

THE EFFECT OF COMPETENCY, WORKLOAD, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE SATISFACTION AND PERFORMANCE OF BKPSDM ROKAN HILIR

Irma Manja¹, Achmad Tavip Junaedi², Marice Br Hutahuruk³, Amries Rusli Tanjung⁴, Suhardjo Suhardjo⁵, Nicholas Renaldo^{6*}

^{1,2,4,5,6}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia, Indonesia

³Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia

Email: irmamanja@gmail.com¹, achmad.tavip.junaedi@lecturer.pelitaindonesia.ac.id², mretalenta@yahoo.com³, amries.rusli.tanjung@lecturer.pelitaindonesia.ac.id⁴, suhardjo@lecturer.pelitaindonesia.ac.id⁵, nicholasrenaldo@lecturer.pelitaindonesia.ac.id^{6*}

*correspondence author

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of competence, workload and work environment on job satisfaction and employee performance of the Rokan Hilir Regency Human Resources Development and Personnel Agency. This research is a quantitative research by distributing questionnaires to respondents. The population of this study is Civil Servants at BKPSDM Rokan Hilir Regency with the sample selection method is purposive sampling with a sample of 48 respondents. The results showed that competence had a significant positive effect on job satisfaction, workload had a significant effect on job satisfaction, work environment did not affect job satisfaction, competence had a significant positive effect on employee performance, workload did not affect employee performance, work environment did not affect performance and job satisfaction did not affect employee performance.

Keyword : Competency; Workload; Work Environment; Job Satisfaction; Employee Performance

PENGARUH KOMPETENSI, BEBAN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA PEGAWAI BKPSDM ROKAN HILIR

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mendistribusikan kuesioner kepada responden. Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir dengan metode pemilihan sampel adalah *purposive sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 48 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Kompetensi; Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Pegawai

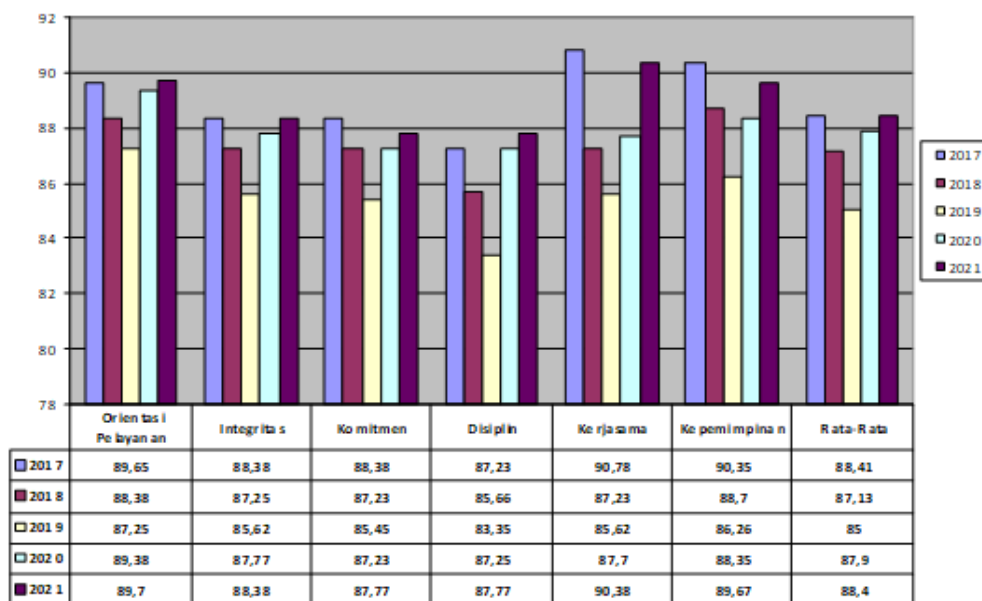
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan sebuah organisasi. Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi tidak hanya dinilai dari jumlahnya namun yang lebih penting adalah kualitasnya. Apabila organisasi tidak memperhitungkan pengembangan sumber daya manusianya maka kegiatan dalam sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur secara tepat dan berkelanjutan merupakan kebutuhan primer suatu organisasi.

Dalam sebuah organisasi, kinerja pegawai berfungsi sebagai indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya (Putra, Renaldo, Purnama, et al., 2024). Kinerja merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil kerja dan sikap kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu. Kinerja juga melibatkan standar pencapaian yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, jika pegawai mencapai standar yang telah ditetapkan, ini menunjukkan bahwa mereka berkinerja baik, sedangkan pegawai yang tidak mencapai standar tersebut dapat dikategorikan sebagai berkinerja kurang atau tidak baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor yang dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja mereka.

Sistem manajemen kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah suatu proses yang terstruktur dan sistematis, yang mencakup perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian kinerja, tindak lanjut, serta sistem informasi kinerja. Proses ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini, dijelaskan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk memastikan objektivitas dalam pembinaan PNS, yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karir. Penilaian kinerja dilakukan dengan memperhatikan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan unit atau organisasi, dengan mempertimbangkan target, capaian, hasil, manfaat yang tercapai, serta perilaku yang ditunjukkan oleh PNS.

Berdasarkan data evaluasi kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir, pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dari tahun 2017 hingga 2021 adalah sebagai berikut:



Sumber: Kasubbag Ketatausahaan BKPSDM Kab. Rokan Hilir, 2022

Gambar 1. Pencapaian sasaran Kerja Pegawai (SKP) Badan Kepegawian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir Tahun 2017 sampai 2021

Pencapaian Sasaran Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir menunjukkan fluktuasi, dengan kondisi yang tidak konsisten. Idealnya, pencapaian penilaian kinerja pegawai harus terus meningkat pada setiap indikator, terutama indikator seperti integritas, komitmen organisasi, disiplin, dan kerjasama. Pada tahun 2019, penurunan kinerja ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pandemi COVID-19 yang menyebabkan penurunan produktivitas pegawai. Pembatasan yang diberlakukan pemerintah, seperti larangan berkumpul dan menciptakan keramaian, membuat pekerjaan lebih banyak dilakukan dari rumah. Sayangnya, tidak semua pegawai dapat melaksanakan tugas dengan optimal dari rumah karena keterbatasan dalam akses komputer, perangkat yang tidak memadai, dan Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai BKPSDM Rokan Hilir (Irma Manja, Achmad Tavip Junaedi, Marice Br Hutahuruk, Amries Rusli Tanjung, Suhardjo Suhardjo, dan Nicholas Renaldo)

jaringan internet yang terbatas. Selain itu, kondisi kesehatan pegawai juga terpengaruh selama masa pandemi. Meskipun ada peningkatan kinerja pada tahun 2020 dan 2021, pencapaian tersebut belum mencapai tingkat optimal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Rafa'i et al., 2023). Sebuah organisasi membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi sesuai bidang tugasnya sehingga diharapkan dapat memudahkan dalam penyelesaian tugas sesuai *job description* yang telah ditentukan. Sesuai pendapat Stiwidodo dan Haryanto, 2010, bahwa karakteristik pegawai yang berkompeten adalah pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, berpengetahuan yang luas, menyelesaikan tugas dengan baik, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosi yang semakin baik terhadap dirinya sendiri maupun dengan orang lain.

Kesesuaian antara kompetensi dan bidang tugas yang diemban seorang pegawai perlu juga menjadi perhatian untuk menjamin efektifitas kerja sebuah organisasi. Permasalahan ini kemungkinan besar terjadi di berbagai tempat yang salah satu faktornya disebabkan oleh keterbatasan sumber daya manusia maupun kepentingan beberapa pihak yang mempengaruhi pembuatan kebijakan.

Kondisi yang ada pada saat ini di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir adalah pada pemenuhan syarat pendidikan minimum karena tidak sesuai dengan disiplin ilmu yang dipersyaratkan dalam jabatan-jabatan yang ada pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir, misalnya pegawai yang memiliki latar belakang dibidang kesehatan dan pertanian selain hal tersebut masih ada beberapa pegawai yang kurang optimal ataupun tidak bisa dalam menggunakan perangkat komputer dan menerapkan aplikasi dimana saat ini sesuai perkembangan zaman kebanyakan pekerjaan sudah menerapkan sistem elektronik sehingga beberapa pekerjaan tidak dapat diselesaikan secara optimal.

Selain kompetensi hal lain yang tentunya mempengaruhi kinerja organisasi adalah beban kerja (Nyoto et al., 2023), menurut Hart & Staveland dalam Tarwaka (2011:130) mengemukakan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas- tugas, lingkungan kerja (Tjahjana et al., 2024) dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang tidak seimbang akan mempengaruhi kinerja organisasi. Beban kerja berlebih akan menyebabkan pencapaian kinerja yang tidak tepat waktu karena pekerjaan yang menumpuk serta menyebabkan terganggunya kesehatan pegawai, tuntutan penyelesaian pekerjaan akan membuat pegawai melakukan pekerjaan sampai melebihi jam kerja seharusnya sehingga menyebabkan pekerjaan tidak dapat selesai sesuai waktu yang ditentukan, sedangkan kondisi beban kerja yang kurang membuat pegawai tidak bekerja secara efektif, banyak waktu yang terbuang karena pegawai tidak bekerja.

Menurut Peraturan Bupati Rokan Hilir Nomor 62 Tahun 2016, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir memiliki tugas utama untuk membantu Bupati dalam melaksanakan urusan yang mendukung pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan, dan pelatihan, serta bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Rokan Hilir terdapat 50 orang PNS yang mengurus kepentingan Aparatur Sipil Negara sejumlah 7.107 orang dengan rincian Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 5.896 orang, Calon Pegawai Negeri Sipil sebanyak 210 orang dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) sebanyak 1.001 orang (sumber data BKPSDM Kab. Rokan Hilir per bulan Juli 2022). Dengan jumlah PNS di BKPSDM Kab. Rokan Hilir tersebut terlihat ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah pegawai yang ada serta tidak semua pegawai yang dapat bekerja secara optimal dikarenakan faktor ketidakmampuan dalam menyelesaikan pekerjaan, penggunaan perangkat ataupun faktor kemalasan.

Beban kerja yang ada membuat pegawai bekerja melebihi jam kerja seharusnya karena target waktu yang harus di capai dalam menyelesaikan tugas-tugas kedinasan. Beban kerja yang berlebih tersebut juga beresiko terhadap kesehatan pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri dan kinerja organisasi.

Faktor lain yang juga perlu dipertimbangkan dalam pencapaian kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Mardiana (2005:15) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaan yang kondusif dari lingkungan kerja akan memberikan kenyamanan bagi pegawai yang akan berdampak pada pencapaian kinerja yang lebih baik. Jika pegawai merasa nyaman di tempat bekerja maka semangat kerja akan meningkat yang selanjutnya akan memudahkan dalam pencapaian kinerja. Lingkungan kerja yang signifikan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, menurut penulis lingkungan kerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang paling berpengaruh adalah lingkungan kerja fisik yang kurang memadai diantaranya ruang kerja yang sempit, dan tidak adanya ruang khusus penyimpanan arsip sehingga arsip bertumpuk di ruang kerja yang membuat kurang nyaman dalam bekerja, dekorasi yang kurang bagus serta sarana dan prasarana pendukung yang kurang mumpuni seperti jumlah komputer, printer dan scanner yang masih kurang sehingga penggunaannya dilakukan secara bergantian yang tentunya hal ini juga membuat kinerja menjadi kurang efektif dan efisien.

Robbins (2007:148) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Handoko (2000) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional sebagai refleksi dari perasaan dan berhubungan erat dengan sikap karyawan sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan. Sederhananya kepuasan kerja dapat dilihat dari pegawai yang menyukai pekerjaan tersebut dan ketekunannya dalam bekerja (Putra, Renaldo, Junaedi, et al., 2024).

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. (2) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. (3) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. (4) Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. (5) Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. (6) Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. (7) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merujuk pada hasil kerja karyawan yang dilihat dari berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Mangkunegara, 2016). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 menjelaskan bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah hasil yang dicapai oleh setiap PNS di organisasi atau unitnya sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perilaku Kerja. SKP merupakan rencana kerja dan target yang ditetapkan untuk dicapai oleh seorang pegawai setiap tahunnya, sementara perilaku kerja mencakup segala tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai, termasuk juga ketidakhadirannya dalam melakukan tugas yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan emosional yang positif dan rasa cinta terhadap pekerjaan. Perasaan ini tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai kondisi emosional karyawan yang terjadi ketika terdapat keselarasan antara nilai balas jasa yang diterima dari perusahaan dengan tingkat balas jasa yang diinginkan oleh karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial (Priyono, 2010:115).

Kompetensi

Sebuah lembaga atau organisasi tidak pernah berada dalam keadaan pasif, melainkan harus selalu dinamis mengikuti perkembangan zaman yang semakin kompleks dan kompetitif, serta kemajuan teknologi yang pesat. Agar sumber daya manusia dapat berperan secara efektif, berfungsi dengan baik, dan tetap kompetitif, maka kompetensi SDM menjadi hal yang sangat penting dan tidak boleh diabaikan. Dengan kompetensi yang berkualitas, SDM akan mampu menunjukkan kemampuan sesuai dengan yang diharapkan (Priyono dan Marnis, 2008:83).

Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010), beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, maka tingkat beban yang dihadapi bisa bervariasi. Jika beban kerja terlalu tinggi, maka dapat menyebabkan penggunaan energi yang berlebihan dan menyebabkan stres berlebih (*overstress*). Sebaliknya, jika beban kerja terlalu rendah, dapat menyebabkan kebosanan dan kejenuhan, yang dikenal sebagai *understress*.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu cara agar pegawai dapat bekerja dengan nyaman tanpa gangguan. Lingkungan kerja yang mendukung dapat memberikan dampak signifikan terhadap semangat dan produktivitas pegawai. Seperti yang diungkapkan oleh Artoyo dalam Sariyati (2007:66), manajemen yang baik adalah manajemen yang menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan, karena hal ini sangat dibutuhkan oleh tenaga kerja. Nitisemito (2000:83) juga mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diembannya.

Hubungan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai BKPSDM Rokan Hilir (Irma Manja, Achmad Tavip Junaedi, Marice Br Hutahuruk, Amries Rusli Tanjung, Suhardjo Suhardjo, dan Nicholas Renaldo)

Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang berasal dari lingkungan kehidupan sosial dan kerja yang diserap, dikuasai dan digunakan sebagai instrumen untuk menciptakan nilai dengan cara menjalankan tugas dan pekerjaan sebaik-baiknya (Frans Mardadi Hartanto, 2009:455). Konsep menempatkan seseorang sesuai keahlian dan kompetensi yang dimiliki tentunya berpengaruh pada kepuasan pegawai itu sendiri dimana mereka merasa mampu dan pantas untuk melaksanakan pekerjaannya.

Iskandar dan Juhana (2014) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Meidita (2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H₁: Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Hubungan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Tarwaka (2010) beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Menurut Hariyono, dkk (2009) menyebutkan jangka waktu dalam melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas karyawan dengan tidak menunjukkan rasa kelelahan. Beban kerja berlebih akan membuat karyawan kelelahan dan menimbulkan stress kerja. Stres menurut Cahyono (2014) adalah tekanan yang berpengaruh terhadap keadaan fisik ataupun psikis. Tekanan tersebut adalah keadaan yang dapat bersumber dari dalam ataupun dari luar diri seseorang.

Cahyani dkk (2020) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Purbaningrat dan Surya (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun dan sebaliknya.

H₂: Terdapat pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Nitisemito (2000:83) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembannya. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat menumbuhkan rasa nyaman dan tentunya dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja.

Antari dan Suwandana (2016) dalam penelitiannya terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Mayasari Ginting dan Baene (2021) membuktikan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H₃: Terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir.

Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan yang sesuai dengan bidang kerja yang dijalankannya akan mempermudah dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah ditentukan dalam deskripsi pekerjaan. Hal ini pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, yang memungkinkan pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih efektif dan efisien.

Sriwido dan Haryanto (2010) menyatakan bahwa karakteristik pegawai yang berkompeten adalah pegawai yang mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, menyelesaikan tugas dengan baik, dapat menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, serta memiliki kemampuan untuk mengelola emosi dengan baik, baik terhadap diri sendiri maupun orang lain.

Hasil penelitian Putra dkk (2022) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal yang sama juga disebutkan Sambali (2015). Penelitian lain yang dilakukan oleh Kadir (2022) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Herlambang dkk (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai.

H₄: Terdapat pengaruh positif signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Adityawarman et al., 2016). Menurut Mestaki dalam Astianto dan Supriyadi (2014), beban kerja merupakan perbandingan antara kapasitas atau kemampuan pekerjaan dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat kesulitan dan jumlah beban kerja dapat memengaruhi hasil kerja, yang tentunya harus didukung dengan kesiapan sumber daya manusia yang memadai.

Penelitian Santoso dan Widodo (2022) membuktikan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Da Silva dkk (2021) menyatakan dalam penelitian mereka bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₅: Terdapat pengaruh negatif signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan atau pekerja akan dapat melaksanakan tugas dengan baik jika didukung oleh sarana kerja yang memadai, seperti lingkungan kerja dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi, semangat, dan kecepatan kerja, termasuk gaji atau insentif yang diterima setiap bulannya (Priyono dan Marnis, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Widodo (2022) serta Rachmawati (2022) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda dinyatakan oleh Susilowati dan Andayani (2021) dalam penelitiannya yang membuktikan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

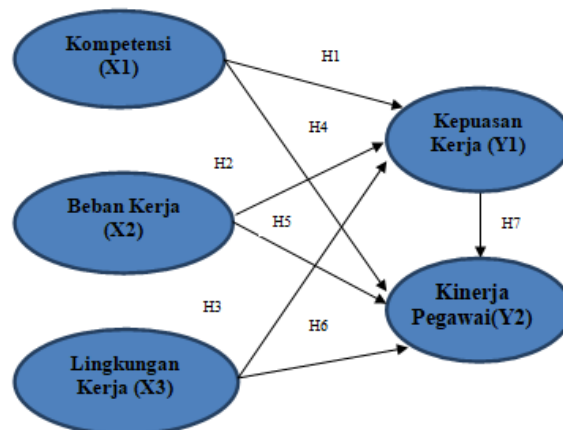
H₆: Terdapat pengaruh positif signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Dalam buku Asa'ad (1987) kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Selanjutnya kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif terhadap pekerjaannya (Siagian, 2000:295).

Sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Putra dkk (2019), menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan Santoso (2012) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan positif terhadap kinerja individual karyawan.

H₇: Terdapat pengaruh positif signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merujuk pada wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan jumlah tertentu, yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulannya (Sugiyono, 2012). Dalam penelitian ini, populasi yang diteliti adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Rokan Hilir. Jumlah populasi secara keseluruhan adalah 50 orang, sementara sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 48 responden.

Teknik Analisa Data

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini mencakup pembahasan mengenai karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan yang diberikan oleh responden, yang terdiri dari dua bagian utama:

1. Analisis Karakteristik Responden: Pada bagian ini, dilakukan pembahasan mengenai karakteristik responden yang mencakup beberapa aspek, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, penghasilan, dan golongan PNS.
2. Analisis Tanggapan Responden: Pada bagian ini, dilakukan pembahasan mengenai tanggapan yang diberikan oleh responden yang kemudian dikaitkan dengan karakteristik responden tersebut.

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai BKPSDM Rokan Hilir (Irma Manja, Achmad Tavip Junaedi, Marice Br Hutahuruk, Amries Rusli Tanjung, Suhardjo Suhardjo, dan Nicholas Renaldo)

Uji Kelayakan Angket

Uji Validitas adalah pengujian yang dilakukan untuk menilai sejauh mana instrumen penelitian atau kuesioner dapat mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Kuesioner dianggap valid jika pernyataan atau item-item dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan aspek yang hendak diukur. Keakuratan angket dapat diukur menggunakan koefisien korelasi, dan angket dianggap baik serta valid jika nilai koefisien korelasinya lebih besar dari 0,3 (Ghozali, 2011). Sementara itu, Uji Reliabilitas adalah pengujian kuesioner yang bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban yang diberikan oleh responden. Uji reliabilitas ini dilakukan menggunakan statistik Cronbach's Alpha, dan kuesioner dianggap reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,70$ (Ghozali, 2011).

Analisis Persamaan Struktural

Untuk mendukung pengolahan persamaan struktural, digunakan Smart PLS dengan tahapan pertama yaitu Pengembangan Model berdasarkan teori, yang mengharuskan model yang dirancang didasarkan pada hubungan kausalitas yang didukung oleh teori yang relevan. Tahapan berikutnya adalah menyusun diagram jalur dan persamaan struktural.

Evaluasi Model dalam PLS-SEM dan Hipotesis

Langkah selanjutnya adalah melakukan pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil yang diperoleh dapat langsung digunakan untuk menguji hipotesis.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Data Variabel Kinerja Pegawai

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini terdapat 10 item pernyataan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Kinerja Pegawai

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
KINERJA PEGAWAI	Y2.1.1	0.423	>0,30	Valid
	Y2.1.2	0.458	>0,30	Valid
	Y2.1.3	0.401	>0,30	Valid
	Y2.1.4	0.315	>0,30	Valid
	Y2.2.1	0.486	>0,30	Valid
	Y2.2.2	0.528	>0,30	Valid
	Y2.2.3	0.614	>0,30	Valid
	Y2.2.4	0.310	>0,30	Valid
	Y2.2.5	0.579	>0,30	Valid
	Y2.2.6	0.328	>0,30	Valid

Sumber: data olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data, variabel Kinerja Pegawai menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih tinggi dari r-tabel 0,30. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Pegawai memiliki nilai yang valid. Dengan demikian, pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Validitas Data Variabel Kepuasan Kerja

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini terdapat 11 item pernyataan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
	Y1.1.1	0.618	>0,30	Valid
	Y1.1.2	0.701	>0,30	Valid
	Y1.1.3	0.837	>0,30	Valid

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
KEPUASAN KERJA	Y1.2.1	0.743	>0,30	Valid
	Y1.2.2	0.654	>0,30	Valid
	Y1.2.3	0.798	>0,30	Valid
	Y1.3.1	0.778	>0,30	Valid
	Y1.3.2	0.669	>0,30	Valid
	Y1.3.3	0.835	>0,30	Valid
	Y1.4.1	0.856	>0,30	Valid
	Y1.4.2	0.640	>0,30	Valid
	Y1.4.3	0.750	>0,30	Valid
	Y1.5.1	0.777	>0,30	Valid
	Y1.5.2	0.714	>0,30	Valid
	Y1.5.3	0.829	>0,30	Valid
	Y1.6.1	0.525	>0,30	Valid
	Y1.6.2	0.525	>0,30	Valid

Sumber: data olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data, variabel Kepuasan Kerja Pegawai menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih tinggi dari r-tabel 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja Pegawai memiliki nilai yang valid. Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Validitas Data Variabel Kompetensi

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel Kompetensi dalam penelitian ini terdapat 11 item pernyataan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Kompetensi

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
KOMPETENSI	X1.1.1	0.327	>0.30	Valid
	X1.1.2	0.327	>0.30	Valid
	X1.2.1	0.345	>0.30	Valid
	X1.2.2	0.345	>0.30	Valid
	X1.3.1	0.324	>0.30	Valid
	X1.3.2	0.324	>0.30	Valid
	X1.4.1	0.385	>0.30	Valid
	X1.4.2	0.385	>0.30	Valid
	X1.5.1	0.388	>0.30	Valid
	X1.5.2	0.388	>0.30	Valid
	X1.6	0.1000	>0.30	Valid

Sumber: data olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data, variabel Kompetensi menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih tinggi dari r-tabel 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kompetensi memiliki nilai yang valid. Oleh karena itu, pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Validitas Data Variabel Beban Kerja

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel Beban Kerja dalam penelitian ini terdapat 4 item pernyataan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Beban Kerja

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
BEBAN KERJA	X2.1.1	0.786	>0.30	Valid
	X2.1.2	0.786	>0.30	Valid
	X2.2	0.1000	>0.30	Valid
	X2.3	0.1000	>0.30	Valid

Sumber: data olahan, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas data, variabel Beban Kerja menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih tinggi dari r-tabel 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Beban Kerja memiliki nilai yang valid. Dengan demikian, pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Validitas Data Variabel Lingkungan Kerja

Hasil pengujian validitas data terhadap variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini terdapat 10 item pernyataan dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 5. Uji Validitas Data Terhadap Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R-Tabel	Kesimpulan
LINGKUNGAN KERJA	X3.1.1	0.937	>0.30	Valid
	X3.2.1	0.890	>0.30	Valid
	X3.3.1	0.878	>0.30	Valid
	X3.4.1	0.903	>0.30	Valid
	X3.5.1	0.762	>0.30	Valid
	X3.6.1	0.910	>0.30	Valid
	X3.7.1	0.921	>0.30	Valid
	X3.8.1	0.888	>0.30	Valid
	X3.9.1	0.899	>0.30	Valid
	X3.10.1	0.893	>0.30	Valid

Sumber: data olahan, 2023

Berdasarkan hasil uji validitas data, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai *Corrected Item-Total Correlation* yang lebih tinggi dari r-tabel 0,30. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai yang valid. Dengan demikian, pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipergunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas data dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana suatu variabel dapat diandalkan. Nilai Cronbach's Alpha yang baik adalah ketika angkanya lebih dari 0,70, yang menandakan bahwa variabel tersebut dapat dianggap reliabel atau dapat diandalkan. Berikut ini adalah hasil pengujian reliabilitas data dalam penelitian ini:

