



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 1 (2025) pp: 265-274

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Operator CAH PLTU Punagaya yang Dimediasi Kepuasan Kerja

Muhammad Aswin, Andi Batary Citta, Muhammad Amsal Sahban
Prodi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, Makassar
dzawin.muhammad@gmail.com, citta2585@gmail.com, amsalsahban@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada operator CAH PLTU Punagaya. Permasalahan kinerja yang belum optimal, rendahnya pemahaman terhadap job desk, serta kondisi alat pelindung diri yang tidak memadai menjadi latar belakang penelitian ini. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan operator CAH, dengan analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti menjadi variabel intervening yang memperkuat pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui penguatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja melalui peningkatan kepuasan kerja.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan, SEM-PLS

1. Pendahuluan

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak dan dinamika kehidupan organisasi sedikit banyak bergantung pada manusia sebagai pelaksana kegiatan organisasi. Secara garis besar, kemampuan suatu organisasi atau bisnis dalam mencapai tujuannya bergantung pada komponen-komponen yang ada di dalam organisasi itu sendiri, antara lain pimpinan, karyawan, program, tujuan, fasilitas, dan infrastruktur yang tersedia. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu fokus pada beberapa aspek. Salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam menjalankan suatu organisasi.

Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi (Indah, 2019). Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Tentunya setiap perusahaan atau organisasi kerja akan terus berupaya untuk meningkatkan kinerja setiap karyawannya agar kinerja karyawan tersebut stabil dan tetap optimal menuju tujuan perusahaan. Tentu saja hal ini tidak mudah. Sebab kinerja pegawai hanya terjadi bila kriteria seperti kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terpenuhi dan diterima oleh seluruh pegawai di perusahaan (Vidhia, 2022).

Kinerja merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2011), mengungkapkan

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Operator CAH PLTU Punagaya yang Dimediasi
Kepuasan Kerja

kinerja karyawan adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya persaingan yang ada di dalam dunia bisnis (Purnomo, 2018). Seperti halnya yang terjadi di PLTU Punagaya. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang ketenagalistrikan, juga memiliki masalah terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil peninjauan awal, bahwa kinerja karyawan yang ada pada operator CAH PLTU Punagaya masih rendah. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra penelitian penilaian 10 orang *leader* terhadap anggotanya sebagai berikut.

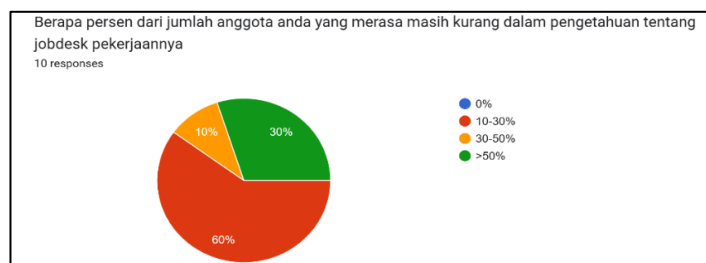
Tabel 1. Penilaian Kinerja karyawan oleh atasan

KINERJA KARYAWAN		Keterangan			
NO.	PERNYATAAN KINERJA	Sangat kurang	Kurang	Cukup	Sangat Baik
1	Kemampuan Anggota menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan	0	30%	40%	30%
2	Kemampuan Anggota dalam bekerja dengan mengikuti Prosedur dan menyelesaikan tugas dengan baik	0	20%	50%	30%
3	Kemampuan Anggota jika diberi tugas dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	30%	40%	30%
4	Kemampuan Anggota yang mampu bekerjasama dengan baik	0	30%	30%	40%

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 10 atasan yang menilai kinerja anggotanya, atasan masih banyak menilai kinerja anggotanya berada pada penilaian kinerja yang kurang. Meskipun pada penilaian yang lain, juga diperoleh atasan yang menilai kinerja karyawannya dalam golongan kinerja yang sangat baik. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja operator CAH PLTU Punagaya adalah kompetensi karyawan. Hal ini diperkuat oleh salah satu teori yang bernama Teori *Human Capital*. Teori ini menyebutkan bahwa keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang dimiliki oleh individu adalah modal berharga yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja. Sehingga dari teori ini disimpulkan bahwa salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah terkait kompetensi.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Menurut Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal sehingga mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

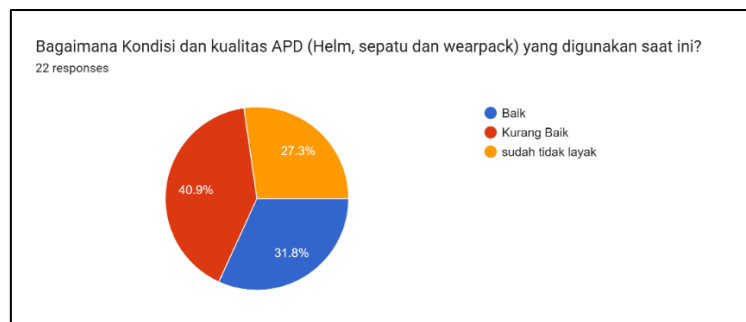
Beberapa contoh fenomena kinerja karyawan yang terjadi di operator CAH PLTU Punagaya adalah terkait kompetensi karyawan. Kemampuan karyawan pada operator CAH ini, masih belum merata sehingga ada kesulitan dalam proses pengaturan personil ketika ada salah satu karyawan yang sakit atau izin. Masalah yang lain adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap *job desk* pekerjaan masing-masing. Sehingga ada kesulitan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dapat dilihat dari hasil peninjauan awal melalui kuisioner yang disebarkan kepada 10 *leader* bagian di CAH PLTU Punagaya berikut.



Gambar 1. Digram penilaian atasan terhadap jobdesk bawahan

Terlihat bahwa dari 10 *leader* responden, 3 orang *leader* masih menilai lebih dari 50% komposisi anggotanya masih kurang memahami *Job desk* pekerjaannya. Hal ini tentu akan sangat berkaitan dengan kinerja seorang karyawan. Apalagi diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu terkait pengaruh Kompetensi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Annisa (2018), menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan. Meskipun pada penelitian yang lain menunjukkan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Yarni Herawati (2018). Adapun variabel berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai pada operator CAH adalah lingkungan kerja. Hal ini diperkuat oleh teori *Physical Work Environment*, dimana teori ini menjelaskan lingkungan fisik tempat kerja, seperti tata letak, pencahayaan, kebisingan, suhu, kebersihan, dan *safety* bekerja memiliki dampak signifikan pada kesehatan dan kenyamanan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi kinerja mereka. Dengan begitu, lingkungan kerja juga sangat erat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja menurut Rachmadhani (2014) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Sedangkan menurut Mardiana (2005), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurutnya Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal (Mardiana, 2005). Adapun fenomena terkait lingkungan kerja ini dapat dilihat dari segi keamanan dalam bekerja. Seperti minimnya peremajaan alat pelindung diri (APD) pada karyawan. Banyak dari karyawan yang kondisi APDnya sudah tidak layak pakai. Padahal ini merupakan hal yang sangat penting. Terlebih lagi mereka bekerja di area berbahaya dan lingkungan yang polusi udaranya terbilang buruk karena bekerja di area batubara. Penajakan awal terkait masalah Lingkungan kerja ini, juga diberikan melalui kuisioner terhadap 22 karyawan CAH PLTU Punagaya berikut.



Gambar 2. Kondisi APD

Hasilnya diperoleh bahwa dari 22 responden, Enam orang dari responden menyatakan APDnya sudah tidak layak pakai, sembilan orang menyatakan kondisi APDnya dalam keadaan kurang baik dan sisanya menyatakan masih dalam keadaan baik. Tentunya hasil ini harusnya menjadi perhatian khusus bagi manajemen. Bagaimana mereka harusnya menyiapkan dan memperhatikan terkait masalah *safety* secara khusus dan memperhatikan soal lingkungan kerja pada umumnya. Apalagi penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Jusdiana dkk (2022), menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Meskipun dalam penelitian yang lain ada juga yang menunjukkan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif terhadap kinerja, seperti pada penelitian yang dilakukan oleh Mahmuddin tahun 2020.

Variabel berikutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh teori dua faktor Herzberg. Dimana teori ini menyebutkan bahwa kinerja pegawai berkaitan erat dengan kepuasan kerja karena kepuasan kerja dianggap sebagai salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja seseorang di tempat kerja. Sementara penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagaimana penelitian yang dilakukan Fasya Farradila tahun 2023. Meskipun penelitian Danang Saputro tahun 2020 juga ditemukan hasil berbeda, dimana kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang positif serta tidak signifikan terhadap kinerja.

Oleh karena itu peneliti memasukkan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening. Variabel ini digunakan karena pada beberapa kasus penelitian terdahulu, beberapa hubungan langsung antara variabel independen dan dependen dengan variabel yang sama namun hasil yang didapatkan justru berbeda sehingga ditemukan ada *Research Gap* atau celah penelitian. Diharapkan dengan memasukkan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dapat membantu menjelaskan mekanisme atau proses bagaimana variabel Kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi variabel kinerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna menjawab permasalahan-permasalahan berikut: (1) Apakah kompetensi dan lingkungan kerja secara langsung memengaruhi kinerja karyawan? (2) Apakah kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan tersebut?

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan literatur manajemen SDM, serta secara praktis bagi manajemen CAH PLTU Punagaya dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja melalui pendekatan yang holistik terhadap kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hubungan kausal antara variabel kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan ini dipilih karena sesuai untuk menjelaskan pengaruh antar variabel berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan secara teoritis.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh operator CAH PLTU Punagaya yang berjumlah 148 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, yakni seluruh populasi dijadikan responden. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner disusun menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti.

Instrumen kuesioner terdiri atas empat konstruk utama, yaitu kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Masing-masing konstruk diukur melalui sejumlah indikator. Kompetensi diukur berdasarkan dimensi pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan. Lingkungan kerja diukur melalui indikator suasana kerja, ketersediaan fasilitas, dan hubungan antar rekan kerja. Kepuasan kerja meliputi kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan, dan rekan kerja. Sedangkan kinerja karyawan diukur berdasarkan dimensi kualitas, kuantitas, kehandalan, dan sikap kerja.

Data yang terkumpul dianalisis dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS), yang diolah melalui perangkat lunak SmartPLS. Analisis ini dilakukan dalam dua tahap, yaitu evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk. Validitas konvergen diuji melalui nilai *outer loading* dan *Average Variance Extracted* (AVE), sementara validitas diskriminan dinilai melalui nilai *cross loading* dan Fornell-Larcker Criterion. Reliabilitas konstruk dinilai melalui nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Tahap selanjutnya adalah evaluasi inner model, yang bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *R-Square* (R^2) untuk mengukur kontribusi variabel eksogen terhadap variabel endogen, nilai *f-Square* (f^2) untuk menilai besarnya pengaruh masing-masing variabel, serta nilai *Q-Square* (Q^2) untuk mengukur kemampuan prediktif model. Selain itu, pengujian signifikansi hubungan antar variabel dilakukan melalui metode *bootstrapping* dengan melihat nilai t-statistik dan p-value. Seluruh tahapan analisis ini bertujuan untuk memastikan bahwa model penelitian yang dibangun memiliki validitas, reliabilitas, dan relevansi prediktif yang memadai sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan manajerial.

3. Hasil dan Diskusi

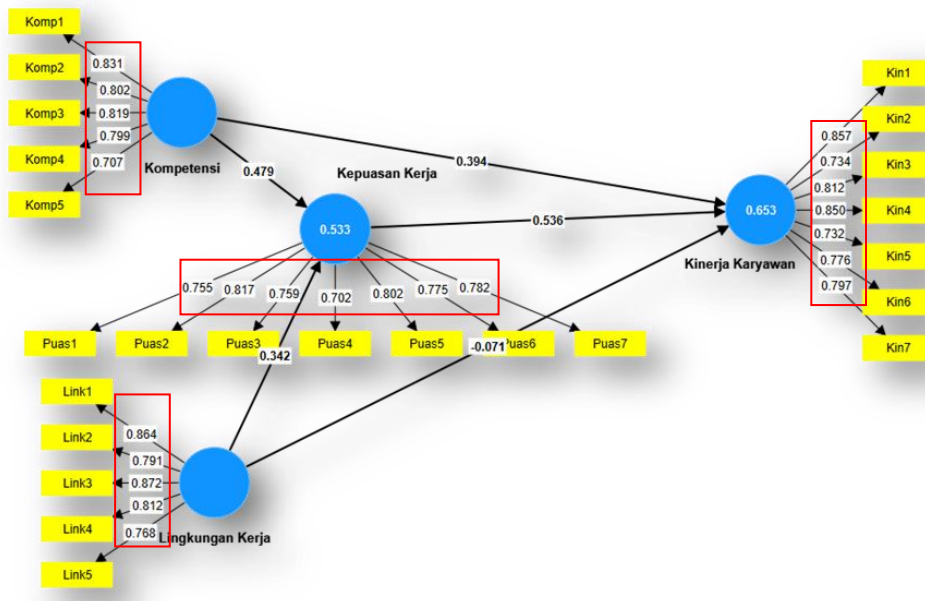
Analisis data pada penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *structural equation modelling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Adapun tahapan analisis datanya adalah Evaluasi outer model, evaluasi inner model, dan pengujian hipotesis.

3.1 Evaluasi model pengukuran (Outer Model)

Pada langkah ini penting dilakukan, khususnya dalam pengukuran instrumen untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan akurat dan konsisten.

Uji Validitas Konvergen

Adapun syarat uji validitas konvergen dikatakan valid apabila nilai outer loading di atas 0,7. Berikut ini hasil nilai outer loading yang didapatkan melalui aplikasi SmartPLS 4.



Gambar 3. Hasil nilai outer loading (Garis merah)

Dapat dilihat dari gambar 3, diperoleh nilai outer loading untuk keempat variabel berada dalam range 0,702-0,872. Sehingga disimpulkan bahwa semua indikator sudah memenuhi syarat *convergent validity* dan indikator valid untuk digunakan dalam mengukur keempat variabel penelitian.

Uji Validitas Diskriminan

Adapun syarat uji diskriminan dikatakan valid apabila nilai *Cross Loading*nya lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari aplikasi SmartPLS 4, nilai *Cross loading* semua indikator keempat variabel di atas 0,7. artinya masing-masing indikator valid dan sudah lolos tahapan *discriminant validity*. Adapun metode *cross loading* ini didapatkan hasil item ukur dari variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan Lingkungan kerja memiliki nilai *cross loading* lebih besar dibanding item ukur terhadap variabel lainnya sehingga dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan valid.

Adapun indikator lain yang bisa digunakan untuk uji validitas diskriminan ini adalah uji Fornell dan Larcker. Uji ini menyatakan bahwa jika nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) setiap variabel lebih besar dari pada nilai korelasi antara variabel dengan variabel lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik. Berikut ini nilai *Fornell dan Larckell Criterion* yang diperoleh dari aplikasi Smart PLS 4.

Tabel 2. Nilai Fornell Larcker Criterion

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompetensi	Lingkungan kerja
Kepuasan Kerja	0,771			
Kinerja Karyawan	0,757	0,796		
Kompetensi	0,674	0,715	0,793	
Lingkungan Kerja	0,641	0,481	0,567	0,822

Untuk pengujian validitas diskriminan dengan Fornell Lacker pada tabel 2 terlihat bahwa nilai akar dari AVE untuk variabel kepuasan kerja, kinerja karyawan, kompetensi, lingkungan kerja lebih besar dari korelasi variabel lainnya. Hasil Fornell-Lacker Criterion menunjukan nilai terendah adalah kepuasan kerja sebesar 0,771 serta nilai terbesar adalah lingkungan kerja sebesar 0,822

Reliabilitas Konstruk (*Construct Reliability*)

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal ukur pada PLS. Pada pengujian reliabilitas dapat diukur dengan 3 kriteria yaitu *Cronbach Alpha (CA)*, *Composite Reliability (CR)*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Berikut ini hasil perhitungan ketiga kriteria tersebut menggunakan aplikasi SmartPLS 4.

Tabel 3. Nilai *Cronbach Alpha*, *Composite Reliability*, dan *AVE*

Variabel	Croncbach Alpha	Composite Reliability	AVE
Kepuasan Kerja (Z)	0,886	0,911	0,595
Kinerja Karyawan (Y)	0,902	0,923	0,633
Kompetensi (X1)	0,851	0,894	0,629
Lingkungan Kerja (X2)	0,880	0,912	0,676

Suatu variabel diakui teruji atau reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* diatas 0,7, Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 3 ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel, hal ini dibuktikan dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam mengukur keempat variabel penelitian. Begitupun dengan Nilai *Composite Reliability*. Suatu variabel dinyatakan teruji atau reliabel apabila memiliki nilai *composite reliability* di atas 0,7. Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,7 yang berada pada rentang nilai 0,894-0,923 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua konstruk telah memenuhi kriteria reliabel. Seluruh indikator memiliki kekonsistenan dalam megukur 4 variabel. Hal serupa juga terjadi pada nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dapat di lihat pada tabel 2, nilai AVE seluruh variabel lebih dari 0,5 sehingga semua variabel dinyatakan reliabel.

3.2 Evaluasi model struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model (model struktural) dalam SEM-PLS bertujuan untuk menguji hubungan antar konstruk laten (variabel laten), yaitu untuk melihat seberapa kuat dan signifikan pengaruh antar variabel dalam model penelitian.

Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai *R-Square* digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabilitas variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen.

Tabel 4. Nilai *R-Square*

Variabel	<i>R-Square Adjusted</i>
Kepuasan Kerja	0,525
Kinerja Karyawan	0,644

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 52,5% terhadap variabel kepuasan kerja dan sisanya sebesar 47,5% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kepuasan kerja masuk kategori *moderate* atau menengah. Sedangkan Nilai *R-Square* Kompetensi, Lingkungan Kerja melalui kepuasan kerja memberikan pengaruh sebesar 64,4% terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan sisanya sebesar 35.6% dipengaruhi oleh variabel yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel kinerja karyawan juga masuk dalam kategori *moderate* atau menengah.

Effect Size (F-Square)

Nilai *F-Square* (F^2) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endeogen. Nilai *F-Square* berkisar antara $0,02 \leq F^2 < 0,15$ mengindikasi bahwa variabel berpengaruh lemah, $0,15 \leq F^2 < 0,35$ mengindikasikan bahwa variabel berpengaruh sedang, dan $F^2 \geq 0,35$ mengindikasikan bahwa variabel berpengaruh tinggi.

Tabel 5. Nilai *F-Square*

Variabel	<i>F-Square</i>
Kompetensi -> Kinerja	0,228
Kompetensi -> Kepuasan	0,334
Lingkungan -> Kinerja	0,09
Lingkungan -> Kepuasan	0,170
Kepuasan -> Kinerja	0,386

Berdasarkan hasil olah data , *F-Square* variabel Kompetensi terhadap kinerja (0,228) berpengaruh sedang, Kompetensi terhadap kepuasan (0,334) berpengaruh sedang, lingkungan terhadap kinerja (0,09) berpengaruh lemah, lingkungan terhadap kepuasan (0,170) berpengaruh sedang dan Kepuasan terhadap kinerja (0,386) berpengaruh tinggi.

3.3 Uji Hipotesis

Uji yang selanjutnya adalah melihat signifikansi antara pengaruh secara langsung antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dilihat melalui *Path Coefficients* pada *report Bootstrapping*. Serta pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja yang dilihat melalui *Indirect Effect* pada hasil *Bootstrapping*.

Dikatakan hipotesis diterima jika nilai t-statistik lebih besar dari t-tabel 1,980 (α 5%), yang berarti jika nilai t-statistik untuk setiap hipotesis lebih tinggi dari t-tabel maka diterima atau dapat dibuktikan terbukti. Sehingga kriteria penerimaan hipotesis adalah diterima jika t-statistic > 1,980.

Adapun penelitian ini memiliki 7 hipotesis seperti pada tabel berikut.

Tabel 6. Nilai *path coefficients*, *t-statistic*, dan *p-value*

Hipotesis	<i>Path Coefficients</i>	t-statistic	p-value	Kesimpulan
H1. Kompetensi -> Kinerja	0,394	4,33	0,000	diterima
H2. Kompetensi -> Kepuasan	0,479	5,647	0,000	diterima
H3. Lingkungan -> Kinerja	-0,071	0,966	0,334	ditolak
H4. Lingkungan -> Kepuasan	0,342	4,124	0,000	diterima
H5. Kepuasan -> Kinerja	0,536	5,392	0,000	diterima
H6. Kompetensi-> Kepuasan -> Kinerja	0,257	4,234	0,000	diterima
H7. Lingkungan Kerja -> Kepuasan -> Kinerja	0,183	3,218	0,010	diterima

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Secara langsung

Berdasarkan Tabel 6, besarnya koefisien parameter adalah 0,394. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berpengaruh positif. Sedangkan berdasarkan t-statistiknya yaitu sebesar 4,330 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,98 (> 1,98) sehingga pengaruh tersebut dapat dikatakan signifikan. Maka pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis pertama (H1) yaitu “diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan” diterima. Maksud dari pengaruh positif signifikan yaitu jika kompetensi ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya.

Temuan ini konsisten dengan teori Human Capital yang menyatakan bahwa kompetensi individu merupakan aset organisasi yang berkontribusi langsung terhadap output kerja. Hal ini juga diperkuat oleh temuan Spencer & Spencer (1993) yang menyatakan bahwa kompetensi terdiri atas keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik pribadi yang mendorong keberhasilan kerja.

Indikator kompetensi yaitu pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan, secara nyata mendorong peningkatan kinerja karyawan (diukur dari kualitas, kuantitas, keandalan, dan sikap kerja). Di CAH PLTU Punagaya, sebagian operator masih belum memahami job desk, yang menunjukkan lemahnya penguasaan pengetahuan dan keterampilan, sehingga memengaruhi kinerja operasional

Pengaruh Kompetensi terhadap kepuasan kerja Secara langsung

Berdasarkan Tabel 6, besarnya koefisien parameter adalah 0,479. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berpengaruh positif. Sedangkan berdasarkan t-statistiknya yaitu sebesar 5,647 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,98 ($> 1,98$) sehingga pengaruh tersebut dapat dikatakan signifikan. Maka pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis kedua (H2) yaitu “diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja” diterima. Maksud dari pengaruh positif signifikan yaitu jika kompetensi ditingkatkan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh Ghozali (2015), yang menemukan bahwa kompetensi karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan.

Karyawan yang memiliki pendidikan dan keterampilan yang sesuai merasa lebih percaya diri dan puas dengan pekerjaannya. Di CAH PLTU Punagaya, keterbatasan pemahaman job desk menunjukkan adanya gap antara kompetensi aktual dan harapan perusahaan, yang dapat menurunkan kepuasan terhadap pekerjaan atau promosi.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung

Berdasarkan Tabel 6, besarnya koefisien parameter adalah -0,071. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berpengaruh negatif. Sedangkan berdasarkan t-statistiknya yaitu sebesar 0,966 dimana nilai tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,98 sehingga pengaruh tersebut dapat dikatakan tidak signifikan. Maka pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Sehingga hipotesis ketiga (H3) yaitu “diduga ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan” ditolak. Temuan hasil serupa juga terjadi pada penelitian yang dilakukan oleh mahmuddin (2020) dimana lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung

Berdasarkan Tabel 6, besarnya koefisien parameter adalah 0,342. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berpengaruh positif. Sedangkan berdasarkan t-statistiknya yaitu sebesar 4,124 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,98 ($> 1,98$) sehingga pengaruh tersebut dapat dikatakan signifikan. Maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis keempat (H4) yaitu “diduga ada pengaruh Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja” diterima. Maksud dari pengaruh positif signifikan yaitu jika lingkungan kerja ditingkatkan, maka kepuasan kerja juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya.

Temuan ini juga sejalan dengan yang dilakukan oleh sumerdana (2021) dimana lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kondisi kerja yang aman dan nyaman memberi rasa tenang dan puas bagi pekerja. Di CAH PLTU Punagaya, adanya keluhan terhadap APD dan udara kerja menunjukkan bahwa kondisi fisik kerja yang buruk menurunkan kepuasan terhadap lingkungan kerja dan hubungan sosial di dalamnya.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung

Berdasarkan Tabel 6, besarnya koefisien parameter adalah 0,536. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berpengaruh positif. Sedangkan berdasarkan t-statistiknya yaitu sebesar 5,392 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,98 ($> 1,98$) sehingga pengaruh tersebut dapat dikatakan signifikan. Maka pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis kelima (H5) yaitu “diduga ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” diterima. Maksud dari pengaruh positif signifikan yaitu jika kepuasan kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Begitupula sebaliknya.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fasya Farradila (2023) dimana kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Beberapa Indikator kepuasan kerja itu kepuasan terhadap gaji, atasan, pekerjaan, rekan kerja, dan promosi akan bekerja dengan lebih baik. Jika hal ini tidak terpenuhi (misalnya karena kurangnya perhatian atasan terhadap kondisi kerja), maka akan berdampak negatif terhadap sikap dan keandalan kerja

Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 6, besarnya koefisien parameter adalah 0,257. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berpengaruh positif. Sedangkan berdasarkan t-statistiknya yaitu sebesar 4,234 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,98 ($> 1,98$) sehingga pengaruh tersebut dapat dikatakan signifikan. Maka pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis keenam (H6) yaitu “diduga ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” diterima.

Temuan ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Deswarta (2020) dimana Kepuasan kerja dapat memediasi hubungan kompetensi dan kinerja. Karyawan CAH dengan pengetahuan dan keterampilan tinggi merasa lebih puas, dan kepuasan ini mendorong kinerja yang lebih baik. Di tempat kerja seperti PLTU Punagaya, pemahaman yang kuat atas tugas juga mendorong rasa puas dan percaya diri, yang akhirnya menciptakan kinerja optimal.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja

Berdasarkan Tabel 6, besarnya koefisien parameter adalah 0,183. Hal ini mengindikasikan bahwa nilai tersebut berpengaruh positif. Sedangkan berdasarkan t-statistiknya yaitu sebesar 3,218 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,98 ($> 1,98$) sehingga pengaruh tersebut dapat dikatakan signifikan. Maka pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga hipotesis ketujuh (H7) yaitu “diduga ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja” diterima.

Temuan ini serupa dengan penelitian Dwimahendra (2023) dimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan penuh dukungan sosial menciptakan rasa puas, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja. Di CAH PLTU Punagaya, minimnya perhatian terhadap fasilitas (APD, udara kerja) memengaruhi kepuasan kerja, dan secara tidak langsung berdampak terhadap rendahnya semangat kerja dan keandalan.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan beberapa temuan yang dapat menjawab pertanyaan penelitian. Penelitian ini diolah menggunakan smart PLS 4. Dari hasil penelitian ini diperoleh beberapa kesimpulan: Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, peningkatan dalam aspek-aspek seperti pengalaman kerja, pendidikan, pengetahuan, dan keterampilan dapat secara langsung meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan terhadap gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, atasan, dan rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Lebih lanjut, kompetensi dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terakhir, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi dan perbaikan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Adapun saran bagi penelitian selanjutnya adalah pertama, mengembangkan variabel penelitian dengan memasukkan faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, atau motivasi kerja. Kedua, memperluas objek penelitian ke perusahaan atau sektor lain untuk menguji apakah temuan ini konsisten dalam konteks yang berbeda. Terakhir, menggunakan metode penelitian yang berbeda, seperti pendekatan kualitatif atau campuran, untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Referensi

- [1] A. B. Citta dan A. Arfiany, “Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian, Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang,” *Competitiveness*, vol. 8, no. 1, hlm. 57–67, 2019, [Daring]. Tersedia pada: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2008657>
- [2] I. Rosita, R. Yusuf, dan R. Nur Hasan, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Cv Geulis Kreatif Indonesia,” *Jurnal Pendidikan, Humaniora, Linguistik Dan Sosial (Jagaddhita)*, vol. 1, no. 1, hlm. 48–55, 2022, doi: 10.58268/jagaddhita.v1i1.36.
- [3] G. A. Sumerdana dan K. Heryanda, K, “Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Samabayu Mandala,” *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, hlm. 1–9, 2021, doi: <https://doi.org/10.23887/pjmb.v3i2.31452>.

- [4] A. Hidayat, S. Mattalatta, A. Sani, dan M. Nurhadi, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Dinas Sosial Kota Makassar,” *Jurnal Mirai Managemnt*, vol. 6, no. 1, hlm. 2597–4084, 2020, doi: <https://doi.org/10.37531/mirai.v5i3.715>.
- [5] E. Victoria dan E. Edalmen, “Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi pada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, vol. 6, no. 3, hlm. 580–589, 2024, doi: 10.24912/jmk.v6i3.31589.
- [6] D. Saputro, “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Duren Mandiri Fortuna (Plywood),” *Repository Universitas Batanghari*, vol. 33, no. 1, hlm. 1–12, 2022, [Daring]. Tersedia pada: <http://repository.unbari.ac.id/id/eprint/1139>
- [7] D. Ananta, “Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KC Bireuen Chik Johan,” *UIN Ar-Raniry Banda Aceh*, vol. 33, no. 1, hlm. 1–12, 2022.
- [8] Fasya Farradila dan Ety Nurhayaty, “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Khidmat Sehat Afiat Kota Depok,” *Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 4, hlm. 509–524, 2023, doi: 10.55123/mamen.v2i4.2658.
- [9] Deswarta, “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Dosen Fakultas Tarbiyah Dan Keguruan Uin Sultan Syarif Kasim Riau,” *Jurnal Valuta*, vol. 3, no. 1, hlm. 19–39, 2017, [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.uir.ac.id/index.php/valuta/article/view/1289>
- [10] N. A. Fadila dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bisma Narendra,” *Journal of Research and Publication Innovation*, vol. 2, no. 3, hlm. 2215–2222, 2024.
- [11] et. al Putu Indah, “Pengaruh Sistem Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Trainee Di Hotel Holiday Inn Resort Baruna Bali,” *Jurnal Manajemen Perhotelan Dan Pariwisata*, vol. 2, no. 1, hlm. 41–54, 2019, doi: <https://doi.org/10.23887/jmpp.v2i1.22087>.
- [12] Mulyanti et.al, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan,” *Universitas Bina Insan*, 2022, [Daring]. Tersedia pada: Mulyanti. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Semangat Kerja sebagai Variabel Moderasi Di Unit Pelaksanaan Teknis Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Wilayah Lubuklinggau. Universitas Bina Insan Lubuklinggau .
- [13] S. Maisarah dan I. Sumarni, “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bakti Putra Meratus,” *jurnal Administrasi Publik & Administrasi Bisnis (JAPB)*, vol. 4, no. 2, hlm. 55–60, 2021, [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnal.stiatabalong.ac.id/index.php/JAPB/article/view/462>
- [14] sabilalo A. Mahmudin, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara melalui kepuasan kerja,” *Journal Of Management & Business*, vol. 3, no. 2, hlm. 151–169, 2020, doi: <https://doi.org/10.37531/sejaman.v3i2.757>.
- [15] Yarni Herawati, “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018,” *Jurnal Simplex*, vol. 11, no. 1, hlm. 1–14, 2018, [Daring]. Tersedia pada: <https://fe.ummetro.ac.id/ejournal/index.php/JS/article/view/335/227>
- [16] S. Annisa Putri, “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT . Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung),” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, vol. VIII, no. 1, 2018, doi: <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>.
- [17] A. Andi Jusdiana, Mappamiring, dan N. Mustari, “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba,” *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, vol. 3, no. 1, hlm. 287–298, 2022, doi: <https://doi.org/10.26618/kimap.v3i1.7325>.
- [18] P. Dwimahendra, “Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening,” *Etheses Uin Maulana Malik Ibrahim*, 2023, [Daring]. Tersedia pada: <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/56892>