
ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, FASILITAS KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERPUSTAKAAN NASIONAL REPUBLIK INDONESIA

Oleh

Evi Subarkah^{1*}, Supriadi Thalib², Agustinus Miranda W³

^{1,2,3}Magister Manajemen, Universitas Pancasila

Email: ¹subarkah1810@gmail.com, ²thalib023@gmail.com, ³miranda47@gmail.com

Article History:

Received: 26-07-2024

Revised: 15-08-2024

Accepted: 23-08-2024

Keywords:

Lingkungan Kerja,

Fasilitas Kerja,

Motivasi, Kepuasan

Kerja, Kinerja

Karyawan

Abstract: Perpustakaan Nasional RI merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai Perpustakaan Nasional RI. Penelitian ini menggunakan probability sampling dengan teknik yang diambil yaitu perkalian jumlag indikator dikali skala 5 sampai 10 dan didapat responden sebanyak 335 orang. Metode analisis data yaitu structural equation modeling (SEM) dengan SmartPLS. Hasil pengujian hipotesis lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Lalu lingkungan kerja, fasilitas kerja, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perpustakaan Nasional RI merupakan Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab kepada Presiden. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2007 Tentang Perpustakaan. Perpustakaan Nasional mempunyai tugas meliputi : menetapkan kebijakan nasional, kebijakan umum, dan kebijakan teknis pengelolaan perpustakaan, melaksanakan pembinaan, pengembangan, evaluasi, dan koordinasi terhadap pengelolaan perpustakaan, membina kerja sama dalam pengelolaan berbagai jenis perpustakaan, dan mengembangkan standar nasional perpustakaan. Sedangkan fungsinya sebagai perpustakaan pembina, perpustakaan rujukan, perpustakaan deposit, perpustakaan penelitian, perpustakaan pelestarian dan pusat jejaring perpustakaan, serta berkedudukan di ibukota negara.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Perpustakaan Nasional RI dijelaskan bahwa Pemerintah menyadari masih besarnya kesenjangan antara kebutuhan dengan ketersediaan dari sisi jumlah koleksi perpustakaan, jumlah tenaga perpustakaan, sarana dan prasarana, serta tingkat pemanfaatan perpustakaan. Dengan adanya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, menjadi bukti bahwa Pemerintah sangat mendukung Perpustakaan dengan mencantumkan perpustakaan sebagai urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar dalam dan

menyalurkan Dana Alokasi Khusus Fisik Bidang Pendidikan Subbidang Perpustakaan Daerah (DAK) sejak 2019. Perpustakaan sangat berkomitmen dalam mengawasi pembangunan literasi masyarakat dengan melaksanakan program dan kegiatan yang telah ditetapkan. Perpustakaan terus mendorong kepada seluruh unit kerjanya untuk mampu mencapai target yang ditetapkannya. Untuk itu dalam memenuhi tuntutan pemerintah, Perpustakaan dituntut memiliki sumber daya yang memiliki kinerja yang baik sehingga dapat memenuhi setiap target kinerja kedepan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Untuk melihat suatu kinerja yang baik perlu disadari bahwa lingkungan kerja adalah suatu faktor penting untuk kelangsungan proses kerja. Kenyamanan kerja bagi seseorang yang kondusif akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, meliputi terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan, terdapat lingkungan kerja fisik yang memadai seperti ukuran ruang kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja kerja, kursi kerja, serta tersedianya peralatan kerja. Jika lingkungan kerja tidak kondusif akan mengakibatkan stres bagi pegawai yang pada akhirnya akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat pegawai memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hasil kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga pegawai memperoleh kepuasan dalam pencapaian kerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga prestasi kerja dapat dicapai. Menurut Hasibuan (dalam Aruan, 2015) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, ketrampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, dalam Wasilawati, 2014). Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan. Supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan, kemauan usaha agar setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya. Kinerja berasal dari kata *to perform* yang artinya melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Tidak ada perusahaan yang ingin membuang uangnya dengan percuma hanya untuk menggaji pegawai yang dapat merugikan perusahaan yaitu pegawai yang memiliki kinerja yang kurang baik atau bahkan buruk. Kinerja yang buruk bukan hanya merugikan perusahaan tetapi juga dapat merugikan pegawai itu sendiri. Jika kinerja seorang pegawai lemah atau bahkan menurun maka hal tersebut harus diwaspadai oleh pegawai tersebut karena bisa mengakibatkan hal-hal yang pasti tidak diinginkan oleh pegawai tersebut, seperti pemotongan tunjangan kerja, penurunan jabatan, bahkan yang paling buruk adalah pemutusan hubungan kerja. Tentunya hal-hal tersebut tidak diinginkan oleh setiap pegawai.

Perpustakaan Nasional RI sebagai lembaga yang mengemban tanggung jawab dalam mengelola berbagai hal menyangkut perpustakaan di Indonesia dituntut memiliki kinerja SDM yang baik. Perpustakaan RI mengupayakan adanya peningkatan kinerja pegawai dari berbagai aspek sehingga berbagai kegiatan dan target kerja kedepan dapat direalisasikan dengan baik. Berdasarkan uraian beberapa aspek di atas, maka peneliti mengangkat judul dalam penelitian ini : **“Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Perpustakaan Nasional RI”**.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sosial, psikis dan materi, yang berada di sekitar tempat dimana karyawan dipekerjakan. Lingkungan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi sarana dan prasarana serta hubungan interaksi sosial antar pegawai dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja akan menentukan kenyamanan seseorang dalam bekerja. Semakin baiknya lingkungan kerja akan mengakibatkan pencapaian kinerja secara global dengan hasil maksimal (Arianto 2013).

Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja pegawai, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kerja merupakan segala

fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan (Sidik, 2017:45).

Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti dorongan atau alasan. *Motif* merupakan tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia, yang menyebabkan manusia bertindak atau melakukan sesuatu, Motivasi juga dikatakan rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk mencapai suatu tujuan (Donsu, 2017).

Kepuasan Kerja

Menurut Umam (2010) kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya.

Kinerja Pegawai

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastian, dalam Wasilawati, 2014). Menurut Sinambela, dkk (2012) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Objek penelitian ini adalah pegawai Perpustakaan Nasional RI. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Perpustakaan Nasional RI dan dalam penelitian ini ukuran sampel terlalu besar, maka metode menjadi sangat sensitif sehingga sulit mendapatkan ukuran-ukuran *goodness of fit* yang baik. Pedoman ukuran sampel tergantung pada jumlah indikator kali 5 sampai 10. Bila terdapat 63 indikator, besarnya sampel adalah $63 \times 5 = 315-630$. Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan Structural Equation Model atau SEM yang diolah dengan software SmartPLS 2.0

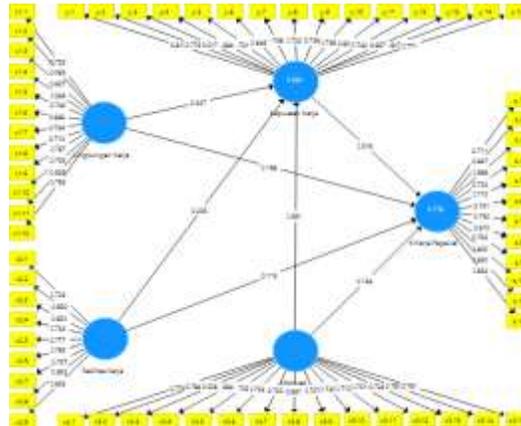
PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model (*Measurement*)

Pengujian model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifestnya, pengujian ini meliputi convergent validity, discriminant validity dan reliabilitas.

Convergent Validity

Convergent validity berhubungan dengan prinsip bahwa variabel manifes dari suatu konstruk seharusnya berkolerasi tinggi. Uji convergent validity dapat dilihat dari nilai *Loading Factor* untuk tiap indikator konstruk, adapun untuk menilai convergent validity nilai Faktor Loading harus lebih dari 0,70. Selain itu juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted (AVE)* harus lebih besar dari 0,5. Berdasarkan kriteria ini maka bila ada *loading factor* < 0,70 maka akan di drop dari penelitian. Hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.0, diperoleh hasil indikator sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Algoritma PLS
Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Untuk lebih jelasnya hasil uji *loading factor* dari setiap variable akan disajikan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 1. Faktor Outer Loading Indikator Lingkungan Kerja (X1)

Indikator	Model 1 (full indikator)			Model 2 (indikator tidak valid digugurkan)		
	Faktor Loading	AVE	Keterangan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
X1.1	0.729	0,533	Valid	0.740	0,602	Valid
X1.2	0.564		Tidak Valid			
X1.3	0.827		Valid	0.851		Valid
X1.4	0.599		Tidak Valid			
X1.5	0.740		Valid	0.716		Valid
X1.6	0.686		Tidak Valid			
X1.7	0.754		Valid	0.759		Valid
X1.8	0.713		Valid	0.729		Valid
X1.9	0.767		Valid	0.786		Valid
X1.10	0.735		Valid	0.749		Valid
X1.11	0.829		Valid	0.852		Valid
X1.12	0.769		Valid	0.789		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel kualitas produk (model 1) dari 12 indikator terdapat tiga indikator yang memiliki *loading factor* kurang dari 0.70 yang dinyatakan tidak valid yaitu pada indikator X1.2 (0,564), indicator X1.4 (0,599) dan indikator X1.6 (0,686) sehingga

ketiga indikator akan digugurkan pada uji selanjutnya. Setelah dilakukan pengujian ulang dengan digugurkannya indikator-indikator yang tidak valid (model 2), maka terdapat 9 indikator variabel lingkungan kerja yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Nilai AVE setelah modifikasi sebesar $0,602 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-9 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel lingkungan kerja.

abel 2. Faktor Outer Loading Indikator Fasilitas Kerja (X2)

Indikator	Model 1 (Full indikator)			Model 2 (indikator tidak valid digugurkan)		
	Faktor Loading	AVE	Keterangan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
X2.1	0.723	0,631	Valid	0.723	0,631	Valid
X2.2	0.850		Valid	0.850		Valid
X2.3	0.851		Valid	0.851		Valid
X2.4	0.724		Valid	0.724		Valid
X2.5	0.777		Valid	0.777		Valid
X2.6	0.765		Valid	0.764		Valid
X2.7	0.737		Valid	0.738		Valid
X2.8	0.852		Valid	0.853		Valid
X2.9	0.853		Valid	0.853		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel fasilitas kerja, baik model 1 maupun model 2 dari 9 indikator seluruh indikator variabel fasilitas kerja dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Nilai AVE setelah modifikasi sebesar $0,631 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-9 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel fasilitas kerja.

Tabel 3. Faktor Outer Loading Indikator Motivasi (X3)

Indikator	Model 1 (full indikator)			Model 2 (indikator tidak valid digugurkan)		
	Faktor Loading	AVE	Keterangan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
x3.1	0.776	0,525	Valid	0.792	0,566	Valid
x3.2	0.784		Valid	0.795		Valid
x3.3	0.536		Tidak Valid			Valid
x3.4	0.664		Tidak Valid			Valid
x3.5	0.732		Valid	0.710		
x3.6	0.733		Valid	0.704		Valid
x3.7	0.720		Valid	0.708		Valid
x3.8	0.691		Tidak Valid			Valid
x3.9	0.707		Valid	0.719		Valid
x3.10	0.730		Valid	0.747		Valid
x3.11	0.712		Valid	0.733		
x3.12	0.751		Valid	0.763		Valid
x3.13	0.724		Valid	0.741		Valid
x3.14	0.787		Valid	0.806		Valid

x3.15	0.781	Valid	0.799	Valid
-------	-------	-------	-------	-------

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel kepuasan pelanggan (model 1) dari 15 indikator terdapat tiga indicator yang memiliki *loading factor* kurang dari 0.70 yang dinyatakan tidak valid yaitu pada indicator X3.3 (0,536), indicator X3.4 (0,664) dan indicator X3.8 (0,691) sehingga ketiga indicator tersebut akan digugurkan pada uji selanjutnya. Setelah dilakukan pengujian ulang dengan digugurkannya indikator-indikator yang tidak valid (model 2), maka terdapat 12 indikator variabel motivasi yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas > 0,70. Nilai AVE setelah modifikasi sebesar 0,566 > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-12 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel motivasi.

Tabel 4. Faktor Outer Loading Indikator Kepuasan Pelanggan (Y)

Indikator	Model 1 (full indikator)			Model 2 (indikator tidak valid digugurkan)		
	Faktor Loading	AVE	Keterangan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
Y.1	0.815	0,534	Valid	0.821	0,596	Valid
Y.2	0.779		Valid	0.793		Valid
Y.3	0.517		Tidak Valid			Valid
Y.4	0.684		Tidak Valid			Valid
Y.5	0.721		Valid	0.712		
Y.6	0.646		Tidak Valid			Valid
Y.7	0.748		Valid	0.747		Valid
Y.8	0.722		Valid	0.732		Valid
Y.9	0.738		Valid	0.746		Valid
Y.10	0.738		Valid	0.758		Valid
Y.11	0.802		Valid	0.807		
Y.12	0.742		Valid	0.755		Valid
Y.13	0.667		Tidak Valid			Valid
Y.14	0.817		Valid	0.824		Valid
Y.15	0.771		Valid	0.785		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel kepuasan pelanggan (model 1) dari 15 indikator terdapat empat indicator yang memiliki *loading factor* kurang dari 0.70 yang dinyatakan tidak valid yaitu pada indicator Y.3 (0,517), indicator Y.4 (0,684), indicator Y.6 (0,646) dan indicator Y.13 (0,667) sehingga keempat indicator tersebut akan digugurkan pada uji selanjutnya. Setelah dilakukan pengujian ulang dengan digugurkannya indikator-indikator yang tidak valid (model 2), maka terdapat 11 indikator variabel kepuasan kerja yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas > 0,70. Nilai AVE setelah modifikasi sebesar 0,596 > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-11 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel kepuasan kerja.

Tabel 5. Faktor Outer Loading Indikator Kinerja Pegawai (Z)

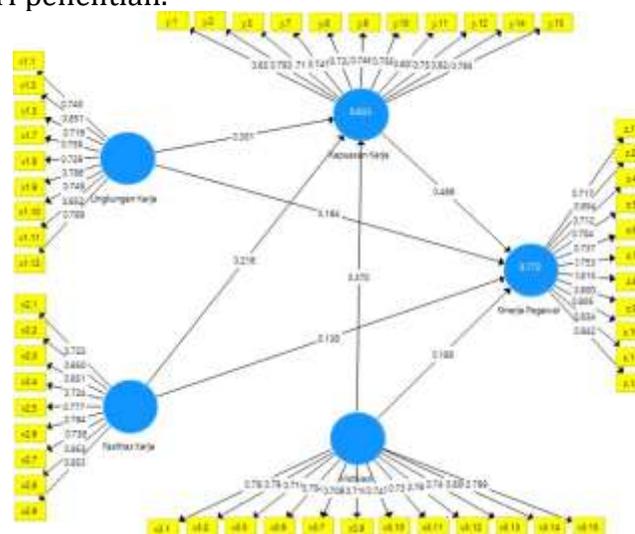
Indikator	Model 1 (full indikator)	Model 2 (indikator tidak valid digugurkan)

	Faktor Loading	AVE	Keterangan	Faktor Loading	AVE	Keterangan
Z.1	0.711	0,594	Valid	0.717	0,610	Valid
Z.2	0.847		Valid	0.854		Valid
Z.3	0.668		Tidak Valid			
Z.4	0.724		Valid	0.712		Valid
Z.5	0.715		Valid	0.704		Valid
Z.6	0.741		Valid	0.737		Valid
Z.7	0.750		Valid	0.753		Valid
Z.8	0.810		Valid	0.815		Valid
Z.9	0.793		Valid	0.800		Valid
Z.10	0.800		Valid	0.805		Valid
Z.11	0.830		Valid	0.834		Valid
Z.12	0.834		Valid	0.842		Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Hasil Uji *Outer Loadings* pada variabel kinerja pegawai (model 1) dari 12 indikator terdapat satu indicator yang memiliki *loading factor* kurang dari 0.70 yang dinyatakan tidak valid yaitu pada indicator Z.3 (0,668) sehingga indicator tersebut akan digugurkan pada uji selanjutnya. Setelah dilakukan pengujian ulang dengan digugurkannya indikator yang tidak valid (model 2), maka terdapat 11 indikator variabel kinerja pegawai yang dinyatakan valid karena memiliki nilai *loading factors* di atas $> 0,70$. Nilai AVE setelah modifikasi sebesar $0,610 > 0,5$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ke-11 indikator tersebut dinyatakan valid dan mampu mengukur variabel kinerja pegawai.

Berikut ini disajikan gambar modifikasi hasil PLS Algorithm setelah indicator-indikator yang tidak valid di drop dari penelitian.



Gambar 2. Hasil Algoritma PLS (Modifikasi)

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0 (2023)

Discriminant Validity

Discriminant Validity dilakukan dengan cara melihat nilai cross loading pengukuran konstruk. Nilai cross loading menunjukkan besarnya korelasi antara setiap konstruk dengan indikatornya dan indikator dari konstruk blok lainnya. Suatu model pengukuran memiliki

discriminant validity yang baik apabila korelasi antara konstruk dengan indikatornya lebih tinggi daripada korelasi dengan indikator dari konstruk blok lainnya.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan SmartPLS 3.0 hasil cross loading dapat ditunjukkan pada Tabel 4.16.

Tabel 4.6 Hasil Pengujian Discriminant Validity (Cross loadings)

	Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
x1.1	0.740	0.532	0.564	0.529	0.591
x1.3	0.851	0.582	0.547	0.555	0.566
x1.5	0.716	0.507	0.544	0.529	0.574
x1.7	0.759	0.548	0.574	0.585	0.593
x1.8	0.729	0.526	0.518	0.556	0.586
x1.9	0.786	0.553	0.536	0.540	0.534
x1.10	0.749	0.551	0.544	0.547	0.557
x1.11	0.852	0.565	0.550	0.548	0.569
x1.12	0.789	0.549	0.575	0.598	0.616
x2.1	0.618	0.723	0.553	0.511	0.552
x2.2	0.563	0.850	0.578	0.548	0.606
x2.3	0.580	0.851	0.516	0.550	0.589
x2.4	0.511	0.724	0.531	0.541	0.510
x2.5	0.534	0.777	0.539	0.554	0.545
x2.6	0.548	0.764	0.552	0.551	0.562
x2.7	0.522	0.738	0.500	0.509	0.537
x2.8	0.575	0.853	0.571	0.541	0.605
x2.9	0.584	0.853	0.520	0.552	0.587
x3.1	0.504	0.524	0.792	0.541	0.585
x3.2	0.549	0.544	0.795	0.587	0.624
x3.5	0.581	0.561	0.710	0.541	0.574
x3.6	0.499	0.499	0.704	0.568	0.549
x3.7	0.530	0.448	0.708	0.515	0.499
x3.9	0.537	0.470	0.719	0.523	0.539
x3.10	0.518	0.560	0.747	0.555	0.581
x3.11	0.536	0.493	0.733	0.544	0.524
x3.12	0.522	0.453	0.763	0.532	0.524
x3.13	0.553	0.528	0.741	0.573	0.588
x3.14	0.530	0.522	0.806	0.539	0.591
x3.15	0.555	0.523	0.799	0.568	0.621
y.1	0.559	0.517	0.561	0.821	0.671
y.2	0.540	0.581	0.590	0.793	0.642
y.5	0.530	0.484	0.590	0.712	0.637
y.7	0.547	0.485	0.563	0.747	0.642

	Lingkungan Kerja	Fasilitas Kerja	Motivasi	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai
y.8	0.491	0.468	0.574	0.732	0.595
y.9	0.560	0.529	0.550	0.746	0.642
y.10	0.538	0.493	0.540	0.758	0.627
y.11	0.587	0.551	0.551	0.807	0.670
y.12	0.579	0.511	0.513	0.755	0.631
y.14	0.574	0.529	0.574	0.824	0.680
y.15	0.569	0.611	0.593	0.785	0.664
z.1	0.671	0.587	0.617	0.634	0.717
z.2	0.660	0.584	0.636	0.697	0.854
z.4	0.529	0.517	0.543	0.589	0.712
z.5	0.525	0.464	0.544	0.588	0.704
z.6	0.480	0.503	0.518	0.645	0.737
z.7	0.480	0.493	0.480	0.614	0.753
z.8	0.557	0.565	0.599	0.691	0.815
z.9	0.576	0.581	0.553	0.670	0.800
z.10	0.580	0.568	0.591	0.629	0.805
z.11	0.654	0.656	0.714	0.710	0.834
z.12	0.651	0.583	0.657	0.709	0.842

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan sajian data pada tabel 6. di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

Composite Reliability

Selain uji validitas, pada pengukuran model (*outer model*) juga dilakukan uji reliabilitas konstruk dengan tujuan untuk membuktikan akurasi, konsistensi serta ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan uji *composite reliability* dengan ketentuan apabila konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach* alpha yang lebih besar dari 0,5, dapat disimpulkan bahwa variabel manifes memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen yang baik dalam mengukur konstruk. Hasil pengujian menggunakan software SmartPLS 3.0, disajikan pada tabel berikut:

Tabel 7. Composite Reliability

Variable	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Fasilitas Kerja	0.926	0.939	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.932	0.942	Reliabel

Kinerja Pegawai	0.935	0.945	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.917	0.931	Reliabel
Motivasi	0.930	0.940	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel 7., terlihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan semua konstruk sangat baik yaitu di atas 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator konstruk adalah reliabel atau dengan kata lain seluruh variabel manifes dari kelima variabel laten terbukti memiliki akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk dengan baik. **Pengukuran Model Struktural (*Inner Model*)**

Inner Model merupakan uji pada model struktural yang dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Dalam penelitian ini pengujian *inner model* dilakukan dengan memperlihatkan nilai R^2 pada konstruk laten endogen. Selanjutnya model structural pada *inner model* diuji menggunakan nilai *predictif-relevance* (Q^2).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan angka yang menunjukkan besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel laten *eksogen* terhadap variabel laten *endogen*. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan *software* SmartPLS 3.0, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Nilai Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Laten Variable	R^2
Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja dan Motivasi → Kepuasan Kerja	0.633
Lingkungan Kerja, Fasilitas Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.772

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R Square* untuk variabel kepuasan pelanggan yang diperoleh adalah sebesar 0,633 atau 63,3% menunjukkan model moderat karena *R square* berada pada rentang 0,33 – 0,67. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 63,3% terhadap kepuasan kerja, sedangkan sebanyak (1-*R Square*) 36.7% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti Kemudian nilai *R Square* untuk variabel kinerja pegawai yang diperoleh adalah sebesar 0,772 atau 77,2% menunjukkan model kuat karena *R square* berada pada interval $> 0,67$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, fasilitas kerja, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 77,2% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sebanyak (1-*R Square*) 22.8% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Predictif - Relevance (Q^2)

Perubahan nilai R^2 digunakan untuk melihat apakah pengukuran variabel laten eksogen terhadap variabel laten endogen memiliki pengaruh yang substansif. Hal ini dapat diukur dengan *effect size f^2* .