Tabel 6. Uji Reliabilitas Data

No	Pernyataan	Cronbach's Alpha	Alpha	Kesimpulan
1	Kinerja Pegawai	0.915	>0.70	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0.935	>0.70	Reliabel
3	Kompetensi	0.959	>0.70	Reliabel
4	Beban Kerja	0.829	>0.70	Reliabel
5	Lingkungan Kerja	0.977	>0.70	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2023

Berdasarkan tabel Uji Reliabilitas Data, dapat dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas untuk seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel kinerja pegawai, kepuasan kerja, kompetensi, beban kerja, dan lingkungan kerja, menunjukkan nilai Cronbach Alpha di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa semua

variabel tersebut memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diukur merupakan variabel yang handal dan memenuhi syarat untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Analisis Struktural Equation Model (SEM) PLS

Adapun hasil pengujian *Struktur Equation Model* (SEM) dalam penelitian ini dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis dengan SEM PLS

Hipotesis	Original Sample	T Statistic	P Value	Kesimpulan
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0.432*	4.792	0.000	Positif dan Signifikan
Beban Kerja → Kinerja	0.163	0.926	0.354	Tidak Signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja	0.138	0.619	0.536	Tidak signifikan
Kompetensi → Kepuasan Kerja	0.521*	4.980	0.000	Positif dan Signifikan
Kompetensi → Kinerja	0.429**	2.142	0.032	Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja	-0.066	0.826	0.409	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja → Kinerja	-0.007	0.054	0.957	Tidak signifikan

Sumber: Hasil olahan Smart PLS

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil pengujian, kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang baik memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden, diketahui bahwa pegawai di kantor tersebut menunjukkan sikap dan perilaku yang sangat baik, berbicara sopan dengan rekan kerja, pimpinan, serta melayani publik dengan profesional.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar dan Juhana (2014) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan temuan Meidita (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil pengujian, beban kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang ada dapat memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden, dapat diketahui bahwa pegawai di kantor tersebut memahami pekerjaan yang diberikan serta aturan yang ada dalam menyelesaikan tugas mereka.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Cahyani dkk (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil ini berbeda dengan penelitian Purbaningrat Yo dan Surya (2015) yang menemukan bahwa beban kerja justru berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir

Berdasarkan hasil pengujian, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kondisi lingkungan kerja di Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir belum mampu memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa penataan ruangan kerja kurang rapi, karena tidak adanya ruang khusus untuk penyimpanan arsip sehingga ruangan kerja pegawai banyak arsip yang menumpuk. Hal ini tentu membuat ruangan kerja menjadi kurang nyaman dan terkesan berantakan.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Mayasari Ginting dan Baene (2021) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, hasil tersebut bertentangan dengan studi yang dilakukan oleh Antari dan Swandana (2016) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian, kompetensi terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tingkat kompetensi yang dimiliki pegawai mampu memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja mereka di Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden pegawai kantor BKPSDM kabupaten Rokan Hilir pemimpin selalu bertindak tegas sesuai dengan aturan yang berlaku di kantor BKPSDM dan tidak memihak kepada dalam pelaksanaan tugasnya, dan pemimpin mampu memberikan contoh yang baik kepada bawahannya dalam menjalankan kinerjanya seperti disiplin dalam masuk jam kerja dan juga jam istirahat, dengan memberikan

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai BKPSDM Rokan Hilir (Irma Manja, Achmad Tavip Junaedi, Marice Br Hutahuruk, Amries Rusli Tanjung, Suhardjo Suhardjo, dan Nicholas Renaldo)

teladan yang baik maka pemimpin mampu menggerakkan bawahannya dalam bekerja dan memberikan semangat kerja kepada bawahannya. Selain itu pemimpin selalu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat, sehingga bawahan merasa pemimpin sangat memperhatikan permasalahan dalam pekerjaan yang sedang dilaksanakan. Dan pegawai yang bekerja di kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir memiliki sikap dan attitude yang sangat baik. Melayani publik yang sedang berurusan dengan baik dan ramah, begitu juga dengan sikap dan perilaku terhadap sesama pegawai.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dkk (2022) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil tersebut berlawanan dengan temuan Herlambang dkk (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi justru memiliki pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian, beban kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang ada saat ini belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden dapat diketahui bahwa masih ada pegawai yang dalam pekerjaan yang dilakukannya tidak sesuai target kerja yang sudah ditentukan sebelumnya, misalnya suatu pekerjaan harus selesai dalam 2 hari, akan tetapi pada kenyataannya pekerjaan yang dilakukan tidak selesai sesuai waktu yang sudah ditetapkan. Karena masih ada pegawai yang lalai dan santai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Da Silva dkk (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, hasil ini bertentangan dengan penelitian Santoso dan Widodo (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, meskipun lingkungan kerja tergolong baik, hal tersebut belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Berdasarkan tanggapan responden dapat disimpulkan bahwa penataan ruangan kerja kurang rapi, karena tidak adanya ruang khusus untuk penyimpanan arsip sehingga diruangan kerja pegawai banyak arsip yang menumpuk. Hal ini tentu membuat ruangan kerja menjadi kurang nyaman dan terkesan berantakan, bahkan ada kehilangan arsip yang perlukan karena arsip yang bertumpuk membuat permasalahan ini sering terjadi. Selain itu masih minim nya sarana prasarana kerja seperti 1 ruangan ada 3 komputer yang menggunakan 1 printer yang sama, hal itu tentu membuat pegawai kurang nyaman dalam bekerja dan terhambat dalam menyelesaikan pekerjaan karena keterbatasan sarana yang menunjang kelancaran pekerjaan dan masih ada beberapa ruang kerja yang kurang dingin, sehingga membuat suasana kerja kurang nyaman. Namun dengan kondisi tersebut pekerjaan yang dibebankan tetap harus diselesaikan sesuai batas waktu yang ditetapkan.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Susilowati dan Andayani (2021) menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati (2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil pengujian, kepuasan kerja tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang baik belum mampu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir. Dari hasil tanggapan responden, terlihat bahwa sebagian pegawai masih merasa bahwa sistem promosi jabatan di kantor tersebut belum berjalan secara transparan. Beberapa pegawai bahkan menempati posisi yang tidak sejalan dengan latar belakang pendidikan maupun kompetensi yang mereka miliki. Kondisi ini menimbulkan ketidakpuasan, khususnya terhadap mekanisme promosi yang diterapkan. Hal tersebut diperkuat oleh tingginya skor tanggapan responden pada pernyataan terkait isu ini.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso (2012), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berhubungan secara positif dengan kinerja individu. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan penelitian Putra dkk (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan hal-hal berikut:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai dapat berkontribusi secara positif terhadap tingkat kepuasan kerja di lingkungan BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.
2. Beban kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang berarti hipotesis dalam hal ini diterima. Artinya, pengelolaan beban kerja yang tepat dapat mendukung peningkatan kepuasan kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.
3. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis ditolak. Dengan demikian, kondisi lingkungan kerja saat ini belum mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja pegawai.
4. Kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja mereka.
5. Beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang ada saat ini belum dapat mendorong peningkatan kinerja secara optimal.
6. Lingkungan kerja juga tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis yang diajukan ditolak. Artinya, meskipun lingkungan kerja mungkin dianggap baik, namun belum cukup efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
7. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis ini pun ditolak. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang dirasakan belum mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara langsung di kantor BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Instansi: Disarankan kepada BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir agar mempertimbangkan aspek kompetensi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Pimpinan BKPSDM sebaiknya memberikan kesempatan yang adil kepada pegawai yang memiliki kompetensi untuk menduduki posisi yang sesuai dengan keahlian mereka. Selain itu, penting untuk memberikan penghargaan maupun sanksi sesuai dengan kinerja pegawai, melengkapi fasilitas dan sarana kerja yang masih belum memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih tertata dan nyaman.
2. Untuk Peneliti Akademis: Bagi peneliti yang ingin mengkaji topik serupa, disarankan untuk mengganti variabel yang tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta mempertimbangkan penambahan variabel lain dalam ranah manajemen sumber daya manusia. Penelitian juga dapat difokuskan secara lebih spesifik pada status kepegawaian, seperti membandingkan antara pegawai tetap dan pegawai kontrak. Penggunaan sampel yang lebih besar disarankan agar hasil analisis hubungan antar variabel lebih akurat dan dapat memberikan gambaran yang lebih kuat. Penambahan variabel lain juga dianjurkan agar dapat mengidentifikasi faktor-faktor dominan yang memengaruhi kepuasan dan kinerja pegawai di lingkungan BKPSDM Kabupaten Rokan Hilir.

DAFTAR RUJUKAN

- Ayu, G, Made G. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 7, 2006:4518-4544 ISSN:2302-8912. <https://media.neliti.com/media/publications/255254-pengaruh-lingkungan-kerja-keadilan-organ-c6f95b6c>
- Antari, Gusti Ayu Eka Jenani., Suwandana, I Gusti Made. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Keadilan Organisasional, dan Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 5, No. 7, 4518-4544. ISSN: 2302-8912. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/18014/14753>
- Cahyani, A.S., Suwarsi, S., & Roosallyn, A (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung. *Prosiding Manajemen* Vol. 6 Nomor 1 ISSN :2460-6545 <https://karyailmiah.unisba.ac.id/index.php/manajemen/article/view/21308>
- Ginting, Yanti Mayasari., Baene, Adieli. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kepuasan Kerja pada PT. United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 9, No. 1. (75-87). e-ISSN 2580-3743. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/1088/606>
- Herlambang, Satria Panji., Sinaga, Sarman., & Sihombing, Nikous Soter. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (PERSERO) UIP SUMBAGUT. *Jurnal Prointegrita*. Vol. 6 No. 1 (182-202). <https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnalprointegrita/article/view/1502>
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Indraastuti, Sri. (2022). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik (edisi revisi)*. Pekanbaru: UR Press.

Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai BKPSDM Rokan Hilir (Irma Manja, Achmad Tavip Junaedi, Marice Br Hutahuruk, Amries Rusli Tanjung, Suhardjo Suhardjo, dan Nicholas Renaldo)

- Indraastuti, Sri. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik*. Pekanbaru: UR Press.
- Iskandar, Sentot., Juhana, Enceng. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai di SDN Baros Mandiri 5 Kota Cimahi. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Entrepreneurship*. Vol. 8, No. 2. (86-98). ISSN 2443-2121. <https://www.neliti.com/id/publications/41300/pengaruh-kompetensi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-serta-implikasi>
- Kadir, Magfirah. (2022). Pengaruh Kompetensi SDM dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Lingkup Pegawai Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Parepare. Tesis. <http://repository.unhas.ac.id/id/eprint/13762/>
- Meidita, Anggi. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 2 (226-237). ISSN 2623-2634. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3772>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Melati, P., Ketut, B. 2013. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, 2015: 1149-1165 ISSN:2302-8912. <https://media.neliti.com/media/publications/254931-pengaruh-beban-kerja-terhadap-kepuasan-k-0a02295>
- Noverina, Nurul., Susbiyanti, Arik., & Sanosra, Abadi. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia*, Vol. 10 No. 2 Hal. 177-188. <http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/SMBI/article/view/4111>
- Nyoto, Sudarno, Priyono, Surikin, & Renaldo, N. (2023). Emotional Intelligence, Workload, and Cyberloafing on Organizational Commitment and Performance of Teachers at the Pelalawan High School Level. *Journal of Applied Business and Technology*, 4(2), 134–143. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/jabt.v4i2.129>
- Putra, Muhammad Indra., Indarti, Sri., & Maulida, Yusni. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Siak. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol. 10 No. 2 (217-231). <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/view/1841>
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Putra, R., Ernila, Komardi, D., & Suyono. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pada SMKN 4 Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(4), 470–483. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1651239>
- Putra, R., Nyoto, Suyono, & Wulandari, E. (2019). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, Beban Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di SMK Negeri Kota Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 328–343. <https://www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id/ojs32/index.php/PROCURATIO/article/download/485/398/>
- Putra, R., Renaldo, N., Junaedi, A. T., Suhardjo, S., & Veronica, K. (2024). Digital Organizational Citizenship Behavior to Auditors' Satisfaction and Performance. *Nexus Synergy: A Business Perspective*, 1(4), 227–235. <https://doi.org/https://doi.org/10.61230/nexus.v1i4.83>
- Putra, R., Renaldo, N., Purnama, I., Putri, N. Y., & Suhardjo, S. (2024). Enhancing Teacher Performance through Capacity Building: A Comprehensive Analysis of Professional Development, Mentoring, and Organizational Support. *Reflection: Education and Pedagogical Insights*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.61230/reflection.v2i1.84>
- Purbaningrat, Putu Melati., Surya, Ida Bagus Ketut. (2015). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 4, No. 5 (1149-1165). ISSN: 2302-8912. <https://www.neliti.com/id/publications/254931/pengaruh-beban-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dengan-stres-kerja-sebagai-variabel>
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Zifatama* (Vol. 2). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rachmawati, Ardina (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 11 No. 4 e-ISSN : 2461-0593. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4460/4464>
- Rafa'i, A., Junaedi, A. T., Nyoto, Renaldo, N., & Sultan, F. M. M. (2023). The Effect of Organizational Commitment and Competence on Work Motivation and Work Performance at SMA Negeri Tapung District. *Nexus Synergy: A Business Perspective*, 1(1), 1–13. <https://firstcierapublisher.com/index.php/nexus/article/view/1>
- Santoso, MR., & Widodo, S (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, Vol.12, No. 1. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/ilmiahm-progress/article/view/868/850>

- Susilowati, Endang., Andayani, Kemas Vivi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*. Vol. 1, No. 1. (59-69). <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JMW/article/view/9625/6350>
- Santoso, Agus. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy sebagai Variabel Mediating. Naskah Publikasi. https://eprints.ums.ac.id/28020/18/11_NASKAH_PUBLIKASI.pdf
- Da Sila, Y.O., Aurelia, P.N., Edellya, M.(2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Cipta Buana Sentosa di Maumere Flores. *Gema Wiralodra*, Vol. 12 No. 1 P-ISSN 1693-7945, E-ISSN 2622-1969. <https://gemawiralodra.unwir.ac.id/index.php/gemawiralodra/article/download/173/142/979>
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen PNS*. Edisi Kesembilan. Bandung, PT. Reika Aditama
- Stephen, Robbins (2015). *Prilaku Organisasi*, Jakarta, Salemba Empat
- Sambali, Novayanti Prameta. (2015). Pengaruh Kompetensi, Budaya dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, Volume 3 Nomor 8 halm 157-166. ISSN:2302-2019. <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/6407>
- Sangki, Richard Y.,Kojo, Christoffel., & Sendow, Greis M. (2014). Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada Grapari Telkomsel Manado. *Jurnal EMBA* Vol. 2 No. 3 Hal. 539-549. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/5619>
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia
- Tjahjana, D. J. S., Syahputra, H., Darmasari, R., Renaldo, N., & Rusilawati, E. (2024). Effect of Communication and Work Environment on Employee Motivation in the Mining Company PT. Samantaka Batubara Riau. *MANIS: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 7(2), 124–137.
- Wijaya, I Gusti Agus Anom Hendra., Resmi, Ni Nyoman., Suardana, Gede. (2021). Kompetensi, Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*. Vol. 8 No. 2. <https://ejournal.unipas.ac.id/index.php/WA/article/view/904/0>