

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II KENDARI (*The Influence of Competence and Non-Physical Work Environment on Job Satisfaction and Employee Performance of Child Special Development Institution Class II Kendari*)

Agus Rahman

agusrahman43@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Buyung Sarita

buyungsarita_buyung@yahoo.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Wahyuniati Hamid

wahyuniati@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal	Abstract
<p>Sejarah Artikel:</p> <p>Diterima 01-02-2021</p> <p>Disetujui 03-02-2021</p> <p>Dipublikasikan 05-02-2021</p> <hr/> <p>Keywords: <i>competence, non-physical work environment, work satisfaction, employee performance.</i></p> <hr/> <p>Klasifikasi JEL: H10, H11</p>	<p><i>The purpose of this study is to examine and analyze the effect of competence and non-physical work environment on job satisfaction and employee performance, examine the effect of job satisfaction on employee performance, and examine the mediating effect of job satisfaction on the influence of competence and non-physical work environment on employees performance at Child Special Development Institution Class II Kendari. This research approach is quantitative using survey methods and explanatory research design. The data was collected by cross-section using an instrument of a questionnaire. The population on this study were employees at Child Special Development Institution Class II Kendari, using the census method of determining respondents, so that the respondent size was set at 46 employees. The analytical tool used is Partial Least Square (PLS).</i></p> <p><i>The results of this study indicate that competence has a positive and significant effect on employee performance. competence has a positive and significant effect on job satisfaction, non-physical work environment has a positive and significant effect on employee performance, non-physical work environment has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and job satisfaction does not mediate the effect of competence and non-physical work environment on employee performance. From these results it can be concluded that the better the competence possessed, the existing non-physical work environment and also the perceived job satisfaction, will be able to improve employee performance.</i></p>

I. PENDAHULUAN

Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari merupakan sebuah lembaga yang dibawah oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia merupakan salah satu lembaga yang dibentuk untuk melakukan pembinaan terhadap anak-anak yang mengalami masalah hukum agar ketika keluar mereka dapat diterima di masyarakat dan memiliki keterampilan tertentu. Untuk menjalankan tugasnya, banyak hal yang menjadi rintangan dalam mencapai tujuan dari organisasi, yang menjadi faktor utama dari penghambat tujuan organisasi adalah masalah kinerja yang kerap sekali menjadi perbincangan dalam manajemen sumber daya manusia.

Kinerja memberikan dampak yang besar bagi keberlangsungan individu maupun sebuah organisasi. Menghasilkan kinerja yang tinggi akan berdampak pada jenjang karir yang baik bagi pegawai dan juga menjadi kepuasan tersendiri bagi organisasi karena semua pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi dapat terselesaikan sesuai ketentuan yang ada. Dalam mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas dan kuantitas serta kondisi yang sesuai. Manusia sebagai pegawai yang menjadi sumber daya manajemen yang terpenting harus dimanfaatkan secara cermat, efektif dan utuh. Oleh karena itu organisasi perlu mengupayakan akan tenaga kerja yang ada dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dan keahliannya. Kinerja pegawai di dalam organisasi sangat penting, apabila kinerja pegawainya kurang baik maka organisasi akan mengalami kerugian.

Untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien organisasi perlu adanya peningkatan kinerja pegawai, dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi dapat melakukan beberapa cara yaitu dengan memilih pegawai yang berkompentensi, mengadakan pelatihan, pendidikan, memberikan kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan proses-proses tersebut diharapkan pegawai dapat bertanggung jawab dan memaksimalkan pekerjaannya karena pegawai sudah memiliki kompetensi dan terbekali dengan pelatihan, pendidikan yang sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Kompentensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan keterampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat komplek. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksi bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi. Djou (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi dapat memberikan dampak yang positif bagi sebuah organisasi apabila sesuai dengan penempatan dan ketentuan yang diberikan. Pengetahuan yang dimiliki serta keterampilan dapat membantu penyelesaian pekerjaan dengan bai dan akan berimbas pada hasil kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Lingkungan kerja juga tak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material maupun psikologis yang ada di dalam organisasi. Pada umumnya pegawai menginginkan tempat kerjanya baik secara kondisi maupun secara psikologis mereka dapat merasa aman dan nyaman, sehingga pegawai dapat bekerja dengan nyaman dan dapat berkonsentrasi dalam mengerjakan tugasnya. Lingkungan kerja adalah segala kondisi fisik maupun non fisik yang ada dalam organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung berinteraksi dengan pekerjaan pegawai sehingga memiliki pengaruh terhadap kinerjanya.. Begitu pentingnya lingkungan kerja bagi pegawai, maka sudah seharusnya organisasi memperhatikan kondisi lingkungan kerja sehingga dapat menciptakan kondisi yang nyaman bagi pegawai untuk bekerja. Hal tersebut seperti halnya dikemukakan oleh Narasuci dkk (2018), dengan kondisi kerja yang nyaman, maka pegawai akan merasa aman dan produktif dalam menjalankan pekerjaan atau tanggung jawabnya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2014), terdapat dua lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Gejala atau fenomena yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik antara lain waktu kerja, waktu istirahat kerja, rasa bosan, pekerjaan yang monoton, serta hubungan antar atasan dan bawahan dan antara sesama bawahan dan faktor keamanan kerja. Jelas bahwa dalam pekerjaannya

pegawai selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja organisasi. Sistem kerja dirancang sedemikian rupa agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin dan semaksimal mungkin. Namun demikian, tidak semua unsur tersebut yang terdapat dalam lingkup kerja sudah sesuai dengan harapan pegawai atau mungkin sudah saatnya diperbaharui untuk memberi kesan yang lebih berbeda, khususnya dalam memberikan kepuasan kerja yang mengarah pada meningkatnya kinerja pegawai.

Heizer dan Render (2009) menyatakan bahwa kondisi lingkungan non fisik dimana pegawai bekerja akan berpengaruh terhadap rasa aman, kinerja dan kualitas kerja mereka. Artinya, lingkungan non fisik yang berbeda dapat memberikan hasil kerja yang berbeda bagi setiap pegawai. Lingkungan kerja non fisik dipengaruhi oleh struktur kerja, perhatian pemimpin, dukungan pemimpin, tanggung jawab. Dengan lingkungan kerja non fisik yang baik, tidak ada kesenjangan antar pegawai, baik pegawai maupun pimpinan mengerti hak dan kewajiban masing-masing serta pimpinan dapat mengayomi bawahannya pada akhirnya akan tercipta integrasi dan iklim yang positif dalam organisasi. Apabila suasana kerja kondusif, maka secara otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja, nyaman di dalam organisasi. Sebaliknya, bagaimana pegawai dapat bekerja dengan baik apabila dalam lingkungan kerjanya tidak mendapatkan ketenangan dan tidak bersemangat sehingga beresiko menurunkan kinerja pegawai tersebut.

Kompetensi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan lingkungan kerja yang mendukung akan menciptakan kepuasan dalam bekerja (Dharmanegara dan Sitiari, 2016). Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek yang muncul pada diri pegawai ketika mereka memiliki. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang pegawai (Siagian, 2006: 295). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan (Martoyo, 2007: 156). Sebab-sebab ketidakpuasan beraneka ragam seperti penghasilan yang rendah atau dirasakan kurang memadai, kondisi kerja yang kurang memuaskan, hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan para rekan sekerja, dan pekerjaan yang kurang sesuai (Mudiarta, 2001:257). Pada konsep kepuasan kerja, mengacu pada teori dua faktor Herzberg menegemukakan bahwa pegawai akan mampu untuk menghasilkan kinerja yang baik apabila pegawai mengalami dua faktor yaitu faktor motivator dan faktor ketidakpuasan (*hygiene*), kedua faktor tersebut merupakan faktor yang bersumber dari dalam diri pegawai itu sendiri dan juga berasal dari organisasi tempatnya bekerja. Adanya kepuasan akan prestasi yang didapat, penghargaan, hubungan yang baik dan juga kebijakan yang sesuai serta perasaan aman dalam bekerja akan mampu membentuk suasana kerja dan hasil kerja yang sesuai dengan keinginan dari organisasi.

Dari pengamatan yang dilakukan. Fenomena yang terjadi pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari adalah kurang baiknya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Kurangnya kinerja pegawai ini dapat dilihat bahwa terdapat banyak pegawai yang memiliki penilaian kinerja dengan kategori buruk. Hal yang menjadi penyebab mengapa hal tersebut bisa terjadi adalah faktor dari sumber daya manusianya itu sendiri. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari dapat dikatakan masih kurang memadai dan perlu diberikan pelatihan yang lebih untuk meningkatkan kemampuan dari sumber daya manusia yang ada dalam Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Ketidak sesuaian beberapa pegawai yang ada menjadikan salah satu penyebab mengapa kinerja yang ada memiliki kategori yang kurang baik. Selain kompetensi, lingkungan kerja juga menjadi salah satu penyebab utama penurunan kinerja, banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dan juga jumlah tahanan yang melebihi kapasitas yang ada membuat pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari kurang bersemangat dalam bekerja. Selain itu, kelebihan kapasitas dari penghuni Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari menjadikan lingkungan kerja organisasi menjadi sedikit terganggu.

Selain fenomena yang terjadi, terdapat juga kesenjangan hasil penelitian yang melihat hubungan antara kompetensi, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja yang mana hal tersebut juga menjadi dasar dilakukannya penelitian ini. Adapun kesenjangan penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut.

Gap 1. Terdapat penelitian yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015), Lestari dkk (2018), sedangkan penelitian lain

menemukan hal bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja yaitu dari Dharmanegara dkk (2016) dan Suharto dkk (2019). Gap 2. Terdapat peneliti yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditemukan oleh Dharmanegara dkk (2016) dan Lestari dkk (2018), sedangkan penelitian lainnya menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang ditemukan oleh Amiroso dan Mulyanto (2015) dan Adam dan Kamase (2019). Gap 3. Terdapat penelitian yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja oleh Dharmanegara dkk (2016) dan Lestari dkk (2018), sedangkan penelitian lain menemukan bahwa hubungan tersebut tidak berpengaruh yaitu dari Amiroso dan Mulyanto (2015), dan Suharno dkk (2017). Gap 4. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmanegara dkk (2016), Amiroso dan Mulyanto (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian lain menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu oleh Nasution dkk (2018), Wahyono dkk (2020). Gap 5. Penelitian yang dilakukan oleh Dharmanegara dkk (2016), Adam dan Kamase (2019), Mukhtar dkk (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menemukan sebaliknya oleh Jusmin dkk (2016), dan Narasuci dkk (2018). Gap 6. Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja oleh Aulia (2019), sedangkan penelitian lain menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja oleh Adam dan Kamase (2019), Jusmin dkk (2016). Gap 7. Penelitian yang dilakukan menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja oleh Aulia (2019), sedangkan penelitian yang lainnya menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja oleh Narasuci dkk (2018), Suharno et al (2017).

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II kendari serta gap penelitian yang ada, maka pada penelitian ini akan mengangkat judul *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II kendari*.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai pendekatan yang mengarah pada pengelolaan tenaga kerja yang ada di dalam organisasi dengan menggunakan tatanan kultur yang terintegrasi melalui pengembangan strategi, kemampuan dan komitmen guna dapat menciptakan keunggulan bersaing yang meliputi aktivitas-aktivitas pengambilan keputusan dalam perencanaan, pengimplementasian dan pengendalian sumber daya manusia (Mangkuprawira, 2003:66). Aktivitas manajemen SDM sebagai manajemen strategik adalah merupakan aplikasi dari fungsi-fungsi SDM yang mengacu pada kondisi lingkungan eksternal yang berkembang dan berinteraksi dengan lingkungan organisasi.

Flippo (1984:14) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Sihotang (2007:2) juga mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap pengadaan seleksi, tes penyaringan, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian pemeliharaan, dan pemberhentian/ pensiunan sumber daya manusia dalam organisasi.

Peranan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi bersifat strategis, di mana sumber daya manusia dikelola dengan cara mengakui peran kunci mereka dalam mengimplementasikan strategi bisnis dan memotivasi pegawai agar menjadi bersikap kritis terhadap strategi kompetitif. Pandangan ini merupakan refleksi dari konsep manajemen sumber daya manusia yang memiliki ciri berorientasi pada orang (people oriented) dengan penekanan memaksimalkan keahlian-keahlian individual, memotivasi agar menghasilkan tingkat komitmen yang tinggi terhadap pencapaian tujuan strategik organisasi. Pegawai dalam hal ini tidak dipandang sebagai "modal" yang mengandung konsekuensi "biaya", melainkan

dianggap sebagai sumber daya organisasi yang dapat meningkatkan keunggulan kompetitif organisasi (Syafaruddin, 2001:61). Manajemen sumber daya manusia akan tercipta sistem hubungan antar individu dan antara individu dengan organisasi yang sukar untuk ditiru oleh organisasi lain, oleh karena itu SDM menjadi aset yang bersifat intangible, aset yang bersifat strategi dan aset yang bersifat invisibel (Purnomo 2003:2). Manajemen sumber daya manusia akan terus menghasilkan sesuatu yang baru karena sifat manusia yang dinamis dan terus berkembang setiap waktu, keterlibatannya dalam organisasi memberikan pengaruh yang sangat besar. Peran manajemen sumber daya manusia di sini tidak hanya sebatas pada melakukan aktivitas rutin saja, seperti: seleksi, pelatihan dan pengembangan serta pemberian kompensasi, tetapi juga menjadi strategi partner dan agen of change.

Kompetensi Pegawai

Ide dasar kompetensi sesungguhnya berawal dari David McClland pada tahun 1973 lewat sebuah tulisan yang cukup kontroversial dalam jurnal *American Psychologist* dengan judul *Testing for Competence Rather Than for Intelligence*. David McClland (1973) menyatakan kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam menjalankan dan mengerjakan tugas yang diembannya. Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan adalah: (1) Membandingkan individu yang secara jelas berhasil di dalam pekerjaannya dengan individu yang tidak berhasil; (2) Mengidentifikasi pola pikir dan perilaku individu yang berhasil, dan (3) Semua jenis kompetensi yang bersifat non- akademik seperti kemampuan menghasilkan ide-ide yang inovatif, management skill, kecepatan mempelajari jaringan kerja.

Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menurut Mathis & Jackson (2011) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dengan peningkatan kinerja. pengelompokan kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Kompetensi yang ditetapkan oleh sebuah organisasi merupakan sebuah dasar dari berbagai aspek pengembangan SDM yang dimiliki organisasi. Sedangkan menurut UU RI No 14 tahun 2005 dijelaskan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Untuk mengukur kompetensi, maka digunakan indikator dari Wibowo (2007:100) yaitu (1) Pengetahuan (Knowledge) yang merupakan informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. (2) Keterampilan (Skill) merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. (3) Sikap (Attitude) merupakan pola tingkah seseorang pegawai di dalam peran melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan organisasi.

Lingkungan Kerja non fisik

Sedamayanti (2014) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja non fisik diartikan sebagai suatu kondisi

yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Menurut Nitisemito (2006:171-173) Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Schultz dan Schultz (2006) lingkungan kerja non fisik adalah semua aspek psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian kinerja. menurut Schultz dan Schultz (2006) dimensi dan indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporer dan lingkungan kerja psikologis. 1) Lingkungan kerja temporer merupakan lingkungan kerja seperti ini berhubungan dengan penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau selama orang tersebut bekerja. indikatornya antara lain (a) waktu jam kerja dan (b) waktu istirahat kerja. 2) Lingkungan kerja psikologis merupakan kondisi psikologis dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja yang meliputi organisasi yang bersifat pribadi atau kelompok. Indikator pengukurannya antara lain (a) bosan kerja (b) pekerjaan yang monoton. (c) kelelahan kerja, (d) hubungan atasan dengan bawahan, dan (e) hubungan antar pegawai.

Kepuasan Kerja

Rivai (2004:475) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi kepuasan individu terhadap pekerjaannya tersebut. Menurut Robbins (2012:78) kepuasan kerja merupakan sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima karyawan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya diterima. Menurut Kreitner dan Kinicki (2005), kepuasan kerja adalah suatu respon yang mempengaruhi atau respon emosional terhadap berbagai segi dari pekerjaan seseorang. Menurut Luthans (2006), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Siagian (2006:295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang. Dalam menganalisa kepuasan kerja seseorang, banyak faktor yang perlu diperhatikan. Misalnya sifat pekerjaan seseorang mempunyai dampak tertentu pada kepuasan kerjanya. Seorang karyawan dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Salah satu teori kepuasan kerja adalah teori yang dikembangkan oleh Federick Herzberg yaitu teori dua faktor. Dari penelitian yang dilakukan Herzberg ditemukan terdapat dua faktor pendorong yang berkaitan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan sehingga membawa kepuasan kerja, dan yang kedua adalah faktor yang dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja adalah faktor primer yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, sedangkan ketidakpuasan berkaitan dengan memuaskan anggota organisasi dan menjaga mereka tetap dalam organisasi dan itu berkaitan dengan lingkungan dalam organisasi. Teori dua faktor dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai bagaimana kepuasan yang dirasakan oleh pegawai dalam bekerja, oleh karena itu pengukuran kepuasan kerja akan berdasar pada teori dua faktor Herzberg dalam Hasibuan (2006) yang mengukur kepuasan kerja dengan dua faktor yaitu (1) faktor hygiene yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dari pegawai, dengan indikator (a) kebijakan organisasi, (b) supervisi, (c) gaji, (d) keamanan kerja, dan (e) kondisi kerja, serta (2) faktor motivator, dengan indikator (a) prestasi, (b) penghargaan, (c) kenaikan pangkat, (d) pekerjaan itu sendiri, dan (e) tanggung jawab.

Kinerja Pegawai

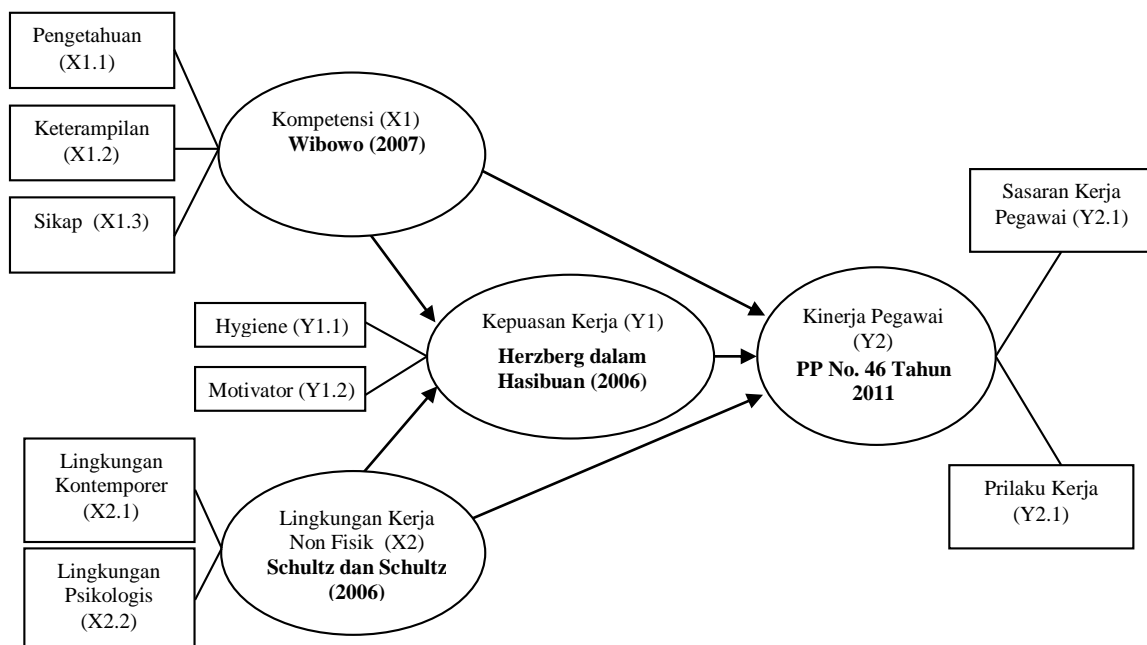
Kinerja pegawai adalah prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Kinerja merupakan

prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Menurut Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh setiap Pegawai Negeri Sipil pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Menurut Bangun (2012:231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2012) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson et al, 1997). Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal, dimana kinerja tersebut harus sesuai dengan standart organisasi serta dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hal ini dapat ditunjukkan oleh setiap sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Pada dasarnya, tujuan yang ingin diwujudkan oleh organisasi yaitu mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan pegawai-pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Pengukuran variabel kinerja pegawai pada penelitian ini akan mengadopsi pengukuran berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 tahun 2011, terkait Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, untuk menilai kinerja pegawai menggunakan dua unsur penilaian yaitu (1) Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang mencakup (a) Kuantitas, (b) Kualitas, (c) Waktu, dan (d) Biaya. Selain itu (2) Prilaku kerja yang mencakup (a) Orientasi pelayanan, (b) Integritas, (c) Komitmen, (d) Disiplin, (e) Kerja sama, dan (f) Kepemimpinan.

Hubungan antar variabel kompetensi, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai

Studi ini difokuskan pada kajian pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dengan mediasi kepuasan kerja pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari. Lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Gambar 1 Kerangka Konseptual Penelitian
 Sumber : Kajian Empiris dan Teoritis Penelitian

Kompetensi merupakan kemampuan untuk menguasai ketrampilan atau keahlian pada bidang tertentu, sehingga tenaga kerja maupun bekerja dengan tepat, cepat teratur dan bertanggung jawab. Pada dasarnya kemampuan dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Menurut Mangkunegara (2005) secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, pegawai yang memiliki potensi rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Tingkat kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dapat menunjukkan kemampuan kerja seorang pegawai dan pada akhirnya mempengaruhi hasil kerja di dilakukan di organisasi. Berdasarkan dasar teori tersebut, hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian dari Amiroso dan Mulyanto (2015), Lestari dkk (2018), Aulia (2019), dan Jusmin dkk (2016) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

H1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Merujuk pada Mulyana (2004: 37-38) kompetensi yang baik dipengaruhi oleh keterampilan dan pengetahuan. Keterampilan (skill) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien, dan pengetahuan (knowledge), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seseorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi. Dengan adanya keterampilan dan pengetahuan yang baik akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik sehingga pegawai dapat lebih baik dan optimal. Berdasarkan dasar teori tersebut, hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah Dharmanegara dkk (2016), Lestari dkk (2018), Aulia (2019), Jusmin dkk (2016) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

H2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai

Lingkungan kerja yang baik akan berdampak langsung terhadap hasil kerja pegawai. Setiap organisasi harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik (Nitisemito, 2006). Berdasarkan dasar teori tersebut, hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah penelitian dari Dharmanegara dkk (2016), Lestari dkk (2018), Lankeshwara (2016), Aulia (2019), Narasuci dkk (2018) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut Robbins (2012) Lingkungan merupakan kekuatan atau lembaga diluar yang berpotensi mempengaruhi kepuasan kerja dari pegawai dalam suatu organisasi, lingkungan khusus dan lingkungan umum merupakan dua rumusan dari lingkungan kerja. Dimana lingkungan khusus itu sendiri merupakan lingkungan yang secara langsung berhubungan dengan sasaran - sasaran yang hendak dicapai dalam sebuah organisasi. Sedangkan lingkungan umum merupakan segala sesuatu yang bersifat ekstern atau yang berada pada luar organisasi yang kecenderungan memiliki potensi untuk mempengaruhi suatu organisasi. Berdasarkan dasar teori tersebut, hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian ini adalah penelitian dari Dharmanegara dkk (2016), Amiroso dan Mulyanto (2015), Lestari dkk (2018), Aulia (2019), Narasuci dkk (2018), Suharno et al (2017) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena kecenderungan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam organisasi tidak akan dapat tercapai tanpa adanya kepuasan kerja pegawai. Dimana pihak organisasi memang harus selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya karena jika pegawainya merasa puas maka pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya dan hal ini sangat berpengaruh pada tujuan dari organisasi. Selain itu pegawai yang merasa puas dalam bekerja senantiasa akan selalu bersikap positif dan selalu mempunyai kreativitas yang tinggi. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang pegawai akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Berdasarkan dasar teori tersebut, hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah penelitian dari Dharmanegara dkk (2016), Adam dan Kamase (2019), Mukhtar dkk (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H5. Kepuasan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut Spencer & Spencer dalam Moeheriono (2010:3-4), kompetensi adalah karakteristik dasar yang dapat berpengaruh terhadap kinerja individu atau tim. Kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau situasi tertentu. Menurut Noe (2009:94) Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai, karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Berdasarkan dasar teori diatas, hasil penelitian terdahulu yang menjadi acuan penelitian ini adalah dari Aulia (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja.

H6. Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja pegawai

Lingkungan kerja merupakan segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau organisasi yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai (Soetjipto, 2008). Kepuasan kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan pegawai meningkat. Hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu lingkungan kerja yang mendukung pegawai dalam bekerja. Saat orang-orang berbicara mengenai sikap bekerja, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja, yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya (Robbins dan Judge 2015:46). Berdasarkan dasar teori tersebut, hasil penelitian terdahulu yang menjadi dasar penelitian ini adalah dari Aulia (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja.

H7. Kepuasan kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja non fisik dan kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kuantitatif yang dilakukan pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari dengan populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu pegawai yang berjumlah 46 orang, dikarenakan jumlah populasi yang terbatas, maka responden pada penelitian ini akan mengambil seluruh jumlah populasi, sehingga jumlah responden pada penelitian ini berjumlah 46 orang pegawai. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer yang diambil menggunakan kuesioner penelitian, sedangkan data sekunder diambil melalui dokumen-dokumen lain yang relevan dengan penelitian ini seperti data pegawai dan rencana strategis. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan analisis Partial Least Square (PLS). Variabel penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel

yaitu variabel independen yang terdiri dari kompetensi dan kepuasan kerja, kemudian variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan juga variabel mediasi yaitu kepuasan kerja.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini responden penelitian berjumlah 46 orang pegawai, adapun karakteristik dari responden penelitian ini dapat dilihat dengan empat karakteristik yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja. adapun rinciannya tertuang dalam tabel berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Umur	21-30 Tahun	34	73.9
	31-40 Tahun	8	17.4
	41-50 Tahun	4	8.7
	> 51 Tahun	0	0
Jenis Kelamin	Laki-laki	41	89.1
	Perempuan	5	10.9
Pendidikan Terakhir	SMA	38	83
	DIII	1	2
	S1	6	13
	S2	1	2
Masa Kerja	1-3 Tahun	0	0
	> 3-5 Tahun	29	63
	> 5 Tahun	17	37
Total Responden		46	100

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan umur terbanyak adalah pada rentang 21-30 tahun dengan jumlah 34 orang atau 73,9% dari total responden. Responden dengan rentang usia 21-30 tahun merupakan mayoritas karena Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kota Kendari belum lama mengadakan penerimaan pegawai dan menerima banyak pegawai baru dengan rentang kerja dari 2017 sehingga pegawai yang ada merupakan pegawai yang masih muda dan berada pada usia produktif. Pada karakteristik jenis kelamin, laki-laki merupakan mayoritas responden dengan jumlah 41 orang atau 89,1% dari total responden yang ada. Laki-laki menjadi mayoritas karena pekerjaan yang ada pada LPKA menuntut untuk bekerja mengawasi para tahanan dan mengharuskan kesigapan dan kesiagaan ketika terjadi sesuatu dalam bekerja sehingga laki-laki dianggap lebih cocok untuk menangani hal tersebut. Pada karakteristik pendidikan terakhir, mayoritas responden adalah pendidikan SMA sebanyak 38 orang atau 83% dari total responden. SMA merupakan responden terbanyak dikarenakan proses perekrutan pegawai mensyaratkan minimal SMA untuk menjadi pegawai dan juga pekerjaan yang dilakukan lebih ke pekerjaan teknis. Pada masa kerja, mas kerja mayoritas responden adalah >3-5 tahun yang berjumlah 29 orang atau 63% dari total responden. Masa kerja mayoritas adalah >3-5 tahun dikarenakan pegawai yang telah ada merupakan pegawai yang belum lama menjadi pegawai negeri sipil. Masa kerja ini juga menunjukkan bahwa pegawai yang ada telah memiliki cukup pengetahuan terkait pekerjaan yang akan mereka lakukan.

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan Q2 predictive relevance model yang diukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q2 didasarkan pada nilai R Square seluruh variabel dependen. Besaran Q2 memiliki nilai dengan rentang $1 < Q2 < 1$, semakin mendekati 1 berarti model semakin baik. Adapun koefisien determinasi (R2) dari dua variabel dependen disajikan pada tabel berikut.

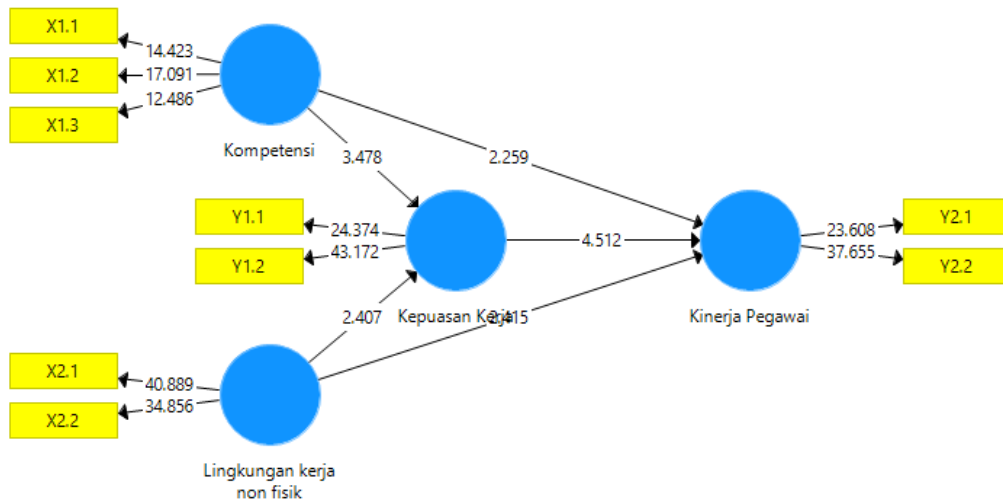
Tabel 2 Hasil Pengujian R Square

	R Square
Kepuasan kerja (Y1)	0.525
Kinerja pegawai (Y2)	0.754

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan nilai R Square tersebut dapat diketahui nilai Q^2 dengan perhitungan rumus yang telah ada sebesar ($Q^2 = 0,687$). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai Q^2 sebesar 0,687 atau 68,7%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel kompetensi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai sebesar 68,7% dan sisanya 31,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat pada model penelitian ini. Karena itu model yang digunakan pada penelitian ini dapat dikatakan baik atau model dikatakan memiliki nilai estimasi yang baik karena berada diatas 60%. Pada akhirnya model ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai koefisien pengaruh dan t statistic yang dihasilkan inner model PLS. hipotesis dapat diterima jika koefisien pengaruh bernilai positif dan nilai t-statistik >1,96. Pengujian hipotesis penelitian didasarkan pada nilai hasil estimasi bootstrap pada smart PLS berikut ini :



Gambar 2 Pengujian Inner Model Smart PLS
Sumber: Hasil Analisis

Tabel 3 Hasil Uji Path Coefficients Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian	Original Sample (O)	T-Statistics	P-Value	Keterangan
H1 Kompetensi (X1) -> Kinerja pegawai (Y2)	0.269	2.259	0.024	Diterima
H2 Kompetensi (X1) -> Kepuasan kerja (Y1)	0.441	3.478	0.001	Diterima
H3 Lingkungan kerja non fisik (X2) -> Kinerja pegawai (Y2)	0.298	2.415	0.016	Diterima
H4 Lingkungan kerja non fisik (X2) -> Kepuasan kerja (Y1)	0.342	2.407	0.016	Diterima
H5 Kepuasan kerja (Y1) -> Kinerja pegawai (Y2)	0.410	4.512	0.000	Diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian sebagaimana tertera pada Tabel 3, maka keseluruhan hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil ini membuktikan bahwa kompetensi yang baik yang dimiliki oleh pegawai akan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja dari pegawai. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa

kompetensi yang memadai yang direfleksikan oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap memiliki kontribusi positif dan signifikan pada peningkatan kinerja yang direfleksikan dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mampu memberikan sumbangsih pada terciptanya kinerja dari para pegawai, semakin baik pegawai dalam bekerja dengan didukung oleh pengetahuan yang dimilikinya, serta keterampilan dan sikap maka hasil kerjanya akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari dkk (2018) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, selain itu terdapat peneliti lain yang juga menyimpulkan hasil yang serupa antara lain Mulyanto (2015), Aulia (2019), Jusmin dkk (2016), Wahyono dkk (2020) yang juga menemukan bahwa kompetensi yang memadai yang dimiliki oleh karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi peningkatan kinerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan, hipotesis 2 yang menguji pengaruh antara kompetensi terhadap kepuasan kerja dapat diterima karena terbukti kebenarannya. Pengaruh yang dihasilkan pada pengujian ini adalah positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kepuasan kerja yang akan dirasakan oleh pegawai akan semakin tinggi pula. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa kompetensi yang baik yang direfleksikan oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang direfleksikan dengan motivator atau dorongan dari dalam diri dan hygiene atau dorongan dari kepuasan dari aspek organisasi. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dengan memberikan pemahaman terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, memberikan pelatihan dan peningkatan skill serta kemampuan dan keterampilan dapat menjadikan pegawai lebih baik lagi dalam bekerja dan mampu untuk meningkatkan kepuasannya dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dharmanegara dkk (2016) yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. selain itu Lestari dkk (2018) juga menemukan bahwa kompetensi dari karyawan akan mempengaruhi secara signifikan kepuasan yang dialami oleh karyawan. Temuan lain yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah temuan dari Aulia (2019) dan Jusmin dkk (2016) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan, hipotesis 3 yang menguji pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dapat diterima karena terbukti kebenarannya. Pengaruh yang dihasilkan dari pengujian tersebut adalah positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang akan dihasilkan juga akan semakin baik. Hasil penelitian ini juga mencerminkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik yang direfleksikan dari lingkungan kontemporer dan lingkungan psikologis mempunyai kontribusi positif dan signifikan pada peningkatan kinerja yang dicerminkan oleh sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Oleh sebab itu penting bagi organisasi untuk memperhatikan kondisi lingkungan kerja non fisik yang dirasakan oleh pegawai sehingga setiap pegawai yang ada merasa nyaman dalam bekerja dan mampu untuk berusaha bekerja dengan baik dan menghasilkan kinerja sesuai dengan yang diharapkan. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa pihak Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari perlu untuk selalu menjaga lingkungan kerja baik secara kontemporer maupun secara psikologis. Nitisemito (2006) menyatakan setiap organisasi harus terus selalu berusaha untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja dan nyaman, tenang dan stabil dengan yang diharapkan sehingga memungkinkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja yang baik dan dapat menghasilkan kinerja yang baik. Dharmanegara dkk (2016) menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Lestari dkk (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. selain temuan tersebut, terdapat pula hasil penelitian dari Lankeshwara (2016), dan Aulia (2019) yang juga menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang dilakukan, hipotesis 4 yang menguji pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dapat diterima karena terbukti kebenarannya. Pengaruh yang dihasilkan pada pengujian ini adalah positif dan signifikan yang dapat diartikan bahwa semakin baik

lingkungan kerja non fisik yang tercipta maka kepuasan kerja dari pegawai akan semakin baik. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik yang dicerminkan oleh lingkungan kontemporer yang terkait dengan waktu jam kerja dan istirahat kerja serta lingkungan psikologis yang terkait dengan bosan kerja, pekerjaan yang monoton, kelelahan kerja, hubungan antara atasan dan bawahan serata hubungan antara sesama pegawai memiliki kontribusi yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai yang direfleksikan melalui sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Oleh karena itu perlunya organisasi menjada dengan baik kondisi lingkungan kerja non fisik yang ada pada organisasi dan yang dirasakan oleh pegawai sehingga pegawai dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan mampu merasakan kepuasan kerja yang akan berdampak pada pencapaian tujuan dari organisasi. Hasil penelitian yang ditemukan sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Dharmanegara dkk (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu temuan dari Amiroso dan Mulyanto (2015) juga menyimpulkan hal yang serupa bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lestari dkk (2018) dan Aulia (2019) juga menemukan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja dari pegawai. Selain itu temuan dari Narasuci dkk (2018) juga menemukan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan tercipta kepuasan kerja yang baik pula.

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, hipotesis 5 yang menguji pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima karena terbukti kebenarannya. Pengaruh yang dihasilkan pada pengujian ini bernilai positif dan signifikan yang menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka kinerja yang dihasilkan akan semakin baik pula. Hasil penelitian ini mencerminkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan baik yang direfleksikan melalui aspek hygiene yang meliputi kebijakan organisasi, supervisi, gaji, keamanan kerja dan kondisi kerja serta aspek motivator yang meliputi prestasi, penghargaan, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri dan tanggung jawab memiliki kontribusi yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja dari pegawai yang direfleksikan melalui sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja. Oleh karena hal tersebut, organisasi perlu memperhatikan kepuasan yang dimiliki oleh pegawainya dalam bekerja, menyediakan hal yang menjadi kebutuhan dan fasilitas mereka dalam bekerja dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan kepuasan mereka sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan dari Dharmanegara dkk (2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain temuan tersebut, Adam dan Kamase (2019) juga menemukan hal yang sama bahwa kepuasan kerja yang dialami oleh pegawai akan meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Mukhtar dkk (2018) juga menemukan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja yang akan mereka hasilkan juga akan semakin baik.

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung yang telah dilakukan, hipotesis 6 yang menguji pengaruh mediasi kepuasan kerja pada kompetensi terhadap kinerja pegawai ditolak. Pada hasil pengujian yang dilakukan ditemukan bahwa nilai pengaruh dari hubungan tidak langsung dari kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja pegawai oleh karena itu disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk memfokuskan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dimana kompetensi yang ada akan memberikan dampak yang besar dan langsung pada penciptaan dan pencapaian hasil kerja yang diinginkan. Pada lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, kompetensi dari pegawainya lebih diutamakan karena kinerja mereka diukur dari kemampuan mereka dalam mengelola pekerjaan dan memahami setiap pekerjaan yang diberikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adam dan Kamase (2019) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Selain itu hasil penelitian dari Jusmin dkk (2016) juga menemukan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa harus melalui kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis dan pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung yang telah dilakukan, maka hipotesis 7 yang menguji pengaruh mediasi dari kepuasan kerja pada lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai ditolak. Pada hasil pengujian yang dilakukan ditemukan bahwa nilai pengaruh dari

hubungan tidak langsung dari kepuasan kerja lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai oleh karena itu disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh dari lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut maka penting bagi organisasi untuk memfokuskan membentuk lingkungan kerja non fisiknya yang terkait dengan pengaturan jam kerja dan waktu istirahat dari pegawai serta kondisi kerja, rasa bosan, keletihan, hubungan antara atasan dan bawahan yang tercipta serta hubungan antar pegawai yang ada agar hasil kerja yang diharapkan dapat tercapai. Hasil temuan ini sejalan dengan Narasuci dkk (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Selain itu Suharno et al (2017) juga menemukan bahwa lingkungan kerja dapat langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa harus merasakan kepuasan kerja.

V. KETERBATASAN PENELITIAN DAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Peneliti menyadari bahwa dalam pelaksanaan studi ini tidak terlepas dari keterbatasan yang dialami, adapun keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini terbatas hanya pada pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, karena itu dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi publik atau instansi lain.
2. Data penelitian yang ada bersifat cross section dimana data yang diperoleh hanya pada satu waktu, sehingga perkembangan pada kurun waktu dari unit analisis tidak dapat diperoleh dalam penelitian ini.
3. Selain itu keterbatasan penelitian ini juga terletak pada penggunaan pengukuran kepuasan kerja yang berbasis pada motivator kepuasan kerja. karena itu penelitian berikutnya direkomendasikan untuk menggunakan pengukuran yang lebih berbasis pada persepsi evaluatif pegawai atau kepuasan terhadap tugas pekerjaannya.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Kendari, hal ini bermakna bahwa pengetahuan, keterampilan, dan sikap dari pegawai yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan terciptanya sasaran kerja dan perilaku kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja non fisik juga mampu meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Kelas II Kendari dimana indikator yang paling dominan yaitu lingkungan psikologis yang dapat membantu mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik sehingga tercapai sasaran kerja dan perilaku kerja yang diharapkan. Kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai yang dimaknai dengan mayoritas pegawai merasa puas baik berasal dari faktor motivator maupun faktor hygiene sehingga tercapainya sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja yang baik. Kinerja pegawai yang meningkat ditandai dengan sasaran kerja pegawai yang baik, hal ini menunjukkan bahwa capaian yang dihasilkan oleh pegawai dalam bekerja telah sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi, baik mengenai kualitas pekerjaan yang diselesaikan, jumlah pekerjaan hingga waktu penyelesaian yang sesuai sehingga tercipta sasaran kerja dan perilaku kerja yang lebih baik. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan dengan pengaruh lain yang diuji pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Adam, F., & Kamase, J. (2019). The Effect Competence And Motivation To Satisfaction And Performance. *International Journal of Scientific & Technology Research*. Vol. 8. Issue 03.

- Amiroso, J. Mulyanto, J. A. (2015). Influence of Discipline, Working Environment, Culture of Organization and Competence on Workers' Performance through Motivation, Job Satisfaction (Study in Regional Development Planning Board of Sukoharjo Regency). *Regulation*, 7(36).
- Aulia, Mufti, S. M. (2019). The Effect Of Competence, Workload And Work Environment On Employee Satisfaction And Its Implications On Employee Performance At Pt. Bank Aceh Syariah's Operational Center Of Aceh Province, Indonesia. *International Journal of Social Science and Economic Research*. Vol. 04 Issue 07.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dharmanegara, I. B. A., Sitiari, N. W., & Wirayudha, I. D. G. N. (2016). Job competency and work environment: the effect on job satisfaction and job performance among SME' s worker. *IOSR Journal of Journal of Business and Management (IOSRJBM) Volume*, 18, 19-26.
- Djou, L. G., & Lukiasuti, F. (2019). The Influence of Competence and Locus of Control Towards Government Internal Auditors Performance Mediated by Job Satisfaction at Inspectorate Office of Endez Regency. In *1st International Conference on Science, Health, Economics, Education and Technology (ICoSHEET 2019)* (pp. 7-14). Atlantis Press.
- Flippo, Edwin B. (1984). *Personel Management (Manajemen Personalialia)*, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, J. L. Dkk. (1997). *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta; Penerbit Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Heizer, Jay dan Barry Render. 2009. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Jusmin, A., Said, S., Bima, M. J., & Alam, R. (2016). Specific determinants of work motivation, competence, organizational climate, job satisfaction and individual performance: A study among lecturers. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 53-59.
- Lankeshwara, P. (2016). A study on the impact of workplace environment on employees performance: with reference to the Brandix Intimate Apparel-Awissawella. *International Journal of Multidisciplinary Studies*, 3(1).
- Lestari, S. D., Syabarudin, D. A., Zurnali, C., & Murad, D. F. (2018). The Influence of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance through Intervening Variable Job Satisfaction at Bank BJB Tangerang Branch. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ACADEMIC RESEARCH IN BUSINESS AND SOCIAL SCIENCES*, 8(11).
- Luthans, Fred, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta
- Mangkunegara, A, (2005), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Remaja Rosdakarya: Bandung
- Martoyo, Susilo. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 5, Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mukhtar, A. Modding B. Latief, B. Hafied, H. (2018). The influence of competence, organizational culture and work stress on job satisfaction and performance of Sharia Bank Employees in Makassar. *Journal of Research in Humanities and Social Science*. Vol. 6 Issue 5, pp: 58-64
- Mulyana, Deddy. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Narasuci, W., Setiawan, M., & Noermijati, N. (2018). Effect Of Work Environment On Lecturer Performance Mediated By Work Motivation And Job Satisfaction. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 16(4), 645-653.
- Nasution, S. K., Lumbanraja, P., & Absah, Y. (2018) Analysis on the Influence of Individual Capacity and Work Environment on Employees' Work Satisfaction with Motivation as Intervening Variable at Bumiputera 1912 Mutual Life Insurance, Medan Branch Office. *International Journal of Research and Review*.
- Nitisemito, Alek S, 2006, *Manajemen Personalialia*, Edisi kedua, Ghalia Indonesia
- Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 mengenai penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil
- Soetjipto, Budi W., 2008, *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta
- Suharno, P., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*.
- Suharto, Suyanto, Hendri, Nedi. (2019). The impact of oorganizational commitment on job performance. *International Journal of Economics and Business Administration*. Vol. VII, Issue 2.
- Wahyono, Y. D., Fatimah, F., & Zunaidah, Z. (2020). The Work Environment, Competencies, Leadership Style On The Performance Of Public Elementary School Teachers In The East Semendawai District. *KOLEGIAL*, 8(1), 62-80.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.