Formula *effect size f^2* adalah sebagai berikut :

$$\text{Effect Size } f^2 = \frac{R2\text{Included} - R2\text{excluded}}{1 - R2\text{Included}}$$

Suatu model dianggap mempunyai nilai *predictive* yang relevan jika nilai *Q-square* lebih dari 0 (>0). Nilai *predictif-relevance* diperoleh dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \dots (1 - Rn^2)$$

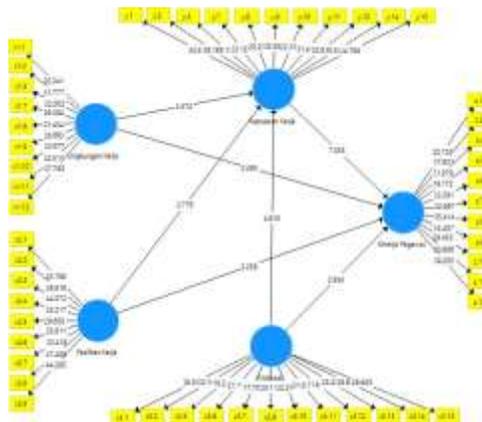
$$Q^2 = 1 - (1 - 0,633) (1 - 0,772)$$

$$Q^2 = 0,916$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai *Q-Square* sebesar $0,916 > 0$. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 91,6%. Sedangkan sisanya sebesar 8,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model dikatakan memiliki layak untuk memiliki nilai prediktif yang relevan dan model penelitian dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk, t- statistik, dan p-values. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan dengan bantuan software SmartPLS (Partial Least Square) 3.0. Nilai-nilai tersebut dapat dilihat dari hasil bootstrapping. *Rules of thumb* yang digunakan pada penelitian ini adalah t-statistik >1,96 dengan tingkat signifikansi p-value 0,05 (5%) dan koefisien beta bernilai positif. Nilai pengujian hipotesis penelitian ini dapat ditunjukkan pada Tabel 4.18 dan untuk hasil model penelitian ini dapat digambarkan seperti tampak pada Gambar 4.3.



Gambar 3. Hasil Full Model Struktural (Standardied Output) –Bootstraping

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Program SmartPLS 3.0 hanya menyediakan metode *resampling bootstrap*. Nilai signifikansi yang digunakan adalah 1.96 (significance level = 5%) (Ghozali dan Latan, 2016). Sehingga konstruk yang memiliki thitung > 1.96 dinyatakan berpengaruh signifikan. Berikut ini disajikan ringkasan hasil uji hipotesis. **Tabel 9. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Hipotesis	Variabel	Path coefficient	T-Statistics	P-Value	Keterangan
H1	Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0.301	3.572	0.000	Berpengaruh
H2	Fasilitas Kerja -> Kepuasan Kerja	0.216	2.776	0.006	Berpengaruh
H3	Motivasi -> Kepuasan Kerja	0.370	4.610	0.000	Berpengaruh
H4	Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.164	2.493	0.013	Berpengaruh
H5	Fasilitas Kerja -> Kinerja Pegawai	0.138	2.258	0.024	Berpengaruh
H6	Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.188	2.854	0.004	Berpengaruh
H7	Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	0.489	7.335	0.000	Berpengaruh

Sumber : Hasil Olah Data Smart PLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung pada tabel 4.19, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

H1 : Lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja

Hipotesis 1 menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0.301 dengan nilai t stat = 3,572 > 1.96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 sehingga diterima H1, hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Perpustakaan Nasional RI.

H2: Fasilitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja

Hipotesis 2 menjelaskan pengaruh fasilitas kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada diketahui pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,216 dengan nilai t stat = 2,776 > 1.96 dan *p-values* sebesar 0,006 < 0,05 sehingga diterima H2, hal ini berarti variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Perpustakaan Nasional RI.

H3 : Motivasi mempengaruhi kepuasan kerja

Hipotesis 3 menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Dengan melihat hasil dari pengolahan data yang ada pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,370 dengan nilai t stat = 4,610 > 1.96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 sehingga diterima H3, hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai Perpustakaan Nasional RI.

H4: Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pegawai

Hipotesis 4 menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil dari pengolahan data pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,164 dengan nilai t stat = 2,493 > 1.96 dan *p-values* sebesar 0,013 < 0,05 sehingga diterima H4, hal ini berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI.

H5: Fasilitas kerja mempengaruhi kinerja pegawai

Hipotesis 5 menjelaskan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil dari pengolahan data pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,138 dengan nilai t stat = 2,258 > 1.96 dan *p-values* sebesar 0,024 < 0,05 sehingga diterima H5, hal ini

berarti variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI.

H6: Motivasi mempengaruhi kinerja pegawai

Hipotesis 6 menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil dari pengolahan data pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,188 dengan nilai $t \text{ stat} = 2,854 > 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,004 < 0,05$ sehingga diterima H6, hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI.

H7: Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai

Hipotesis 7 menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil dari pengolahan data pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,489 dengan nilai $t \text{ stat} = 7,335 > 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga diterima H7, hal ini berarti variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI.

Selanjutnya pengujian efek mediasi dalam analisis menggunakan PLS menggunakan prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1998, dalam Ghazali dan Latan, 2016) dimana pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen signifikan pada t -statistik $> 1,96$, maka variabel mediasi terbukti memediasi pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen.

Tabel 10. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effects*)

PENGARUH INTERVENING (MEDIASI)					
Hipotesis	Variabel	<i>Path coefficient</i>	T-Statistics	<i>P-Value</i>	Keterangan
H8	Lingkungan Kerja \rightarrow Kepuasan Kerja \rightarrow Kinerja Pegawai	0.147	3.077	0.002	Berpengaruh
H9	Fasilitas Kerja \rightarrow Kepuasan Kerja \rightarrow Kinerja Pegawai	0.106	2.561	0.011	Berpengaruh
H10	Motivasi \rightarrow Kepuasan Kerja \rightarrow Kinerja Pegawai	0.181	3.962	0.000	Berpengaruh

Sumber : Hasil Pengolahan Data PLS 3.0 (2023)

Pada tabel 10. menunjukkan hasil perhitungan PLS yang menyatakan pengaruh tidak langsung antar variabel sebagai berikut:

H8 : Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hipotesis 8 menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil dari pengolahan data pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,147 dengan nilai $t \text{ stat} = 3,077 > 1,96$ dan *p-values* sebesar $0,002 < 0,05$ sehingga diterima H8, hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H9 : Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hipotesis 9 menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil dari pengolahan data pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,106 dengan nilai t stat = 2,561 > 1.96 dan *p-values* sebesar 0,011 < 0,05 sehingga diterima H9, hal ini berarti variabel fasilitas kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai.

H10 : Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hipotesis 10 menjelaskan pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi motivasi terhadap kinerja pegawai. Dengan melihat hasil dari pengolahan data pada tabel di atas diperoleh *path coefficient* sebesar 0,181 dengan nilai t stat = 3,962 > 1.96 dan *p-values* sebesar 0,000 < 0,05 sehingga diterima H10, hal ini berarti variabel motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hal tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan meningkatnya lingkungan kerja yang semakin baik, maka hal tersebut berdampak pada semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hal penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Handoko, dkk (2021) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Demikian pula Irma dan Yusuf (2020), Taheri, dkk (2020) membuktikan adanya pengaruh yang positif signifikan antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memperoleh respon yang sangat baik dari pegawai pada Perpustakaan Nasional RI. Dimana lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman ditandai dengan instansi menggunakan teknologi terbaru, pencahayaan ruang kerja yang baik, adanya sarana hiburan untuk pegawai sehingga pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti apabila fasilitas kerja semakin lengkap, maka akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kepuasan kerja dari pegawai Perpustakaan Nasional RI. Berdasarkan hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Murtani (2017) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian pula pada penelitian Asri, dkk (2019) membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa fasilitas kerja di Perpustakaan Nasional RI mendapat respon yang sangat baik dari pegawai. Fasilitas tersebut di antaranya adalah jumlah meja dan kursi kerja yang sesuai dengan jumlah pegawai, instansi memanfaatkan teknologi terbaru dan adanya fasilitas-fasilitas pendukung dalam bekerja sehingga pegawai merasa puas selama bekerja di instansi tersebut.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya motivasi dari pegawai, maka hal

