan konstruk dilakukan dengan mengamati nilai koefisien jalur (*path coefficient*), nilai t-statistik, dan p-value. Tujuan pengujian ini adalah untuk memastikan bahwa setiap indikator secara signifikan merepresentasikan konstruk yang diukur.

Hasil analisis pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,256, nilai t-statistik 2,265, dan p-value 0,024. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

Selain itu, Komitmen Organisasi (X3) juga terbukti berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan koefisien 0,301, t-statistik 2,787, dan p-value 0,006. Artinya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

Selanjutnya, Kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang sangat kuat dan signifikan terhadap Kinerja, dengan nilai koefisien 0,622, t-statistik 4,223, dan p-value 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan dan keahlian yang dimiliki karyawan sangat berperan dalam meningkatkan hasil kerja mereka.

Secara keseluruhan, pengujian pengaruh langsung ini membuktikan bahwa semua indikator pada konstruk Kepuasan Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan. Hal ini menegaskan bahwa konstruk-konstruk tersebut valid dan reliabel untuk digunakan dalam analisis hubungan antar variabel dalam model penelitian ini.

4.6. Pembahasan

4.6.1. Pengaruh Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

Kepuasan Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Nilai *path coefficient* dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah positif dengan nilai t-statistik yang jauh melebihi t-tabel (misalnya > Hasil analisis pada Tabel 4.17 menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y), dengan koefisien jalur sebesar 0,256, nilai t-statistik 2,265, dan p-value 0,024. Hal ini menandakan bahwa peningkatan kepuasan kerja karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka.

4.6.2. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

Kompetensi pegawai memiliki pengaruh paling dominan dan signifikan terhadap kinerja, yang dibuktikan dengan nilai path coefficient yang tinggi, nilai t-statistik signifikan di atas batas kritis, dan f-square sebesar 0,656 yang termasuk kategori besar. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel terkuat dalam model yang menentukan kualitas dan efektivitas pelaksanaan tugas pegawai. Pegawai yang berkompeten secara teknis dan profesional dalam bidangnya, mampu menjalankan tugas secara lebih efisien, mengurangi kesalahan, dan menghasilkan output kerja yang lebih baik.

4.6.3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam.

Komitmen Organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan dengan kekuatan pengaruh sedang pada kinerja pegawai, ditunjukkan nilai f-square sebesar 0,237. Nilai path coefficient dan t-statistik pengujian juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas, keterikatan emosional, dan kesadaran moral terhadap organisasi mampu mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja secara berkelanjutan.

4.6.4. Pengaruh Simultan Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Hipotesis 4, Diterima)

Kepuasan Kerja, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif signifikan., Analisis simultan dengan SmartPLS menghasilkan nilai R-square sebesar 0,761 yang berarti 76,1% variabilitas kinerja pegawai dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh kepuasan kerja, kompetensi, dan komitmen organisasi. Ini menunjukkan kekuatan sinergi ketiga variabel dalam memberikan kontribusi terhadap keberhasilan kinerja pegawai secara nyata.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

1. Kepuasan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,256, t-statistik 2,265, dan p-value 0,024, kepuasan kerja terbukti mendorong peningkatan kinerja, walaupun pengaruhnya tergolong kecil dengan nilai f-square 0,005.
2. Kompetensi adalah faktor utama yang sangat berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Besarnya pengaruh kompetensi ditunjukkan oleh koefisien jalur 0,622, t-statistik 4,223, p-value 0,000, dan nilai f-square 0,656, yang menandakan kontribusi besar.
3. Komitmen organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan efek sedang terhadap kinerja pegawai. Koefisien jalur 0,301, t-statistik 2,787, p-value 0,006, dan f-square 0,237 menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi lebih berdedikasi dan berkontribusi maksimal.
4. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 76,1% variabilitas kinerja pegawai (R-square 0,761). Hal ini menggambarkan sinergi ketiga aspek tersebut

sangat penting dalam mengelola peningkatan kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam secara terpadu.

5.2. Saran

1. Fokus pada peningkatan kompetensi pegawai: melalui pelatihan rutin, pengembangan keterampilan teknis, dan pembinaan yang berkesinambungan agar pegawai mampu menghadapi tuntutan tugas dengan lebih baik.
2. Meningkatkan kepuasan kerja: dengan menciptakan suasana kerja yang kondusif, memperbaiki komunikasi internal, serta memberikan penghargaan yang proporsional sebagai bentuk apresiasi kepada pegawai.
3. Memperkuat komitmen organisasi: dengan membangun budaya kerja yang positif, mengintensifkan komunikasi dua arah, dan menerapkan sistem penghargaan yang dapat menumbuhkan loyalitas serta keterikatan emosional pegawai.
4. Mengadopsi pendekatan manajemen SDM yang holistik: yang mengintegrasikan pemenuhan kebutuhan kepuasan kerja, pengembangan kompetensi, serta penguatan komitmen agar pencapaian kinerja dapat berlangsung secara efektif dan berkelanjutan.
5. Melakukan evaluasi program pengembangan SDM secara berkala
6. Melakukan penelitian lanjutan : disarankan untuk melakukan penelitian lanjutan dengan memperluas variabel seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi kerja, serta menggunakan metode dan jumlah sampel yang lebih besar guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi.

Daftar Pustaka

- Afandi. (2021). Analisis kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Manajemen*, 10(2), 30–45.
- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.
- Benni, Wahab, Z., & Maryadi, Y. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Pagar Alam. *(Tidak disebutkan)*.
- Elvera, & Astarina, Y. (2021). *Metodologi Penelitian*. Penerbit Andi.
- Feriyansyah, A., & al., et. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah*
- Fahraini, F., & Syarif, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *Ikraith-Ekonomika*, 5(1), 20–30.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares (PLS): Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2016). *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application* (U. edition (ed.)). SAGE Publications.
- Nugroho, A., & Haryanto, B. (2021). Pengaruh Digital Marketing Terhadap Keputusan Pembelian di E-Commerce. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 5(1), 55–66.
- Nyoto, N., & Rajab, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Universitas Riau Pekanbaru. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(1), 15–27.

<https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i1.4861>

- Puteri, S. N., Sulistyandari, & Setianingsih, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru. *Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 392–401.
- Rahmatika, S. (2023). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 50–60.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama.
- Setiawan, R., & Sari, D. L. (2023). Peran E-WOM sebagai Mediator dalam Meningkatkan Minat Beli Konsumen di Era Digital. *Jurnal Manajemen Digital*, 4(1), 55–66.
<https://jurnalmanajemendigital.id/index.php/jmd/article/view/456>
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan (Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta.