

Lingkungan Kerja sebagai Moderasi Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman

Arina Fauziah¹ Kusuma Chandra Kirana², Epsilandri Septyarini³

^{1,2,3}Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta, Indonesia

arinafauziah03@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of job satisfaction and commitment on employee performance as well as the influence of the work environment in memorizing the relationship between job satisfaction and commitment to the performance of the Dinas Sosial Kabupaten Sleman employee. The population and samples used in this study were all employees of the Dinas Sosial Kabupaten Sleman who opened 60 employees using the saturated sample method. The data collection method used in this study is by using a questionnaire distribution. Analysis of the data used in this study is Partial Least Square (PLS) with the help of the SmartPLS 3.3.7 application through three stages of testing, namely: evaluation of the measurement model (outer model), evaluation of the structural model (inner model) and hypothesis testing. The results showed that there was a positive and significant effect of job satisfaction and organizational commitment variables on the performance of the Dinas Sosial Kabupaten Sleman employees. The work environment cannot moderate the relationship between job satisfaction and employee performance and the work environment can moderate the relationship between organizational commitment to employee performance.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Environment, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi hubungan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Populasi serta sampel yang digunakan ialah seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman yang berjumlah 60 pegawai dengan menggunakan metode sampel jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penyebaran kuesioner. *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3.3.7 digunakan sebagai analisis data dalam penelitian ini melalui tiga tahap pengujian yaitu: evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai serta lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah daya pikir yang kuat serta karya manusia yang tersimpan pada pribadi yang perlu diasah, dibina, dan dikembangkan kemudian juga bisa diartikan sebagai manusia memiliki potensi ketrampilan berupa kemampuan berpikir, berkomunikasi, bertindak, serta bermoral guna melaksanakan suatu aktivitas. Memiliki kemampuan individual maupun bersama bisa menghasilkan perilaku serta sikap manusia dalam mencapai tujuan hidup. Potensi yang dimiliki manusia dapat diberikan ataupun disumbangkan pada masyarakat guna membentuk jasa ataupun produk (Sedarmayanti, 2017). SDM pada instansi atau perusahaan yang dimaksud pegawai menghasilkan kinerja yang bertujuan memajukan organisasi dan mencapai visi serta misi yang sudah ditetapkan. Karena itu, kajian perihal kinerja karyawan sebaiknya tidak berdiri sendiri, melainkan dihubungkan dengan konsep-konsep lain yang mempengaruhinya. Dalam penelitian ini, peneliti menghubungkan kinerja pegawai dengan tiga hal, yakni komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja (*work environment*).

Menurut (Robbins, 2006) kepuasan kerja sebuah evaluasi karakteristik perasaan positif perihal pekerjaan seseorang. Jika seseorang mempunyai prasaan positif terhadap pekerjaan berarti taraf kepuasan kerja yang dimiliki tinggi. Sebaliknya, jika seseorang yang mempunyai prasaan negatif terhadap pekerjaan berarti kepuasan kerja yang dimiliki rendah. Kepuasan kerja sangat krusial untuk diteliti sebab kepuasan kerja sangat mendukung kinerja. Kepuasan kerja ada ketika karyawan membandingkan antara perolehan dari hasil kerja dengan hal yang sebenarnya pegawai peroleh dari hasil yang dikerjakan terhadap apa yang karyawan harapkan. Hal ini dibenarkan oleh penelitian yang dilakukan (Siagian & Khair, 2018), (Pusparani et al., 2021), (Goldwin et al., 2019), bahwa kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi berbeda dengan perolehan hasil penelitian (Nabawi, 2019) bahwa kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

Komitmen organisasi menurut Porter dan Mowdat yaitu identifikasi kekuatan keterlibatan dalam bagian organisasi yang bersifat relatif. Hal tersebut bisa diketahui melalui 3 hal, yaitu; menerima tujuan dan nilai organisasi serta harapan mempertahankan keanggotaan pada organisasi (sebagai bagian dari organisasi (Talumingan et al., 2021). Hal ini dibuktikan dengan hasil oleh penelitian (Adhan et al., 2020), (Pusparani et al., 2021) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi berbeda dengan perolehan hasil penelitian (Rahmawati, 2016) berbeda, bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Nitisemito, 2015) lingkungan kerja yaitu sesuatu yang berada pada sekitaran pegawai serta berpengaruh terhadap kinerja tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dimana suasana pekerjaan mampu memberikan kenyamanan serta kondisi kerja yang menyenangkan guna memberikan hasil kerja yang optimal sehingga karyawan dapat menyampaikan segala potensi dirinya. lingkungan kerja

dihadirkan sebagai variabel moderasi yang biasa disebut moderating di dalam penelitian ini dikarenakan selain pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja adanya variabel lain ikut mempengaruhi. Hal ini dibenarkan oleh penelitian yang dilakukan (Wasito, 2021), (Inuwa & Muhammad, 2016), (Pendayani & Heryanda, 2020), (Rasminto & Danang, 2020) bahwa lingkungan kerja dapat memoderasi hubungan variabel independen terhadap variabel dependen, akan tetapi berbeda dengan perolehan hasil penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) lingkungan kerja tidak mampu memoderasi hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Dinas Sosial Kabupaten Sleman adalah salah satu lembaga pemerintah daerah yang diberikan tugas melaksanakan urusan pemerintahan bidang sosial yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dalam proses pelayanan sosial kepada masyarakat Kabupaten Sleman memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kepuasan serta komitmen yang baik dengan terdukungnya lingkungan kerja yang baik sehingga terciptanya kinerja yang baik, agar bisa membawa organisasi mencapai visi, misi, serta tujuannya. Berdasarkan latar belakang dan *research gap* penelitian terdahulu penulis tertarik untuk mengambil judul **“Lingkungan Kerja sebagai Moderasi Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman”**

TINJAUAN LITERATUR

Kepuasan Kerja (X1)

Menurut (Sutrisno, 2017) “Kepuasan kerja merupakan gambaran perilaku pegawai terhadap, imbalan yang diterima dalam kerja, pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, dan hal lain yang menyangkut faktor fisik serta psikis. Hasil dari perilaku terhadap pekerjaan ini adalah beberapa perilaku individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga memunculkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya”.

Menurut (Hasibuan, 2017) kepuasan kerja artinya sikap emosional karyawan yang menyenangkan serta mencintai pekerjaannya. jika pegawai merasakan menerima kepuasan penuh berasal dari pekerjaan yang selama ini dilakukan, maka pegawai akan merasa nyaman dan senang dengan organisasi tersebut.

Menurut Luthans (2011) dalam (Widiyanto, 2019) yang termasuk dalam indikator kepuasan kerja ialah: 1) pekerjaan itu sendiri, 2) hubungan antar manusia, 3) gaji/*salary*, 4) promosi, 5) supervisi/pengawasan.

Komitmen Organisasi (X2)

Menurut (Luthans, 2006) komitmen organisasi sebagai perilaku yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, selalu berusaha sebagaimana harapan organisasi, selain itu didefinisikan bagaikan keyakinan khusus serta penerimaan

nilai dan tujuan organisasi. Menggunakan istilah perilaku ini merefleksikan loyalitas pegawai di organisasi serta proses berkesinambungan di mana perhatian terhadap anggota organisasi diekspresikan serta keberhasilan maupun kemajuan yang berkesinambungan. Menurut (Harlie, n.d.) karyawan mempunyai komitmen organisasional yang tinggi, jika ia memiliki kepercayaan serta mendapatkan tujuan organisasi, memiliki keinginan untuk selalu berusaha dalam pencapaian tujuan organisasi, serta mempunyai harapan bertahan sebagai anggota suatu organisasi.

Menurut Allen & Meyer (1991) dalam (Pritanadira, 2019) yang termasuk dalam indikator komitmen organisasi yakni : 1) Komitmen afektif (*affective commitment*). Keterkaitan emosional serta keterlibatan pada organisasi, 2) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*). Pegawai membutuhkan organisasi dan kerugian apabila meninggalkan organisasi, 3) Komitmen normatif (*normative commitment*). Kewajiban yang diberikan kepada organisasi dan kesetiaan/loyalitas yg harus diberikan kepada organisasi

Lingkungan Kerja (M)

Menurut Sedarmayati dalam (Suratman Hadi, 2019) lingkungan kerja ialah keseluruhan alat perkakas serta bahan yang dihadapi, sekitaran lingkungan dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta baiknya pengaturan kerja menjadi kelompok juga individual.

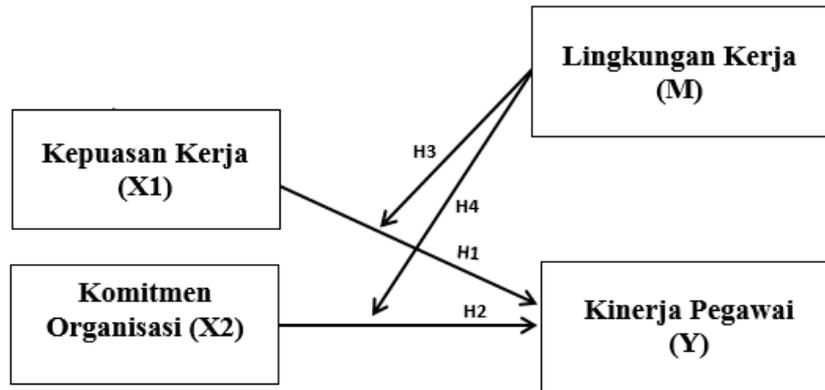
Menurut (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) yang termasuk dalam indikator lingkungan kerja adalah: 1) Pencahayaan, 2) Pewarnaan, 3) Suara, 4) Sirkulasi Udara, 5) Temperatur, 6) Hubungan dengan rekan kerja, 7) Hubungan dengan atasan

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan secara kuantitas serta kualitas ketika menjalankan tugas sesuai dengan fungsi pekerjaan yang diberikan. Menurut (Moehersono, 2012) *performance* atau kinerja adalah penggambaran taraf pencapaian pelaksanaan kebijakan dalam mewujudkan target suatu program kegiatan yang tertuang dalam rencana strategis organisasi atau tujuan, visi, dan misi organisasi.

Menurut Robbins (2016) dalam (Akbar, 2018) yang termasuk dalam indikator kinerja pegawai yaitu : 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) efektivitas 4) ketepatan waktu, 5) kemandirian.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis pada penelitian berikut, yakni :

H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H2: Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

H3: Lingkungan kerja memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

H4: Lingkungan kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai

METODE PENELITIAN

Sifat Penelitian

Penelitian ini berjenis deskriptif dengan metode kuantitatif, yang menggunakan pengumpulan data, serta analisis statistik data dengan tujuan membuktikan hipotesis yang sudah ditentukan.

Definisi Operasional Variabel

Pada penelitian berikut memakai variabel independen, moderasi dan dependen, yakni :

Variabel Independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel independen dalam penelitian ini yakni Kepuasan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2)

Variabel Moderasi merupakan variabel yang dapat memperkuat/memperlemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel moderasi dalam penelitian ini yakni Lingkungan Kerja (M)

Variabel Dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau merupakan akibat dari variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian yakni Kinerja

Pegawai (Y)

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi serta sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan semua pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman yang berjumlah 60 pegawai, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan metode sampling jenuh.

Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian ini memakai data primer sebagai responden yang pengumpulannya menyebar kuisioner serta skala linkert 1-5 poin, yakni (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) netral, (4) setuju, (5) sangat setuju

Waktu dan Tempat Penelitian

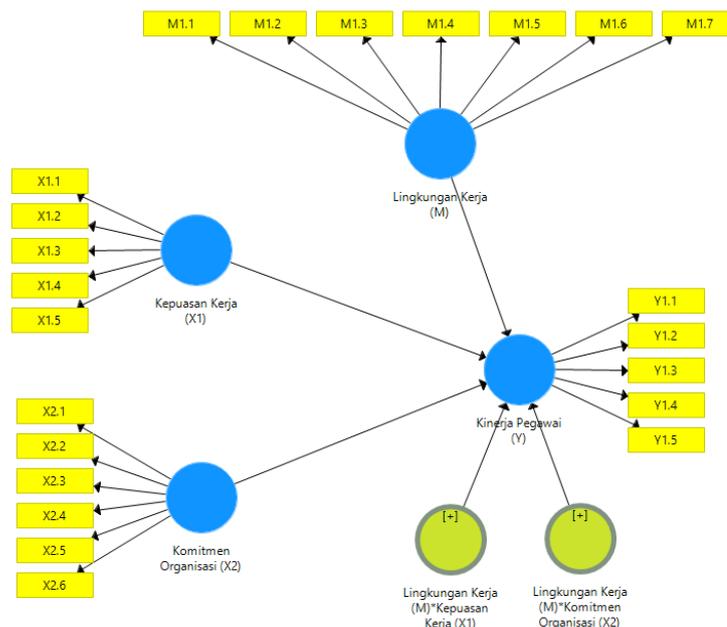
Pelaksanaan penelitian ini pada bulan Januari 2022, di Dinas Sosial Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Teknik Analisis Data

Partial Least Square (PLS) sebagai metode analisis data dengan bantuan software SmartPLS 3.3.7 melalui 3 tahap pengujian yaitu: evaluasi model pengukuran (*outer model*), evaluasi model struktural (*inner model*) dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian



Gambar 2. Model Penelitian yang Diajukan

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji Validitas (*Convergent Validity* dan *Diskriminant Validity*)

Uji validitas konvergen dapat dilihat nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel laten. Nilai *outer loading* >0,7 menunjukkan bahwa variabel sudah menjelaskan 50% atau lebih varians indikatornya. Pengujian *Convergent Validity* juga dapat dinilai melalui nilai AVE. Jika nilai AVE>0,05 dapat dikategorikan valid (Sarstedt et al., 2017)

Tabel 1. Uji *Convergent Validity* (*Outer Loadings*)

Indikator	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Lingkungan Kerja (M)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,802			
X1.2	0,830			
X1.3	0,778			
X1.4	0,859			
X1.5	0,711			
X2.1		0,706		
X2.2		0,714		
X2.3		0,749		
X2.4		0,801		
X2.5		0,813		
X2.6		0,793		
M1.1			0,798	
M1.2			0,736	
M1.3			0,780	
M1.4			0,800	
M1.5			0,848	
M1.6			0,723	
M1.7			0,799	
Y1.1				0,783
Y1.2				0,767
Y1.3				0,829
Y1.4				0,757
Y1.5				0,717

Dari hasil keseluruhan indikator untuk variabel sudah memenuhi loading factor di atas 0,70. Oleh karena itu, konstruk yang dibentuk oleh indikator dikategorikan valid

Tabel 2. Uji *Convergent Validity Average Variant Extracted (AVE)*

Variabel	AVE
----------	-----

Kepuasan Kerja (X1)	0,636
Komitmen Organisasi (X2)	0,584
Lingkungan Kerja (M)	0,615
Kinerja Pegawai (Y)	0,595

Masing-masing nilai AVE untuk konstruk kepuasan kerja=0,636; komitmen organisasi=0,584; lingkungan kerja=0,615; dan kinerja pegawai=0,595. Keempat konstruk sudah memiliki nilai AVE \geq 0,50 sehingga konstruk dapat dikategorikan valid.

Cross loadings ialah pendekatan yang biasa dipergunakan pada pengujian *discriminant validity*. *cross loadings* dalam indikator pada konstruk laten itu sendiri diharapkan lebih besar dari nilai *cross loadings* pada konstruk latennya. (Sarstedt et al., 2017).

Tabel 3. Uji Discriminant Validity (Cross Loadings)

Kode Indikator	Kepuasan Kerja (X1)	Komitmen Organisasi (X2)	Lingkungan Kerja (M)	Kinerja Pegawai (Y)
X1.1	0,802	0,612	0,540	0,672
X1.2	0,830	0,450	0,511	0,588
X1.3	0,778	0,463	0,358	0,523
X1.4	0,859	0,563	0,527	0,666
X1.5	0,711	0,487	0,381	0,515
X2.1	0,554	0,706	0,485	0,485
X2.2	0,351	0,714	0,457	0,394
X2.3	0,449	0,749	0,434	0,467
X2.4	0,586	0,801	0,603	0,665
X2.5	0,613	0,813	0,503	0,786
X2.6	0,343	0,793	0,560	0,525
M1.1	0,425	0,471	0,798	0,467
M1.2	0,281	0,412	0,736	0,528
M1.3	0,589	0,506	0,780	0,565
M1.4	0,466	0,578	0,800	0,504
M1.5	0,434	0,604	0,848	0,567
M1.6	0,536	0,543	0,723	0,547
M1.7	0,491	0,535	0,799	0,508
Y1.1	0,580	0,587	0,476	0,783
Y1.2	0,642	0,535	0,431	0,767
Y1.3	0,577	0,633	0,499	0,829
Y1.4	0,694	0,564	0,601	0,757
Y1.5	0,370	0,612	0,595	0,717

Hasil *cross loading* menunjukkan bahwa nilai hubungan indikator dengan konstraknya lebih besar dibandingkan nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Oleh karena itu, seluruh konstruk atau variabel laten telah mempunyai validitas diskriminan yang baik, di mana indikator pada blok indikator konstruk tersebut lebih besar dibandingkan dengan indikator di blok lainnya.

Uji Reliabilitas

Pengujian juga dapat dilakukan dalam uji reliabilitas yang mana dalam hal ini uji *reliability* dilakukan menggunakan nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Menggunakan *cronbach's alpha* dan *composite reliability* maka dapat diketahui tingkat reliabelnya suatu kuisioner dalam upaya menjawab suatu hipotesa penelitian Uji *reliabilitas* digunakan sebagai gambaran ketepatan instrument, akurasi, dan konsistensi dalam pengukuran konstruk. Artinya, apabila mengetahui *reliability* maka diketahui juga konsistensi dari alat pengukur penelitian tersebut. Sebuah alat pengukur akan dinyatakan reliabel dan konsisten apabila mempunyai nilai *cronbach's alpha* > 0,6 dan *composite reliability* diatas 0,70. Yang mana secara lebih rinci akan dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja (X1)	0,856	0,897
Komitmen Organisasi (X2)	0,860	0,893
Lingkungan Kerja (M)	0,895	0,918
Kinerja Pegawai (Y)	0,829	0,880

Dari tabel pengujian *reliabilitas* menunjukkan semua nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,6 dan nilai ini menunjukkan kriteria tingkat reliabilitas variabel telah terpenuhi dan *composite reliability* lebih besar 0,7 yang menyatakan semua variabel dinyatakan reliabel dan kriteria pengujian telah kriteria terpenuhi.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Uji Koefisien determinasi (*R-Square*)

Yakni prediksi suatu model yang bertujuan untuk mengevaluasi keakuratan. Menggunakan istilah lain guna mengevaluasi bagaimana variasi nilai variabel dependen dipengaruhi oleh variasi nilai variabel independen dalam model jalur. Menurut (Latan & Ghazali, 2014) kriteria nilai *R-Square* 0.75 menggambarkan substansial/kuat, 0.50 menggambarkan moderate/sedang, 0.25 menggambarkan lemah/buruk.

Tabel 5. Uji Determinasi R² (*R-Square*)

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Kinerja Pegawai (Y)	0,739	0,715

Nilai *adjusted* R Square variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja adalah 0,739. Nilai ini dikategorikan *moderate* atau sedang. Variabel variabel independen memberikan kontribusi kepada variabel kinerja pegawai sebesar 73,9 % sedangkan sisanya 26,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis.

Uji hipotesis dilakukan guna menjawab hipotesa atau praduga yang sudah muncul sebelum penelitian ini. Yang mana pengujian hipotesis dilaksanakan dengan menggunakan perintah bootstrapping pada aplikasi SmartPLS dengan *Rules of Thumb* dipergunakan ialah Nilai *t-statistics* > 1,96 menggunakan tingkat signifikansi *P-value* 0,05 (5%). Yang mana lebih rincinya dapat dicermati di tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis (*Path Coefficients*)

Hubungan Variabel	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Kepuasan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,316	0,315	0,124	2,546	0,011
Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,411	0,414	0,121	3,413	0,001
Lingkungan Kerja (M)*Kepuasan Kerja (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0,183	-0,165	0,126	1,460	0,145
Lingkungan Kerja (M)*Komitmen Organisasi (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0,259	0,241	0,124	2,092	0,037

Pembahasan

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *p-value* sebesar $0,011 < 0,05$ atau dengan *t-statistik* sebesar $2,546 > 1,96$ dan original sampel sebesar 0,316. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

H1 : Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *P-value* sebesar $0,001 < 0,05$ atau dengan *t-statistik* sebesar $3,413 > 1,96$ dan original sampel sebesar 0,411. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai.

H2 : Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *P-value* sebesar $0,145 > 0,05$ atau dengan *t-statistik* $1,460 < 1,96$ dan original sampel -0,183. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Di dalam penelitian ini Lingkungan Kerja bukan sebagai variabel moderasi antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

H3 : Pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *P-value* sebesar $0,037 < 0,05$ atau dengan *t*-statistik sebesar $2,092 > 1,96$. Hasil ini menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Di dalam penelitian ini Lingkungan Kerja sebagai variabel moderasi.

H4 : Pengaruh lingkungan kerja dalam memoderasi komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil analisis data penelitian yang dilakukan terhadap pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman, sebagai berikut adalah kesimpulannya 1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman, 2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman, 3) Variabel lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman, 4) Variabel lingkungan kerja dapat memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Sleman.

Saran

Bagi Dinas Sosial Kabupaten Sleman: Berdasarkan penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu Dinas Sosial Kabupaten Sleman dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Diharapkan juga dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi Kepala Dinas Sosial Kabupaten Sleman dalam menciptakan suasana lingkungan bekerja yang menyenangkan bagi para pegawai yang diharapkan agar pegawai dapat meningkatkan hubungan antara pegawai dengan pegawai lain, agar pegawai dapat merasa nyaman sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya: Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk memperhatikan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, dari penulis merekomendasikan menambah perbedaan indikator dengan berlandaskan teori dan didukung dengan penelitian terdahulu untuk lebih memperdalam hasil temuan penelitian ini, kemudian menambah sampel untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

Adhan, M., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). *The Mediating Role of Organizational Commitment on the Effect of Job Satisfaction on the Performance of Permanent*

- Lecturers of. 11(28), 1–15. <https://doi.org/10.33059/jseb.v11i1.1654>*
- Akbar, S. (2018). *Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja. 3(2), 1–17.*
- Dijkstra, T. K., & Henseler, J. (2015). Consistent and asymptotically normal PLS estimators for linear structural equations. *Computational Statistics and Data Analysis, 81*, 10–23. <https://doi.org/10.1016/j.csda.2014.07.008>
- Goldwin, Rostina, C. F., Nazmi, H., Meilissa, & Zebua, E. V. U. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tanimas Soap Industries (Perusahaan Manufaktur dan Eksportir Sabun). *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis, 4(1), 36–45.*
- Harlie, M. (n.d.). *Pengaruh Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja , dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan : Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. 8(2), 191–206.*
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi).* Bumi Aksara.
- Inuwa, M., & Muhammad, A. (2016). *Impact of Job Satisfaction on Performance of Non- Academic Staff of Bauchi State University Gadau : The Moderating Effect of Physical Working Environment. December 2017.*
- Jufrizen, & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Dewantara Vol., 3(1), 66–79.*
- Latan, H., & Ghozali, I. (2014). *Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications using WarpPLS 4.*
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan.* PT. Remaja Rosdakarya.
- Maswani, Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2019). the Relationship Between Organizational Culture and Job Satisfaction Towards Organizational Commitment and Employee Performance. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences, 88(4), 144–152.* <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-04.19>
- Moehariono. (2012). *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi.”* Raja Grafindo Persada.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>*
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Pustaka Setia.
- Pendayani, N. K. ., & Heryanda, K. K. (2020). Pengaruh Moderasi Lingkungan Kerja Pada Hubungan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Mente Bali Sejahtera. *Bisma: Jurnal Manajemen, 6(2), 3–9.*
- Pritanadira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). *IJIP: Indonesian Journal of Islamic Psychology, 1(1), 35–54. <https://doi.org/10.18326/ijip.v1i1.35-54>*
- Pusparani, M., Pascasarjana, M. P., Kerja, L., & Kerja, K. (2021). *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen*

Sumber Daya. 2(4), 534–543.

- Rahmawati, T. H. (2016). the Effect on the Job Satisfaction Organization, Performance of Employees Commitment, and Service Performance. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 1–12. <http://journal.febunmul.net>
- Rasminto, H., & Danang, F. D. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi*. 13(1), 82–87.
- Robbins, S. P. J. T. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi duabelas. Salemba Empat.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (Issue September). <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 64.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 1(1), 59–70.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Talumingan, G., Dotulong, L., Lumintang, G., Stres, P., Dan, K., Organisasi, K., & Kepuasan, T. (2021). *Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Kepulauan Sangihe Selama Pandemi Covid-19 The Impact Of Work Stress And Organization Commitment On Job Satisfaction Of Civil Servants At The Regional Secretariat Office Of The Sangihe Archi*. 9(2), 222–231.
- Wasito, E. (2021). *Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru Dimoderasi oleh Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja di SMK Kabupaten Pematang*. 4.
- Widiyanto, M. A. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Mengajar terhadap Prestasi Kerja Guru Agama Kristen*. 2, 179–187.