

Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Semangat Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

Laura Yerisva^{*1}, Marta Widian Sari², Nila Pratiwi³
^{1,2,3} Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, Indonesia
yerisval@gmail.com^{1*}

Alamat: Jl raya lubuk begalung, kota padang
Korespondensi penulis: yerisval@gmail.com

Abstract. *The purpose of this research is to examine the effect of performance and motivation on employee performance through the level of job satisfaction at the Department of Education and Culture of Pudong City. The population studied amounted to 123 workers. A sample of 95 employees was selected using Sloane sampling with a qualitative approach. Data were collected through surveys and distributing questionnaires to respondents. Data were analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the Partial Least Square (PLS) approach. The results showed that the influence of employee performance and promotion through work ethic was at a good level. The positive assessment shows that (1) the efficient and effective work spirit of employees of the Department of Education and Culture of Padang City, (2) effective work promotion has a positive and beneficial impact on the work spirit of employees of the Department of Education and Culture of Padang City, (3) work ethic has no effect on employees working at the Department of Education and Culture of Padang City, (4) work ethic is well received and beneficial for employees working at the Department of Education and Culture of Padang City, (5) work ethic is well received and beneficial for employees working at the Department of Education and Culture of Pudong City, (6) efficient and effective work for employees through job satisfaction of the Department of Education and Culture of Pudong City, and (7) effective work promotion and beneficial for employees working through job satisfaction of the Department of Education and Culture of Pudong City.*

Keywords: *Work Quality, Work Motivation, Employee Performance, Work Morale*

Abstrak. Tujuan riset ini ialah untuk menguji pengaruh kinerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui tingkat kepuasan kerja pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pudong. Populasi yang diteliti berjumlah 123 pekerja. Sampel sebanyak 95 karyawan dipilih menggunakan Sloane sampling dengan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan melalui survei dan penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis menggunakan metode struktural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kinerja pegawai dan promosi melalui etos kerja berada pada tingkat yang baik. Penilaian positif menunjukkan bahwa (1) semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang efisien dan efektif, (2) promosi kerja yang efektif berdampak positif dan bermanfaat terhadap semangat kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.) tidak berpengaruh terhadap pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, (5) etos kerja diterima dengan baik dan bermanfaat bagi pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, (6) Kerja yang efisien dan efektif bagi pegawai melalui kepuasan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pudong, dan (7) memajukan kerja yang efektif dan bermanfaat bagi para pegawai yang bekerja melalui kepuasan kerja Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pudong.

Kata kunci: Kualitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, Semangat Kerja

1. LATAR BELAKANG

Pada dasarnya hal terpenting untuk mencapai tujuan tertinggi ialah memulai dari hal yang paling mendukung tercapainya tujuan tersebut, misalnya sumber daya manusia (SDM). Oleh karena itu perlu dilakukan sesuatu yang disebut pengelolaan ataupun pengembangan yang bertujuan untuk memberikan hasil yang baik bagi masyarakat. Dengan pengembangan sumber daya manusia ataupun manajemen yang baik, maka karyawan dapat dengan mudah memenuhi kebutuhan pekerjaan saat ini dan di masa depan (Aditia & Yuniawan, 2015).

Manajemen sumber daya manusia ialah ilmu manajemen khusus yang mempelajari hubungan manusia dan peran dalam organisasi (Ahmad & SE, 2019). Peran manajemen sumber daya manusia ialah mengelola tanggung jawab manusia agar karyawan puas dengan pekerjaannya dan manusia adalah salah satu hal terpenting dalam suatu organisasi (Busro, 2018). Tanpa tanggung jawab manusia, sekalipun banyak hal yang perlu dikembangkan, organisasi tidak akan bisa berjalan. Karena manusialah yang menjadi penggerak dan memutuskan untuk menjalankan organisasi (Ariyanti, 2019).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusia, tempat kerja dan tempat kerja. Ketika perusahaan memberikan fasilitas yang membantu karyawan ataupun memenuhi kebutuhan karyawan dan perusahaan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, maka kepuasan karyawan akan lebih baik karena karyawan menikmati pekerjaannya dan terdorong untuk mendukung perusahaan. Penting bagi karyawan untuk berkinerja baik sehingga berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Asbari & Novitasari, 2021).

Kini seiring berjalannya waktu, banyak bermunculan perusahaan ataupun organisasi baru, sehingga dibutuhkan persaingan masyarakat untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya. Peran pemimpin menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Pemimpin akan menetapkan tujuan dengan membuat visi, misi dan strategi, kemudian visi, misi dan strategi tersebut akan disampaikan kepada sifat petugas melalui komunikasi antara pemimpin dan pengikut (Ceswirdani et al., 2017; Rizqina et al., 2017; Hafid & Sugiarto, 2020).

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang berlokasi di 38VV+RVH, Komplek Universitas Bang Hatta, Alak Karang Utara, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Adalah lembaga pemerintah yang mempunyai peranan penting dalam pengelolaan dan pengembangan pendidikan dan kebudayaan di kota Padang. Peran utama Departemen Pendidikan dan Kebudayaan di Padang ialah mengembangkan dan melaksanakan kebijakan pendidikan yang mencakup jenjang pendidikan formal dan nonformal. Dalam rangka ini dinas

ini bertanggung jawab terhadap pemeliharaan dan pengembangan sekolah-sekolah seperti SD, SMP, dan SMA guna meningkatkan mutu dan taraf pendidikan di Kota Padang. Di bidang kebudayaan, organisasi ini bertanggung jawab terhadap pemajuan, perlindungan dan pengembangan warisan lokal. Hal ini termasuk menjalankan kantor bea cukai, mempromosikan budaya dan seni lokal, dan menyelenggarakan berbagai acara budaya seperti festival, pameran, dan pertunjukan.

Pengelolaan sumber daya manusia di bidang pendidikan terus menjadi prioritas kantor ini. Mulai dari rekrutmen hingga pengembangan pegawai, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan bertanggung jawab menjamin kepuasan dan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan pendidikan dan kebudayaan kota Padang. Secara keseluruhan, dinas ini berperan dalam pemajuan pendidikan dan kebudayaan daerah. Melalui fungsi intinya, Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan berupaya menciptakan lingkungan yang kondusif bagi intelektual, moral, dan inovasi masyarakat Kota Padang, sekaligus melestarikan warisan budaya kota yang kuat dan beragam. Untuk mencapai pelayanan yang baik, pegawai dapat memberikan pelayanan yang baik untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. Kualitas pekerjaan mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. Oleh karena itu, kerja yang baik sangatlah penting (Jufrizen, 2021).

Kinerja ialah ukuran seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Berdasarkan poin-poin di atas, ada dua hal yang diukur dalam penilaian pekerjaan pegawai, yaitu sikap pegawai dan kualitas pekerjaan. Sedangkan kualitas kerja adalah konstruksi fisik yang dapat diukur dari hasil kerja ataupun cara pekerja melakukan pekerjaannya. Kerja yang baik ialah usaha untuk bekerja dalam kehidupan kerja sedemikian rupa sehingga pegawai diberi kesempatan untuk mengambil tanggung jawab dalam menentukan pekerjaan dan pengabdianya sendiri sehingga memungkinkan organisasi mencapai tujuan dan sasarannya.

Kualitas kerja dan motivasi kerja adalah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja (Nasution, 2020). Pengembangan kerja yang berkualitas dan motivasi kerja harus menjamin lingkungan kerja yang adil dan menguntungkan karyawan. Lingkungan kerja yang adil harus dipastikan dapat meningkatkan kualitas kerja dan motivasi kerja yang bermanfaat bagi karyawan.

Motivasi bekerja ialah suatu hal yang mempengaruhi tingkah laku seseorang, motivasi disebut juga dengan motivasi, keinginan, dukungan ataupun kebutuhan yang dapat memuaskan dan mendorong seseorang untuk melakukan perbuatannya. cara seperti itu pasti akan terjadi.

Yang disebut motivasi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Karena sebagian besar karyawan akan lebih produktif jika perusahaan mendukung mereka dalam bekerja. Karena pengembangan pekerjaan yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi ataupun perusahaan. Untuk memotivasi karyawan dalam bekerja, perusahaan dapat memberikan bonus kepada karyawan agar tetap termotivasi dalam bekerja (Neksen et al., 2021).

Keterlibatan karyawan ialah tindakan yang dilakukan oleh karyawan di tempat kerja. Setiap organisasi ataupun organisasi selalu berharap agar pegawainya sukses, karena dengan adanya pegawai yang baik maka akan memberikan pelayanan yang baik pula kepada organisasi ataupun organisasi yang bersangkutan. Kerja bagus sangat dibutuhkan khususnya bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pudong. Hal ini menyebabkan perusahaan ataupun organisasi harus berbuat banyak untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Karena semakin baik kinerjanya maka akan semakin tinggi juga keuntungan ataupun keuntungan yang diperoleh (Nurjaya, 2021).

Pentingnya kerja yang baik dan motivasi kerja, yang adalah ukuran seberapa baik karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan efektif. Sedangkan motivasi meliputi motivasi internal dan eksternal yang memotivasi orang untuk mencapai tujuannya. Kedua faktor ini tidak hanya mempengaruhi pekerjaan secara langsung tetapi juga dapat menyebabkan kinerja yang lebih tinggi. Etos kerja adalah sikap dan perilaku yang ditampilkan pegawai dalam bekerja keras. Fungsi utama etika kerja ialah meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja kerja yang tinggi akan meningkatkan keterampilan kerja pegawai sehingga prestasi kerjanya meningkat. Tentu saja hal ini akan menguntungkan perusahaan. Karena perusahaan mempunyai sumber daya manusia yang terampil dalam pekerjaannya. Seorang manajer perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini dapat dilakukan jika perusahaan memberikan kesempatan kepada setiap karyawannya untuk termotivasi. Selain itu pimpinan perusahaan harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang baik untuk menanamkan etos kerja yang tinggi. Semangat kerja adalah mediator antara kualitas kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Semangat kerja menciptakan suasana positif di lingkungan kerja, meningkatkan dedikasi karyawan, dan mendorong mereka untuk melakukan yang terbaik. Oleh karena itu, peran semangat kerja harus dianggap sebagai variabel intervening untuk memahami bagaimana kualitas kerja dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Pangestuti, 2019).

Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara kualitas kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening. Peran Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang mempunyai peranan yang strategis dalam mengembangkan sektor pendidikan dan kebudayaan di Kota Padang. Dalam menjalankan fungsinya, kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan. Oleh karena itu, riset berikut bertujuan untuk mengeksplorasi hal tersebut dengan memfokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya kualitas kerja dan motivasi kerja. Rendahnya ketidakhadiran pegawai dapat mempengaruhi hasil kerja dan kinerja pegawai. Adapun beberapa tujuan yang ingin dicapai dalam riset berikut yaitu untuk mengetahui dan menganalisis secara parsial pengaruh kualitas kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui semangat kerja di kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Padang.

2. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang berjumlah 123 orang. Untuk pengambilan sampel, digunakan rumus Slovin guna memastikan jumlah sampel yang representatif, sehingga diperoleh sebanyak 95 orang pegawai sebagai sampel. Analisis data dilakukan menggunakan SmartPLS dengan tiga metode pengujian model eksternal yaitu validitas konvergen, diskriminan, dan reliabilitas. Validitas konvergen diuji dengan melihat korelasi antara skor item atau skor komponen yang diperkirakan, di mana suatu skala dianggap reliabel jika nilainya lebih besar dari 0,7, namun pada tahap penelitian pengembangan, nilai beban 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima. Reliabilitas komposit diuji melalui tabel reliabilitas komposit dan Cronbach's alpha yang harus lebih besar dari 0,6. Diskriminan dievaluasi dengan membandingkan nilai Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk. Evaluasi model internal atau standar deviasi digunakan untuk menunjukkan hubungan antara varians, signifikansi, dan R-squared sampel penelitian (Amin et al., 2023). Estimasi model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square dari setiap variabel laten, di mana perubahan nilai R-square digunakan untuk mengukur pengaruh variabel laten independen. Evaluasi signifikansi hubungan antar konstruk dilakukan dengan metode koefisien jalur dan diuji menggunakan t-statistik yang diperoleh melalui bootstrapping. Hipotesis diuji dengan nilai t-statistik atau t-hitung terhadap t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < 1,96, maka H_0 ditolak, dan jika t-statistik/t-hitung > 1,96, maka H_a diterima.

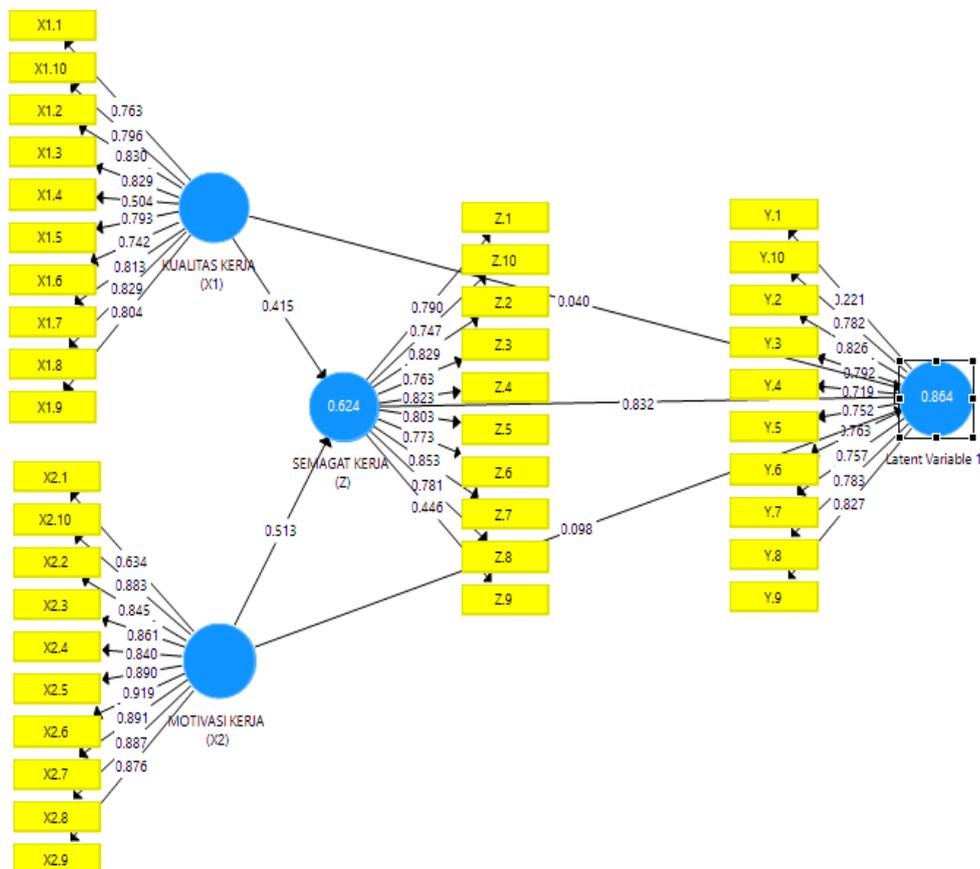
3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data Penelitian

Metode pengolahan data pada riset berikut menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) yang memerlukan 2 langkah untuk mengevaluasi model penelitian, yaitu model eksternal dan struktur internal. Standar eksternal ialah mengidentifikasi korelasi antara soal tes ataupun nilai tes dan membuat skor yang menunjukkan tingkat keakuratan pernyataan. Model tes eksternal diselesaikan berdasarkan hasil soal tes yang diselesaikan pada masing-masing pembelajaran yang berbeda. Ada tiga cara menggunakan metode analisis data untuk menguji model struktural, seperti validitas konvergen, validitas diskriminan, dan validitas komposit. Pada tahap perkembangan, korelasi sebesar 0,50 hingga 0,6 dianggap wajar ataupun wajar. Dalam penelitian, nilai ambang batas akurasi pencocokan lebih besar dari 0,6.

Evaluasi Model Struktural (Structural Model) Sebelum Dihilangkan

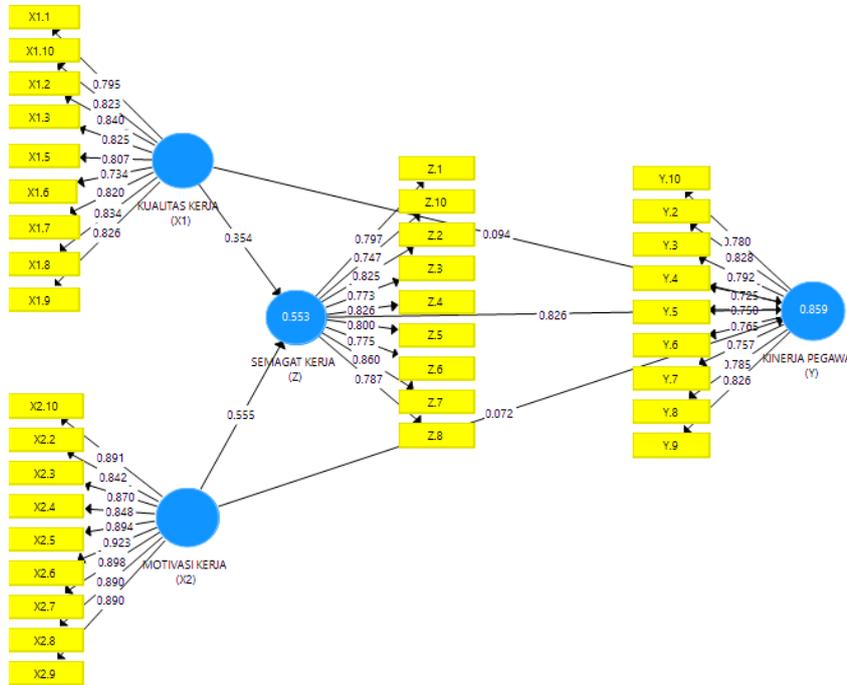
Berdasarkan hasil pengujian model eksternal menggunakan SmartPLS, diperoleh hasil sebagai berikut untuk hubungan istilah penelitian produk yang dibawah ini:



Gambar 1 Outer Loadings Sebelum Eliminasi

Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi

Berdasarkan hasil pengujian outer model dengan menggunakan SmartPLS, diperoleh nilai korelasi antara item pernyataan-pernyataan variabel penelitian sebagai berikut:



Gambar 2 Outer Loadings Setelah Eliminasi

Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk ataupun variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk ataupun variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Berikut akan disajikan nilai AVE untuk seluruh variabel. Berikut ini penjelasan untuk Sub judul kesatu.

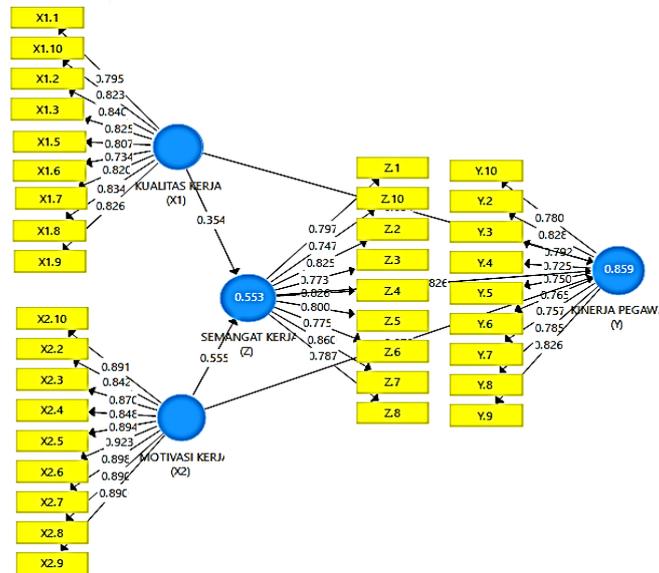
Tabel 1 Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kualitas Kerja (X1)	0,659
Motivasi Kerja (X2)	0,780
Kinerja Pegawai (Y)	0,607
Semangat Kerja (Z)	0,659

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruksi ataupun perubahan di atas memenuhi kriteria efektif penggunaan. Hal ini menunjukkan nilai average variance Extraction (AVE) diatas 0,50 maka model dapat diterima.

Analisis Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat validitas datanya, langkah selanjutnya ialah menentukan tingkat kepercayaan data ataupun tingkat reliabilitas setiap konstruk ataupun variabel. Penilaian ini didasarkan pada melihat nilai reliabilitas dan nilai Cronbach's alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach alpha > 0,70.

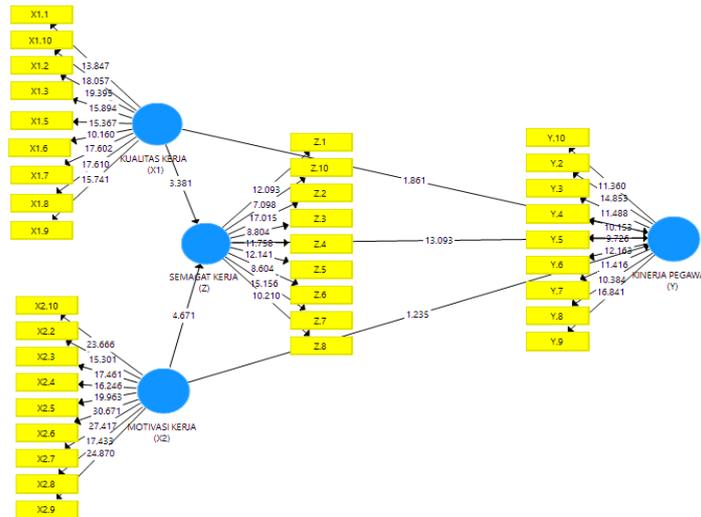


Gambar 3 Nilai Reliabilitas

Berdasarkan output SmartPLS pada Tabel 5. di atas, telah ditemukan nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha masing-masing konstruk ataupun variabel besar dari 0,70. Dengan demikian juga dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran data telah baik ataupun reliable.

Pengujian Inner Model (*Structural Model*)

Proses pengujian selanjutnya ialah pengujian inner model ataupun model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen.



Gambar 4 Structural Model

Uji pengukuran

Tujuan pengujian hipotesis ialah untuk menjawab permasalahan dalam riset berikut yaitu pengaruh beberapa konstruk laten eksogen terhadap beberapa konstruk laten endogen secara langsung maupun tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis dalam riset berikut dapat diukur dengan nilai t-statistik ataupun t-hitung terhadap t-tabel sebesar 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Berikut ialah hasil SmartPLS yang menunjukkan hasil prediksi pengujian model.

Pembahasan

a. Pengaruh Efektivitas terhadap Efektivitas

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan alat program SmartPLS terlihat nilai korelasi Effectiveness sebesar 0,354 yang adalah effect size positif yang dirancang untuk pekerjaan yang baik. Untuk menentukan hipotesis diterima ataupun ditolak, bandingkan nilai t-statistik ataupun t-hitung dan t-tabel pada alpha 1,96 pada 5%. Dimana nilai koefisien model pertama sebesar 0,354 yang berarti terdapat hubungan positif antara efektivitas dan efisiensi. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1.96 pada alpha 5% ataupun $3.495 > 1.96$, nilai P-Value $0.000 < 0.05$ sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Dengan kata lain, kinerja yang tinggi mempunyai aspek yang baik dan penting.

b. Pengaruh Efisiensi Tinggi terhadap Efisiensi Tinggi

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat program SmartPLS terlihat nilai dampak motivasi kerja sebesar 0,555 yang adalah besarnya daya yang tersedia untuk

tujuan kerja kerja. Untuk menentukan hipotesis diterima ataupun ditolak, bandingkan nilai t-statistik ataupun t-hitung dan t-tabel pada alpha 1,96 pada 5%. Dimana nilai koefisien standar pertama sebesar 0,555 berarti terdapat hubungan positif antara motivasi dan kinerja. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1.96 pada alpha 5% ataupun $4.667 > 1.96$, nilai P-Value $0.000 < 0.05$ sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Dengan kata lain pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan alat SmartPLS terlihat nilai korelasi kualitas kerja sebesar 0,093 yang adalah besar kecilnya kualitas kerja yang tercipta atas karya masyarakat. Untuk menentukan hipotesis diterima ataupun ditolak, bandingkan nilai t-statistik ataupun t-hitung dan t-tabel pada alpha 1,96 pada 5%. Dimana nilai koefisien model pertama sebesar 0,093 yang berarti terdapat hubungan positif antara efektivitas dan efisiensi. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1.96 pada alpha 5% ataupun $1.847 > 1.96$, nilai P-Value $0.065 > 0.05$ sehingga H0 diterima dan H3 ditolak. Dengan kata lain, terdapat kelebihan dan kekurangan terhadap kinerja pegawai yang baik.

d. Dampak Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SmartPLS terlihat nilai korelasi motivasi kerja sebesar 0,072 yang adalah volume kekuatan pekerjaan pusat kerja bagi para profesional. Untuk menentukan hipotesis diterima ataupun ditolak, bandingkan nilai t-statistik ataupun t-hitung dan t-tabel pada alpha 1,96 pada 5%. Dimana nilai koefisien terstandarisasi sebesar 0,072 yang berarti terdapat hubungan positif antara dukungan pekerjaan dengan kinerja pegawai. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1,96 pada alpha 5% ataupun $1,190 > 1,96$, nilai P-Value $0,234 > 0,05$ sehingga H0 diterima dan H4 ditolak. Dengan kata lain, terdapat kelebihan dan kekurangan terhadap kinerja pegawai yang baik.

e. Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan program SmartPLS terlihat nilai korelasi semangat kerja sebesar 0,852 yang adalah besarnya kekuatan yang diberikan organisasi kerja kepada tenaga kerja. Untuk menentukan hipotesis diterima ataupun ditolak, bandingkan nilai t-statistik ataupun t-hitung dan t-tabel pada alpha 1,96 pada 5%. Dimana nilai koefisien model pertama sebesar 0,852 berarti terdapat hubungan positif antara pengalaman kerja dengan pengalaman kerja. Kemudian nilai t-statistik > t-tabel 1.96 pada alpha 5% ataupun $12.015 > 1.96$, nilai P-Value $0.000 < 0.05$ sehingga H0 ditolak dan H5 diterima. Dengan kata lain semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

f. Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kualitas Kerja

Koefisien model pertama sebesar 0,292 yang berarti terdapat hubungan positif antara good job dengan job-to-good job. nilai t-statistik > t-tabel 1,96 ataupun $3,639 > 1,96$ nilai P-Value $0,000 < 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_6 diterima. Dengan kata lain kinerja yang tinggi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kinerja pegawai. Kualitas kerja akan meningkat seiring dengan kerja karyawan. Jadi kinerja pegawai akan meningkat jika berdampak langsung pada kinerja yang semakin tinggi.

g. Pengaruh Pekerjaan terhadap Pekerjaan Pekerja Melalui Pekerjaan

Nilai koefisien model pertama sebesar 0,458 yang berarti terdapat hubungan positif antara kinerja pegawai melalui motivasi kerja dengan kepuasan kerja. nilai t-statistik > t-tabel 1,96 ataupun $4,184 > 1,96$ Nilai P-value $0,000 < 0,05$ Maka H_0 ditolak dan H_6 diterima. Dengan kata lain kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja para karyawan pun akan meningkat. Jadi motivasi kerja akan meningkat jika dipengaruhi langsung oleh kepuasan kerja.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil analisis data menunjukkan bahwa efektivitas memiliki pengaruh positif terhadap efisiensi. Ini berarti bahwa peningkatan efektivitas akan berkontribusi pada peningkatan efisiensi dalam pekerjaan. Selain itu, efisiensi tinggi juga berdampak positif terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Meskipun demikian, kualitas kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa ada faktor lain yang lebih dominan dalam menentukan kinerja. Dampak pekerjaan terhadap kinerja pegawai juga tidak signifikan, yang mengindikasikan bahwa faktor-faktor lain mungkin lebih penting dalam mempengaruhi kinerja. Namun, semangat kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal. Selain itu, kualitas kerja yang tinggi melalui kinerja juga memiliki pengaruh positif, menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja pegawai. Terakhir, kepuasan kerja juga terbukti berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan, yang menunjukkan bahwa kepuasan dalam pekerjaan dapat meningkatkan motivasi dan, pada gilirannya, kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini, disarankan agar organisasi memperhatikan aspek efektivitas dan efisiensi dalam operasionalnya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Program pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan efisiensi dan efektivitas harus

diimplementasikan. Selain itu, upaya untuk meningkatkan semangat kerja dan kepuasan kerja juga penting karena terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan motivasi bagi pegawai untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Meskipun kualitas kerja individu tidak signifikan dalam penelitian ini, tetap perlu diperhatikan bahwa peningkatan kinerja secara keseluruhan dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja pegawai. Oleh karena itu, kombinasi strategi yang mencakup pengembangan efisiensi, semangat kerja, dan kepuasan kerja akan sangat bermanfaat bagi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR REFERENSI

- Aditia, Y. C., & Yuniawan, A. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Nindya Karya)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Ahmad, R., & SE, M. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Persaingan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pegawai Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1).
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (2023). Konsep umum populasi dan sampel dalam penelitian. *Pilar*, 14(1), 15–31.
- Ariyanti, F. (2019). Manajemen, Pengertian Manajemen, Fungsi, dan Jenis Keilmuan yang Harus Kamu Tahu. *Cermati. Com*.
- Asbari, M., & Novitasari, D. (2021). Pengaruh Authentic Leadership terhadap Mentalitas Siap Berubah dan Kinerja Pegawai Paruh Waktu. *Business Management Journal*, 17(1), 73–88.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Ceswirdani, C., Sjafitri, H., & Candra, Y. (2017). Pengaruh kompetensi dan kualitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor kecamatan kurunji. *Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), 23–37.
- Hafiid, H., & Sugiarto, Y. (2020). Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing. *Public Administration Journal (PAJ)*, 4(1), 43–53.
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. *Sains Manajemen: Jurnal Manajemen Unsera*, 7(1), 35–54.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.

- Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 88–94.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Pangestuti, D. C. (2019). Analisis pengalaman kerja, kompetensi, pendidikan dan pelatihan terhadap pengembangan karir dengan intervening prestasi kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 57–68.
- Rizqina, Z. A., Adam, M., & Chan, S. (2017). Pengaruh budaya kerja, kemampuan, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS). *Jurnal Magister Manajemen*, 1(1), 59–69.