tersebut berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Rozzaid, dkk (2015) yang membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Demikian pula Pujiarti, dkk (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Iqbal, dkk (2021) juga membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya lingkungan kerja yang semakin nyaman, maka akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Sihaloho dan Siregar (2019) menyatakan bahwa membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai. Nabawi (2019) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai pada Perpustakaan Nasional RI sangat tinggi. Hal ini ditandai dengan kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja yang ditetapkan instansi, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan dan adanya gaji yang diberikan sesuai jabatan membuat motivasi pegawai semakin tinggi dan pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya fasilitas kerja yang ada, maka akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya oleh Pratiwi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa fasilitas kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Asri, dkk (2019) juga membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Fasilitas kerja dalam menunjang pada meningkatnya kinerja pegawai sangat menentukan keberadaannya. Fasilitas-fasilitas tersebut seperti tempat duduk/meja yang cukup baik, sirkulasi udara yang cukup baik, ruang kerja memiliki sistem keamanan yang terjamin, dan dilengkapi peralatan keamanan sehingga hal-hal tersebut akan menunjang pegawai dalam mencapai kinerjanya.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya motivasi kerja dari pegawai, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya oleh Suprpti, dkk (2020) yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Iqbal, dkk (2021) juga membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja staf. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan secara langsung mempengaruhi pencapaian kinerja dari para pegawai. Motivasi yang positif akan diperoleh apabila pimpinan dapat mengapresiasi setiap pekerjaan yang diselesaikan pegawainya dengan baik, terjadinya hubungan yang baik antar rekan kerja, kemudian rekan kerja yang saling membantu jika menemukan kesulitan dan tentu saja pegawai memperoleh gaji sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan pegawai, maka akan berdampak terhadap semakin meningkatnya kinerja pegawai Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya oleh Nabawi (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Iqbal, dkk (2021) juga membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kinerja staf. Kepuasan kerja secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai. Kepuasan ini terjadi apabila pegawai menyukai pekerjaan yang diberikan atasan dan pekerjaan tersebut sesuai dengan harapannya. Pimpinan yang mau memberikan saran dan kritik yang membangun juga disukai pegawai, apalagi jika atasan mau memberi solusi dalam pemecahan masalah. Pegawai yang merasa puas akan memberikan kemampuannya yang terbaik pada instansinya sehingga kinerjanya pun akan semakin baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan pelanggan mampu memediasi atau menjadi intervening antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Namun demikian pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai tetap lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini nampak dari nilai *path* dari pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,164, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,147. Oleh karena itu lingkungan kerja menjadi faktor yang menentukan secara langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja tetap memberikan dampak yang signifikan dalam kontribusinya pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Handoko, dkk (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa fasilitas kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan pelanggan mampu memediasi atau menjadi intervening antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Namun demikian pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai tetap lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini nampak dari nilai *path* dari pengaruh langsung fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,138, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,106. Oleh karena itu fasilitas kerja menjadi faktor yang menentukan secara langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja tetap memberikan dampak yang signifikan dalam kontribusinya pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Asri, dkk (2019) yang membuktikan bahwa fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa motivasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan pelanggan mampu memediasi atau menjadi intervening antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Namun demikian pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai tetap lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini nampak dari nilai *path* dari pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,188, sedangkan pengaruh tidak langsungnya melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,181. Oleh karena itu motivasi menjadi faktor yang

menentukan secara langsung dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan kepuasan kerja tetap memberikan dampak yang signifikan dalam kontribusinya pada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Perpustakaan Nasional RI. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Iqbal, dkk (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai pada Perpustakaan Nasional RI. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin lengkap fasilitas yang tersedia, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja yang dirasakan pegawai pada Perpustakaan Nasional RI. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi dari pegawai, maka akan berdampak pada semakin meningkatnya kepuasan kerja pegawai pada Perpustakaan Nasional RI. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin kondusifnya lingkungan kerja maka kinerja yang dihasilkan pegawai Perpustakaan Nasional RI akan semakin meningkat. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin terpenuhinya fasilitas kerja maka kinerja yang dari pegawai akan semakin meningkat pula. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin tingginya motivasi dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan akan semakin tinggi pula. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan semakin tinggi tingkat kepuasannya dalam bekerja maka akan memberikan dampak pada semakin meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja berhasil memediasi secara signifikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung fasilitas kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja berhasil memediasi secara signifikan pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai. Secara tidak langsung motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja berhasil memediasi secara signifikan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- [2] Agus, Ahyari. 2015. Manajemen Produksi dan Perencanaan Sistem Produksi. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- [3] Aruan, Q. S. dan Fakhri, M. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia. MODUS Vol.27 (2): 141-162, 2015. Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- [4] Arianto, D.A.N. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Jurnal Economia, Volume 9, Nomor 2, Oktober 2013, Hal:191-200
- [5] Donsu, Jenita DT. 2017. Psikologi Keperawatan. Yogyakarta : Pustaka Baru Press
- [6] Hasibuan, Malayu S.P, 2015, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi,

- Bumi Aksara:Jakarta.
- [7] Hughes et al. 2012. Leadership: Memperkaya Pelajaran dari Pengalaman. Edisi 7. Jakarta: Salemba Humanika.
 - [8] Sedarmayanti. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama
 - [9] Sinambela, Lijan Poltak, dkk. 2012) Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
 - [10] Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung:Alfabeta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN