
DAMPAK IKLIM KERJA, SARANA PRASARANA, MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI: KEPUASAN KERJA SEBAGAI FAKTOR INTERVENING

Oci Pitriyanti¹, Anuar Sanusi², Winda Rika Lestari³, Anggalia Wibasuri⁴
Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya

ochifitriyanti10@gmail.com¹, anuar.sanusi@darmajaya.ac.id²,
windarikalestari@darmajaya.ac.id³, anggalia_wibasuri@yahoo.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menelusuri dampak iklim kerja, sarana prasarana, dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan peran kepuasan kerja sebagai faktor intervening di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif serta pendekatan eksplanatif. Teknik pengumpulan data meliputi kuesioner, wawancara, dan observasi. Penelitian ini juga menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi tidak berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, namun tidak memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai begitupun juga dengan kepuasan kerja tidak memediasi hubungan sarana prasarana dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan sarana prasarana yang memadai secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Kepuasan kerja pegawai meningkatkan kinerja dan berperan sebagai mediator antara motivasi dan kinerja. Optimalisasi iklim kerja, sarana prasarana, dan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau.

Kata Kunci: Iklim Kerja, Sarana Prasarana, Motivasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan

ABSTRACT

This research aims to explore the impact of work climate, infrastructure and motivation on employee performance with the role of job satisfaction as an intervening factor at the Sekincau District Office, West Lampung. The research method used is a quantitative and explanatory approach. Data collection techniques include questionnaires, interviews and observations. This research also uses the Structural Equation Modeling (SEM) method based on Partial Least Squares (PLS). The research results show that work climate and infrastructure have a significant effect on employee performance, while motivation has no significant effect. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance and job satisfaction is proven to mediate the relationship between motivation and employee performance, but does not mediate the relationship between work climate and employee performance, nor does job satisfaction mediate the relationship between infrastructure and employee performance. A work environment and adequate infrastructure directly improve employee performance, while motivation does not have a significant influence. Employee job satisfaction improves performance and acts as a mediator between motivation and performance. Optimizing the work

climate, infrastructure and job satisfaction is very important to improve employee performance at the Sekincau District Office.

Keywords: *Work Climate, Infrastructure, Motivation, Employee Performance, Job*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi, perubahan dan perkembangan teknologi mempengaruhi berbagai aspek kehidupan manusia, termasuk sumber daya manusia (SDM). SDM adalah penggerak dalam suatu lembaga dan memerlukan manajemen yang baik untuk mencapai tujuan lembaga tersebut. Lembaga pemerintahan harus beradaptasi dengan perkembangan zaman untuk menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik dan pelayanan publik yang lebih baik. Untuk itu, diperlukan penilaian dan evaluasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh iklim kerja, motivasi, kepuasan kerja, sarana prasarana, dan kesiapan pegawai. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, seperti sarana prasarana, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, iklim kerja, budaya kerja, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, dan komunikasi. Agustini (2019) menjelaskan bahwa iklim kerja yang mencerminkan suasana psikologis dan interaksi di lembaga, dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi kurang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan (Pasaribu & Indrawati, 2016).

Hal lain yang mendukung kinerja pegawai adalah sarana prasarana. Sarana merupakan semua yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dari suatu lembaga. Menggunakan sarana dan prasarana yang mendukung, layak dan sesuai dengan fungsi yang diperlukan di lingkungan kerja akan berdampak pada kinerja pegawai hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Oluoch & Mengich (2023) bahwa sarana prasarana yang semakin baik maka karyawan akan semakin baik pula kinerjanya. Penelitian terdahulu oleh Rianda & Winarno (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai secara parsial. Namun, pada penelitian yang dilakukan oleh (Tahir & Darman, 2023) diperoleh hasil penelitian infrastruktur tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bulawa.

Motivasi adalah dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu sehingga dalam hal ini dorongan bisa memberikan pengaruh terhadap banyak hal salah satunya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaan. Kaho & Perseveranda (2023) menemukan bahwa motivasi kerja memberikan dampak positif dan perubahan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan Nining Mopangga et al. (2023) memperoleh hasil bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa staf BPMK Kabupaten Bone dapat bekerja lebih baik ketika manajer menerapkan motivasi kerja. Namun, berbeda dengan hasil penelitian

yang dilakukan oleh Hasnakamilah & Purnomo (2023) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik itu secara parsial ataupun secara simultan. Namun, sejalan dengan penelitian oleh Kasyifillah (2023) yaitu bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yakepepe.

Penelitian yang dilakukan Wardhana et al. (2023) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, meskipun kekuatan hubungan ini bisa bervariasi tergantung dengan situasi dan kondisi tertentu. Jayanthi & Suniantara (2024) yang melakukan penelitian di Institut Teknologi Dan Bisnis (ITB) STIKOM Bali memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Penelitian lain yang membahas terkait kepuasan kinerja ada Schleicher et al. (2004) menyoroti bahwa kompleksitas hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja meski memiliki hubungan yang positif satu sama lain, penelitian ini menunjukkan bahwa ada faktor-faktor lain yang mendukung mulai dari dukungan manajerial dan budaya organisasi yang memiliki peran penting.

Banyak penelitian sebelumnya dilakukan di lingkungan pendidikan tinggi, dinas dan perusahaan swasta. Penelitian ini fokus pada konteks pemerintahan lokal, yaitu di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat, yang memiliki dinamika dan tantangan yang berbeda. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim kerja, sarana prasarana, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, ada perbedaan hasil pada penelitian yang telah dilakukan dan masih sedikit yang memasukkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sehingga penelitian ini menambah literatur dengan memasukkan kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut dan mengeksplorasi peran mediasi dari kepuasan kerja, yang memberikan pandangan lebih mendalam tentang mekanisme yang mendasari hubungan-hubungan ini.

Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan tersebut dan memberikan kontribusi baru dalam literatur terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di sektor pemerintahan lokal, serta memperkuat pemahaman tentang peran kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh iklim kerja, sarana prasarana, dan motivasi terhadap kinerja pegawai serta peran kepuasan kerja sebagai faktor intervening dengan fokus pada Kantor Kecamatan Sekincau

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat komparatif dengan tujuan untuk menemukan perbedaan serta persamaan dari data yang sudah dikumpulkan tentang menelusuri dampak iklim kerja, sarana prasarana, dan motivasi terhadap kinerja pegawai: peran kepuasan kerja sebagai faktor intervening - studi kasus

di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data utama dengan skala likert, dokumen dan wawancara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor di Kecamatan Sekincau Lampung Barat serta perangkat desa yang berada di bawah wilayah administrasi Kecamatan Sekincau dengan rincian 18 orang pegawai Kecamatan dan 85 orang pegawai desa atau kelurahan sehingga total populasi penelitian ini sebanyak 103 pegawai. Pemilihan sampel penelitian ini menggunakan teknik *stratified random sampling* untuk memastikan keterwakilan yang proporsional dari setiap strata dalam populasi. Sehingga total sampel yang digunakan adalah 18 orang pegawai kecamatan diikutsertakan sebagai responden dan dari 85 pegawai desa atau kelurahan akan diambil sample sebanyak 12 orang pegawai berdasarkan kriteria tertentu.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis komponen atau variance. Dalam pemrosesan data, penelitian menggunakan program *Smart-Partial Least Squares* (Smart-PLS).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di kantor di Kecamatan Sekincau Lampung Barat serta perangkat desa yang berada di bawah wilayah administrasi Kecamatan Sekincau yang beralamat di Jl. Pampangan Kec. Sekincau, Kabupaten Lampung Barat, Lampung 34885. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 responden dan hasil data penelitian diperoleh dari kuisioner yang di sebarakan kepada masing-masing responden. Dari data yang terkumpul diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Jumlah	Presentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	22	73.3 %
	Perempuan	8	26.7%
	Total	30	100%
2	Pendidikan Terakhir		
	SMA	12	40%
	Diploma 4 (D4)	1	3.3%
	Sarjana (S-1)	14	46.7%
	Magister (S-2)	3	10%
	Doktor (S-3)	-	-
	Total	30	100%
3	Lama Bekerja		
< 1 Tahun	-	-	

1 – 3 Tahun	8	26.7%
4 – 6 Tahun	10	33.3%
7 – 10 Tahun	5	16.7%
> 10 Tahun	7	23.3%
Total	30	100%
4 Asal Unit Kerja		
Pegawai Kecamatan	18	60%
Perangkat Desa/Kelurahan	12	40%
Total	30	100%

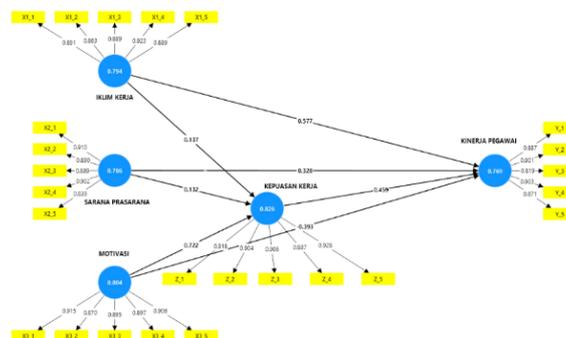
Sumber: Pengolahan data, Word 2024

Analisis Data

Analisis data yang telah dilakukan menggunakan pendekatan *Partial Least Squares* (PLS) yaitu dengan bantuan alat SmartPLS Versi 4.4. Analisis data pada penelitian ini melibatkan beberapa tahap utama yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan evaluasi model struktural (*inner model*). Serta pengaruh mediasi dan evaluasi model keseluruhan juga akan di bahas. Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*) adalah bagian dari proses *Structural Equation Modeling* (SEM). Pada model pengukuran menguji hubungan antara konstruk laten dan indikatornya. Evaluasi model pengukuran akan melibatkan uji validitas konvergen, validitas diskriminan dan reliabilitas konstruk.

Validitas konvergen digunakan untuk mengetahui sejauh mana indikator-indikator pada penelitian yang seharusnya mengukur konstruk yang sama berkorelasi tinggi. Metrik utama yang bisa digunakan untuk melihat validitas konvergen adalah menggunakan nilai *Average Extraced* (AVE) dengan nilai $AVE > 0.5$ yang menunjukkan bahwa variabel konvergen bernilai baik dan menggunakan loading faktor dari indikator terhadap konstruk dengan nilai harus lebih besar dari 0.7. Berikut ini adalah hasil estimasi model PLS:

Gambar 4.1 Nilai AVE dan *Outer Loading* Pada Model



Validitas diskriminan digunakan untuk mengukur sejauh mana konstruk dalam model berbeda antara satu dengan yang lain. Validitas diskriminan dapat dilihat dengan menggunakan kriteria dari *fornell-lacker* adalah jika nilai akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk tersebut dengan lainnya maka validitas diskriminan terpenuhi. Intrepetasi dari fornell-lacker jika nilai diagonal atau akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai bawah atau di sebelah kanan maka terdapat korelasi antar kontruk.

Tabel 4.2 Fornell-Lacker Criterion

	Iklm Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Motivasi	Sarana Prasarana
Iklm Kerja	0.891				
Kepuasan Kerja	0.941	0.909			
Kinerja Pegawai	0.939	0.919	0.877		
Motivasi	0.945	0.971	0.894	0.897	
Sarana Prasarana	0.922	0.913	0.922	0.906	0.886

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Reliabilitas konstruk digunakan untuk menunjukkan konsistensi internal dari setiap indikator dalam mengukur konstruk laten. Reabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai Cronbach's Alpha (CA) dengan nilai CA > 0.7 dan Composite Reliability (CR) dengan nilai CR > 0.7.

Tabel 4.3 Construct Reliability

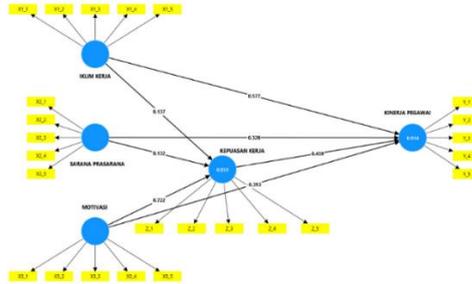
	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Iklm Kerja	0.935	0.937
Sarana Prasarana	0.932	0.936
Motivasi	0.939	0.939
Kepuasan Kerja	0.947	0.948
Kinerja Pegawai	0.924	0.928

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Pengujian model strukturan atau *inner model* dilakukan untuk melihat hubungan antar variabel konstruk dan menentukan pengaruh masing-masing dari variabel laten terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Uji R-Square (R^2) digunakan untuk mengukur variabilitas dari variabel dependent yang dapat dijelaskan oleh variabel independent. Nilai R-Square (R^2) 0 hingga 1 dengan nilai yang lebih tinggi hal ini menunjukkan bahwa kemampuan prediktif yang lebih baik. Hasil estimasi model sebagai acaun untuk melihat nilai R-Square dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4.3 hasil dari R-Square



Hasil dari uji path coefficient dari masing-masing variabel pada penelitian lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 4.4 Path Coefficients

	Path coefficients
Iklim Kerja -> Kepuasan Kerja	0.137
Iklim Kerja -> Kinerja Pegawai	0.577
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.459
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.722
Motivasi -> Kinerja Pegawai	-0.393
Sarana Prasarana -> Kepuasan Kerja	0.132
Sarana Prasarana -> Kinerja Pegawai	0.328

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Analisis uji mediasi dilakukan untuk mengetahui pada penelitian ini apakah variabel kepuasan kerja memediasi hubungan antara iklim kerja, sarana prasarana, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pada analisis mediasi digunakan bootstrapping. Berdasarkan hasil estimasi model PLS dengan teknik bootstrapping pada Gambar 4.5 uji mediasi langsung lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 4.5

Tabel 4.5 Uji Mediasi Langsung

	Original sample (O)	P values
Iklim Kerja -> Kepuasan Kerja	0.137	0.179
Iklim Kerja -> Kinerja Pegawai	0.577	0.010
Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.459	0.026
Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.722	0.000
Motivasi -> Kinerja Pegawai	-0.393	0.091
Sarana Prasarana -> Kepuasan Kerja	0.132	0.197
Sarana Prasarana -> Kinerja Pegawai	0.328	0.014

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

Uji mediasi tidak langsung digunakan untuk melihat apakah variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu kepuasan kerja berfungsi sebagai perantara dalam variabel pengaruh independent terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini hasilnya dapat dilihat pada Tabel 4.6

Tabel 4.6 Uji Mediasi Tidak Langsung

	Original Sample (O)	P Values
--	---------------------	----------

Iklm Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.063	0.244
Motivasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.331	0.033
Sarana Prasarana -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.060	0.243

Sumber: Data Olahan SmartPLS Versi 4.4, 2024

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Iklim Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh variabel iklim kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil bahwa bahwa iklim kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil uji mediasi langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.557 dan P Value 0.010 (signifikan karena $P < 0.005$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Khoiri & Sobirin (2023) yang menemukan bahwa iklim kerja yang baik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, pada penelitian tersebut juga dijelaskan bahwa semakin tinggi iklim kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian lain yang dilakukan Pentury & Usmany (2023) memperoleh temuan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan penelitian Boy Safitra & Erlina (2021) juga menemukan hasil bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbeda dari penelitian terdahulu dengan dilakukan di lingkungan pemerintahan, yang memiliki dinamika dan tantangan kerja spesifik. Metode pengumpulan data yang digunakan mencakup studi dokumen, kuisisioner, dan wawancara untuk memberikan gambaran lebih akurat tentang persepsi pegawai terhadap iklim kerja. Analisis dilakukan dengan structural equation modeling (SEM) menggunakan teknik PLS dan software Smart-PLS, dan penelitian sebelumnya yang menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan koefisien jalur 0.557 dan P Value 0.010, menandakan hubungan yang lebih kuat dan signifikan. Temuan ini memungkinkan rekomendasi spesifik untuk meningkatkan iklim kerja di Kantor Kecamatan Sekincau, yang belum banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan grand teori yaitu teori motivasi kerja dari Herzberg yang menyatakan bahwa ketika lingkungan kerja kondusif merupakan salah satu faktor pendorong yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Faktor-faktor lain seperti hubungan antara rekan kerja, evaluasi, kondisi kerja fisik juga dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kinerja pegawai (Herzberg, 1959).

Pengaruh Sarana Prasarana (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh sarana prasarana (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil bahwa bahwa sarana prasarana mempunyai pengaruh positif signifikan

terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil uji mediasi langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.328 dan P Value 0.014 (signifikan karena $P < 0.005$).

Penelitian ini menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan Paais (2022) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh secara parsial bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang mendukung, pada penelitian yang dilakukan Oluoch & Mengich (2023) menjelaskan bahwa sarana prasarana yang baik memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan sarana prasarana yang semakin baik maka karyawan akan semakin baik pula kinerjanya.

Beberapa perbedaan penting dari penelitian yang sudah dilakukan pada penelitian ini yaitu penelitian ini dilakukan di lingkungan pemerintah, berbeda dengan penelitian Paais (2022) dan Oluoch & Mengich (2023). Penelitian ini mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti iklim kerja, motivasi dan kepuasan kerja. Hal ini memberikan gambaran lebih komprehensif tentang bagaimana sarana prasarana dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui berbagai jalur. Selanjutnya adalah temuan pada penelitian ini yang menunjukan bahwa koefisien jalur sebesar 0.328 dengan P Value 0.014, menunjukkan hubungan yang signifikan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai. Penelitian ini juga memberikan rekomendasi yang spesifik untuk meningkatkan sarana prasarana di Kantor Kecamatan Sekincau, yang belum banyak diungkapkan dalam penelitian sebelumnya.

Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh motivasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil bahwa bahwa motivasi mempunyai pengaruh negative terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil uji mediasi langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar -0.393 dan P Value 0.091 (signifikan karena $P < 0.005$). Pada penelitian yang dilakukan diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasnakamilah & Purnomo (2023) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai baik itu secara parsial ataupun secara simultan. Namun, sejalan dengan penelitian oleh Kasyifillah (2023) yaitu bahwa motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Usaha Yakepepe disebabkan kurangnya penghargaan berupa pujian ataupun bonus dari atasan kepada bawahannya dapat mengakibatkan rendahnya Motivasi karyawan dalam bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kebutuhan untuk diakui, melakukan kebutuhan yang terbaik dan kebutuhan kemandirian tidak mempengaruhi kinerja karyawan di PT Usaha Yekapepe Surabaya.

Penelitian ini menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat, dengan koefisien jalur -0.393 dan P Value 0.091 . Hasil ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan pengaruh positif motivasi terhadap kinerja. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik unik lokasi penelitian atau perbedaan indikator dan alat ukur motivasi, yang lebih fokus pada jenis motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini. Temuan ini memberikan perspektif baru tentang interaksi motivasi dengan variabel lain dalam konteks Kantor Kecamatan Sekincau.

Terkait dengan hasil penelitian yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh negative, hasil ini mungkin dapat dijelaskan oleh teori ekspektansi Vroom (1964), yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh ekspektasi individu terhadap hasil yang diinginkan. Jika pegawai merasa bahwa hasil kerja mereka tidak akan mempengaruhi imbalan yang mereka terima, motivasi mereka tidak akan mempengaruhi kinerja secara signifikan. Sehingga manajemen perlu memahami bahwa motivasi mungkin tidak selalu berdampak langsung pada kinerja. Namun, upaya untuk meningkatkan motivasi harus tetap dilakukan melalui pengakuan, penghargaan, dan insentif yang sesuai. Motivasi tidak selalu berhubungan langsung dengan kinerja, tergantung pada konteks dan ekspektasi pegawai terhadap hasil kerja mereka.

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil bahwa bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini ditunjukkan dengan hasil uji mediasi langsung dengan nilai koefisien jalur sebesar 0.459 dan P Value 0.026 (signifikan karena $P < 0.005$). Pada penelitian yang telah dilakukan diperoleh hasil yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Egenius et al. (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian dari Afriawanto & Farida Ferine (2023) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori ini didukung oleh teori keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) dari Greenhaus & Beutell (1985), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga meningkatkan kinerja. Sehingga, manajemen harus terus memantau tingkat kepuasan kerja pegawai dan melakukan survei berkala untuk mengetahui aspek-aspek yang perlu diperbaiki. Kebijakan fleksibilitas kerja dan program kesejahteraan pegawai dapat diimplementasikan untuk meningkatkan kepuasan kerja.

Kepuasan Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Hubungan Antara Iklim Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kepuasan kerja (Z) yang memediasi hubungan antara iklim kerja (X1) dan kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat di peroleh hasil dengan nilai koefisien sebesar 0.063 dan P Value 0.244 (tidak signifikan karena $P > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat, berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang menemukan kepuasan kerja sebagai mediator. Dengan koefisien 0.063 dan P Value 0.244, hasil ini memberikan wawasan baru tentang pengaruh iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintah lokal. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan 30 responden dan analisis menggunakan metode SEM dengan PLS dan software Smart-PLS 4.4, berbeda dari penelitian sebelumnya oleh Pentury & Usmany (2023) yang menggunakan SPSS dan 57 responden. Perbedaan metodologi dan alat pengumpulan data ini menambah literatur mengenai variabilitas peran mediasi kepuasan kerja di berbagai konteks.

Hasil ini dapat dijelaskan oleh teori interaksi sosial dari Blau (1964) yang menyatakan bahwa interaksi sosial di tempat kerja dapat langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui mediasi kepuasan kerja. Manajemen perlu fokus pada peningkatan iklim kerja secara langsung tanpa harus terlalu memfokuskan pada peningkatan kepuasan kerja sebagai mediator. Iklim kerja yang baik dapat langsung meningkatkan kinerja pegawai tanpa harus melalui mediasi kepuasan kerja.

Kepuasan Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Hubungan Antara Sarana Prasarana (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kepuasan kerja (Z) yang memediasi hubungan antara sarana prasarana (X2) dan kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat diperoleh nilai koefisien sebesar 0.060 dan P Value 0.243 (tidak signifikan karena $P > 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai. Hasil ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Idanesia et al. (2022) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja karyawan. Namun, penelitian dari Nasir et al. (2023) menemukan hasil yang serupa dengan penelitian ini, yaitu sarana prasarana tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau, dengan koefisien 0.060 dan P Value 0.243. Temuan ini, meskipun sejalan dengan penelitian sebelumnya, memberikan kontribusi baru dengan fokus pada sektor pemerintahan lokal, berbeda dari penelitian terdahulu yang dilakukan di perusahaan swasta dan UPT Samsat. Penelitian ini menggunakan SEM dengan teknik PLS dan software Smart-PLS 4.4, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan versi lama Smart-PLS 3.0 atau kombinasi SEM PLS dengan AMOS. Hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara sarana prasarana dan kepuasan kerja mungkin tidak konsisten di berbagai konteks, dengan faktor-faktor seperti kualitas sarana prasarana, budaya organisasi, dan ekspektasi pegawai mempengaruhi efektivitas sarana prasarana dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Hasil ini dapat dijelaskan oleh teori kebutuhan dasar dari Maslow (1943) yang menyatakan bahwa kebutuhan dasar (seperti sarana prasarana) dapat langsung mempengaruhi kinerja tanpa melalui mediasi kepuasan kerja. Sehingga, manajemen harus fokus pada peningkatan sarana prasarana secara langsung untuk meningkatkan kinerja pegawai tanpa harus bergantung pada kepuasan kerja sebagai mediator. Sarana prasarana yang baik dapat langsung meningkatkan kinerja pegawai tanpa harus melalui mediasi kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja (Z) Memediasi Hubungan Antara Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pengaruh kepuasan kerja (Z) yang memediasi hubungan antara motivasi (X3) dan kinerja pegawai (Y) pada penelitian yang sudah dilakukan di Kantor Kecamatan Sekincau Lampung Barat diperoleh nilai koefisien sebesar 0.331 dan P Value 0.033 (signifikan karena $P < 0.05$). Berdasarkan hasil tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadan Wardiansyah et al. (2024) yang menemukan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh motivasi kerja karyawan kinerja. Selain itu, penelitian dari Endeshaw (2023) memperoleh hasil kepuasan kerja memiliki peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai.

Penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam literatur dengan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, dengan koefisien 0.331 dan P Value 0.033. Meskipun hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini menawarkan wawasan baru dengan fokus pada konteks pemerintah lokal, berbeda dari penelitian terdahulu yang dilakukan di Rumah Sakit Tikur Anebessa di Etiopia dan Perusahaan Retail X. Temuan ini memperkaya literatur

yang ada dengan bukti empiris mengenai dinamika hubungan dalam sektor pemerintahan lokal.

Hasil dari penelitian ini bisa dijelaskan dengan teori pendukung yaitu teori motivasi-higiene dari Herzberg (1959), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara faktor-faktor motivasional (seperti pengakuan dan pencapaian) dan kinerja pegawai. Sehingga, manajemen harus terus memotivasi pegawai dengan cara yang tepat dan memastikan bahwa kepuasan kerja mereka tetap tinggi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai, sehingga penting untuk terus memotivasi pegawai dan meningkatkan kepuasan kerja mereka.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang sudah dilakukan pada penelitian dengan judul “Menelusuri Dampak Iklim Kerja, Sarana Prasarana, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Peran Kepuasan Kerja sebagai Faktor Intervening - Studi Kasus di Kantor Kecamatan Sekincau, Lampung Barat” maka diperoleh kesimpulan bahwa iklim kerja dan sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara motivasi tidak berpengaruh signifikan. Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan antara iklim kerja dan kinerja pegawai, namun tidak memediasi hubungan antara sarana prasarana dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan sarana prasarana yang memadai secara langsung meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan. Kepuasan kerja pegawai meningkatkan kinerja dan berperan sebagai mediator antara motivasi dan kinerja. Optimalisasi iklim kerja, sarana prasarana, dan kepuasan kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Sekincau.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriawanto, D., & Farida Ferine, K. (2023). The influence of job satisfaction on employee performance through organizational commitment at BPJS Ketenagakerjaan branch offices all Medan Raya area. *Sibatik Journal/ 2*(12). <https://doi.org/10.54443/sibatik.v2i12.1530>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (Agustini F., Ed.). UISU Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Boy Safitra, S., & Erlina, R. (2021). Effect of organizational climate on employee performance with job satisfaction as a mediation variable. *International Journal of Progressive Sciences and Technologies (IJPSAT)*, 27(2), 272–283. <http://ijpsat.ijsh-t-journals.org>
- Egenius, S., Triatmanto, B., & Natsir, M. (2020). The effect of job satisfaction on employee performance through loyalty at Credit Union (CU) Corporation of East Kutai District, East Kalimantan. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(10), 480–489. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i10.1891>
- Endeshaw, B. (2023). *The mediating effect of job satisfaction on the link between employees' motivation and job performance*. 1–8. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-2158214/v1>

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88.
- Hasnakamillah, A., & Purnomo, Y. J. (2023). The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance in the Public Sector in Bandung. In *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 11(3).
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Idonesia, F., Tarigan, B., Rini, E. S., & Dalimunthe, R. F. (2022). Analysis of individual characteristics and infrastructure of employee performance through job satisfaction at Tax Management Agency and Regional Retribution (BP2RD) UPT Samsat Medan Utara. *Journal BIRCI*, 5(3). 28544–28552. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.6953>
- Jayanthi, L. P. E. I., & Suniantara, I. K. P. (2024). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 11(1), 99–114.
- Kaho, A. V. R., & Perseveranda, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI STASIUN NTT. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(4), 1191–1206.
- Kasyifillah, M. H. (2023). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya*.
- Khoiri, A. H., & Sobirin, A. (2023). *Pengaruh Iklim Organisasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening di PT Tripilar Betonmas (Vol. 02, Issue 01)*. <https://journal.uui.ac.id/selma/index>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Nasir, M., Kamase, J., St.Sukmawati, S., & Djameng, A. (2023). The influence of infrastructure, compensation, work culture, competence on job satisfaction and employee performance. *Quality - Access to Success*, 24(196), 337–346. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.40>
- Nining Mopangga, S. S., Moonti, U., & Isa, R. (2023). Motivasi kerja dan pengaruh terhadap kinerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa di kabupaten bone bolango. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(3), 946–957.
- Oluoch, F., & Mengich, E. (2023). Effects of technological infrastructure on employee performance among kisumu county government employees. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*. 8(11). www.ijisrt.com
- Paais, M. (2022). The influence of facilities and motivation on employee productivity. *Journal of Multidisciplinary Research*, 1(4). <https://doi.org/10.56943/jmr.v1i4.204>
- Pentury, G. M., & Usmany, P. (2023). Job Satisfaction Mediates the Effect of Work Environment and Competence on Performance. *International Journal of Social Science and Business*, 7(2), 335–343. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v7i2.53822>
- Ramadan Wardiansyah, D., Khusniyah Indrawati, N., & Tri Kurniawati, D. (2024). The effect of employee motivation and employee engagement on job performance mediated by job

- satisfaction. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 13(1), 220–231. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v13i1.3133>
- Rianda, S., & Winarno, A. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada pt rajasaland bandung. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(2), 192–203.
- Schleicher, D. J., Watt, J. D., & Greguras, G. J. (2004). Reexamining the job satisfaction-performance relationship: the complexity of attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 89(1), 165–177. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.1.165>
- Tahir, A., & Darman, D. (2023). Effect of the human resources, discipline and infrastructure quality on employee performance. *International Journal of Social Sciences*, 6(1), 19–30. <https://doi.org/10.21744/ijss.v6n1.2088>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Wardhana, I. D., Sinarwati, N. K., & Yudiatmaja, F. (2023). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Usaha Milik Desa (Bumdes) Se-Kecamatan Sukasada. *PUBLIK: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(2), 607–618.