

Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu

Firda Firdaus, Sunda Ariana

Universitas Bina Darma Palembang

opetalifa@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out the condition of employee performance, to find out the condition of human resource quality, to find out job satisfaction, to find out the condition of the work environment, to find out the influence of human resource quality, job satisfaction and work environment on the performance of employees of the Ministry of Religion of Lebong Regency, Bengkulu Province. In this study, data was obtained by distributing questionnaires to 187 employees as sample respondents. To analyze the influence of Human Resource Quality (X1), Job Satisfaction (X2), Work Environment (X3) on Employee Performance (Y) at the Ministry of Religion office of Lebong Regency, Bengkulu Province, data analysis techniques were used using Structural Equation Modelling (SEM) based on Partial Least Square (PLS)3.0 The results of this study show that: 1. There is a significant and positive influence of the quality of human resources on job satisfaction; 2. There is a significant and positive influence of the work environment with job satisfaction; 3. There is a significant and positive influence of job satisfaction with employee performance; 4. There is a significant and positive influence of the quality of human resources on performance; 5. There is a significant influence of the work environment on performance; 6. There is a significant influence of Job Satisfaction with Performance.

Keywords: *Quality of Human Resources, Job Satisfaction, Work Environment, Performance.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui kondisi kinerja pegawai, untuk mengetahui kondisi kualitas sumber daya manusia, untuk mengetahui kepuasan kerja, untuk mengetahui kondisi lingkungan kerja, untuk mengetahui pengaruh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu. Dalam penelitian ini, data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 187 pegawai sebagai responden yang menjadi sampel. Untuk menganalisis pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Kepuasan Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu digunakan teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS)3.0 Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kualitas sumber daya manusia dengan kepuasan kerja; 2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif lingkungan kerja dengan kepuasan kerja; 3. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kepuasan kerja dengan kinerja pegawai; 4. Terdapat pengaruh signifikan dan positif kualitas sumber daya manusia dengan kinerja; 5. Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan kerja dengan kinerja; 6. Terdapat pengaruh yang signifikan Kepuasan Kerja dengan Kinerja.

Kata Kunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan kerja, Lingkungan Kerja.

PENDAHULUAN

Pada dasarnya hal yang paling berperan penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal adalah dengan dari yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan yaitu sumber daya manusia (SDM). Organisasi sektor publik di bawah pemerintahan daerah harus fokus pada kebutuhan masyarakat, Oleh karena itu, untuk menghasilkan individu-individu yang produktif harus dilakukan sesuatu yang disebut dengan pengembangan atau pengelolaan. Sumber daya yang paling mahal dan berharga di perusahaan sektor publik dalam pemerintahan daerah adalah sumber daya manusia. Pemerintah perlu melalui banyak langkah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkelas, sehingga prosesnya tidak mudah. Salah satu solusi yang harus ditempuh pemerintah dalam melaksanakan tugas dapat dilihat antara lain dengan kinerja dan produktivitas yang tinggi. Kinerja seseorang berkaitan dengan kualitas perilaku yang mengarah pada tugas dan pekerjaan. Pegawai Kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu sebagai aparatur sipil negara harus lebih menciptakan inovasi terbaru, pekerjaan akan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. selama ini pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu belum memenuhi karakteristik tersebut, sehingga tujuan dari instansi belum tercapai dan akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Fenomena lain yang terjadi dari sisi kualitas sumber daya manusia yang terjadi adalah ketidakmampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya karena terkendala dengan perencanaan sebelum melaksanakan tugasnya seperti apa yang akan dikerjakan, berapa lama akan dikerjakan, apa yang dibutuhkan dalam melaksanakannya sehingga dapat menghambat pelayanan publik dan sebagainya. Bagi pegawai, memiliki lingkungan kerja yang optimal tidak hanya berpengaruh pada kenyamanan mereka, tetapi juga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan (Mirwanto & Farida, 2022). Fenomena lain yang terjadi dari sisi kepuasan kerja adalah adanya penurunan absensi pegawai pada kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu yang berdampak pada tingkat kehadiran pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu dan kurangnya bantuan dari pemerintah pusat untuk sarana pra sarana, perilaku demikian berdampak pada hasil kinerja pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu. Selain itu, Lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Disamping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai, fenomena yang terjadi dari sisi lingkungan di tempat kerja kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu adalah masih kurangnya fasilitas yang memadai seperti jaringan WiFi, laptop, printer, tempat arsip atau alat tulis, dan pendingin ruangan atau kipas angin, berikut gambaran dari lingkungan kerja kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu Sebagai salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang berada di Sekretariat Daerah yang mempunyai tugas membantu Kementerian agama Republik Indonesia wilayah provinsi Bengkulu, Kementerian Agama Kabupaten Lebong mempunyai

tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agama untuk membantu pemerintah daerah dalam menyelenggarakan pemerintahan daerah, masih banyak pekerjaan lain yang lebih penting yang masih menumpuk, akan tetapi dengan kita memberi suatu stimulus barulah kita mendapatkan pelayanan yang kita inginkan. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap kinerja pegawai, karena para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Permasalahan yang lain juga muncul ketika banyak para pegawai sering mengeluh hasil pekerjaan tidak dapat bekerja secara maksimal dikarenakan ruangan yang terlalu panas dikarenakan AC tidak dapat berfungsi secara baik atau terkadang kurangnya alat perangkat komputer sebagai sarana untuk pengerjaan mengurus administrasi atau surat-surat penting lainnya sehingga beberapa berkas administrasi harus bertumpuk beberapa hari karena pemakaian komputer yang bergiliran. Sedini mungkin pihak manajerial terutama pimpinan organisasi agar dapat mengantisipasi permasalahan yang terjadi. Jika banyak pegawai yang kurang peduli dengan tanggung jawabnya dan belum lagi lingkungan kerja yang kurang kondusif maka tujuan yang ditetapkan organisasi tidak dapat tercapai. Kinerja pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu mengalami penurunan kinerja pegawai yang dapat dicermati melalui data tingkat absensi pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu pada bulan Juli hingga Desember tahun 2023 sebagai berikut:

Tabel 1. Tingkat Absensi Pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Aktif Kerja	Jumlah Absensi (Orang)	Persentase Absensi (%)	Persentase Kehadiran (%)
Juli	35	24	1	3%	97%
Agustus	35	24	2	6%	94%
September	35	23	2	6%	94%
Oktober	35	24	3	9%	91%
November	35	23	3	9%	91%
Desember	35	24	4	11%	89%

Sumber: Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu (2024)

Absensi adalah tidak hadirnya seorang pegawai ke tempat kerja yang disebabkan oleh beberapa alasan seperti alpa, ijin dan sakit. Tinggi rendahnya suatu absensi di dalam institusi dapat digunakan untuk mengukur tingkat kinerja suatu pegawai dalam bekerja. Berdasarkan tabel 1 tingkat absensi pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu mengalami kenaikan persentase absensi dari 3% pada awal bulan Juli 2023 menjadi 11% di akhir bulan Desember 2023. Jika semakin besar tingkat absensi pegawai, maka akan menghambat produktivitas institusi sehingga tujuan institusi juga akan terhambat (Widhiantara et al., 2023). Penurunan persentase kehadiran pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu ini juga diakibatkan menurunnya rasa kepuasan kerja pegawai

dalam mengikuti jadwal hari kerja yang sudah ditentukan. Hasil perilaku kinerja sangat mempengaruhi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) pegawai menurut metode dapat disimpulkan bahwa perilaku kinerja sangat mempengaruhi sasaran atau target kinerja pegawai baik kuantitas, kualitas, waktu dan biaya, yang akhirnya akan menghasilkan prestasi kinerja yang harus sesuai dengan bidang dan kemampuan pegawai. Prinsip dalam memberikan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) harus memenuhi unsur objektivitas, terukur, akuntabel, dan transparan, sehingga pegawai yang benar-benar memiliki kemampuan, integritas yang tinggi dan prestasi kerja lah yang akan mendapatkan nilai baik (Hardiyansyah H, Sunda A, 2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian akan dijalankan melalui penerapan prosedur statistik atau metode kuantitatif sebagai alat pengukuran. Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini akan berfokus pada manifestasi atau tanda-tanda yang mencerminkan karakteristik khusus dalam kehidupan manusia, yang dikenal sebagai variabel, Metode kuantitatif merupakan salah satu jenis metodologi penelitian yang berlandaskan positivisme dan digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Ini melibatkan penggunaan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data, dan analisis data kuantitatif atau statistik dan pengujian. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dari berbagai sumber data kuesioner. Survei Google Form dibagikan kepada pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu dalam upaya mengumpulkan data, Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) yang menjadi pilihan peneliti sebagai pendekatan untuk menguji semua hipotesis. PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. Selain itu, SEM-PLS bekerja secara efisien dengan ukuran sampel yang kecil dan model kompleks serta tidak membuat asumsi. (Ghozali & Latan, 2019) mengungkapkan jika ingin menguji model penelitian yang kompleks secara simultan maka SEM-PLS sangat tepat digunakan karena mampu melakukan pengujian tersebut. Analisis SEM-PLS juga diyakini mampu menganalisis *unobserved variables* dan memperhitungkan kesalahan yang terjadi pada pengukuran variabel tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu yang berjumlah 350 orang. Menurut Sugiyono (2022), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan perhitungan dari Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5% dengan signifikansi sebesar 95%. Rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

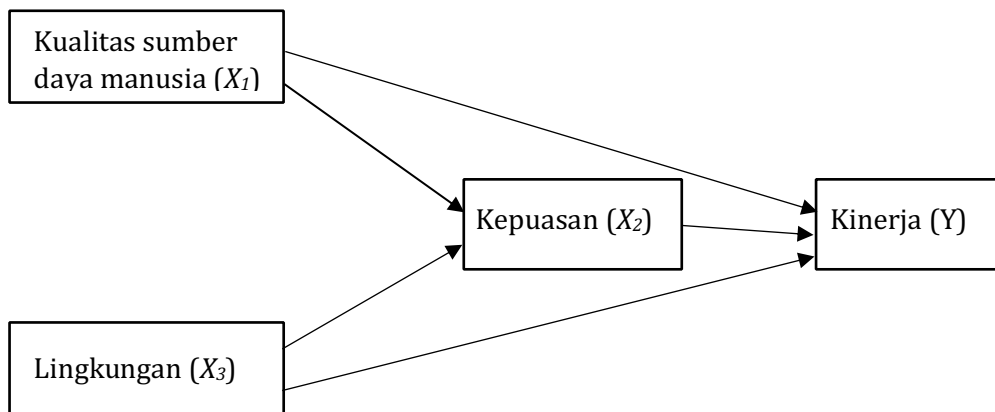
Keterangan:

n : Jumlah Sampel yang dicari

N : Ukuran Populasi

e : Nilai *margin of error* (besar kesalahan) dari ukuran populasi

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Pikir

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah Objek Penelitian

Kementerian Agama yang profesional dan andal adalah kementerian Agama didukung oleh ASN yang memiliki keahlian & keterampilan yang memerlukan kepandaian khusus serta dapat di percaya dalam menghasilkan produk yang berkualitas di bidang agama & pendidikan, Yang dimaksud “dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul” adalah produk yang berupa masyarakat yang taat dan sungguh-sungguh menjalankan ibadah, selalu menghindari perilaku atau pengungkapan yang ekstrem dan berkecenderungan ke arah dimensi atau jalan tengah, sempurna perkembangan akal budinya (untuk berpikir, mengerti, dan sebagainya) dan tajam pikiran, serta lebih pandai dan cakap.

Yang dimaksud “untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong-royong” adalah bahwa masyarakat yang mempunyai ciri-ciri di atas akan memberikan kontribusi terhadap terwujudnya visi Presiden dan Wakil Presiden dalam mewujudkan Indonesia yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong-royong.

Misi Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama
2. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
3. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata
4. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu
5. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan

6. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (*Good Governance*).

Adapun Tujuan Untuk mencapai Misi Kementerian Agama telah menetapkan enam tujuan sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas umat beragama dalam menjalankan ibadah
2. Penguatan kualitas moderasi beragama dan kerukunan umat beragama
3. Peningkatan umat beragama yang menerima layanan keagamaan
4. Peningkatan peserta didik yang memperoleh layanan pendidikan berkualitas
5. Peningkatan lulusan pendidikan yang produktif dan memiliki daya saing komparatif
6. Peningkatan budaya birokrasi pemerintahan yang bersih, melayani dan responsif.

Struktur Organisasi

Peraturan Daerah Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu pada PMA RI No. 19 Tahun 2019 Mempunyai Tugas, fungsi, dan struktur organisasi Kantor kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu sebagai berikut :

1. Kepala Kantor
2. Kepala Sub Bagian Tata Usaha, membawahi :
 - a. Subbagian Umum dan Kepegawaian
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional
3. Kepala Seksi Bimbingan Masyarakat Islam, membawahi :
 - a. Kua
 - b. Penyuluh
 - c. Penghulu
4. Kepala Seksi Pendidikan Islam, membawahi :
 - a. Sekolah Islam SD IT SMP IT, Pondok Pesantren, T P A, T P Q, M I, MTS, MA, baik yang negeri maupun swasta
5. Kepala Seksi Penyelenggaraan Haji dan Umroh, membawahi :
 - a. Jamaah haji (pendaftaran dan daftar haji) KBIH
 - b. Travel Umroh
6. Penyelenggara Bimbingan Masyarakat Katolik (Penyuluh agama Katolik)

Fungsi Dalam melaksanakan tugas kantor Kementerian Agama Kabupaten Lebong sendiri menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan dan penetapan visi, misi, dan kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama kepada masyarakat di kabupaten/kota.
2. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan haji dan umrah, serta zakat dan wakaf.
3. Pelayanan, bimbingan, dan pembinaan di bidang pendidikan madrasah, pendidikan agama, dan pendidikan keagamaan.
4. Pembinaan kerukunan umat beragama;
5. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi.

6. Pengoordinasian perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program.
7. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Kementerian Agama di kabupaten / kota.

Karakteristik Responden

a) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender	Frekuensi	Percent
Laki-laki	89	47,6 %
Perempuan	98	52,4 %
Total	187	100 %

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Hasil temuan menunjukkan bahwa 52,4% responden berjenis kelamin perempuan dan 47,6% responden berjenis kelamin laki-laki. Ini menunjukkan bahwa pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu memiliki karyawan berjenis kelamin perempuan sedikit lebih banyak dari pada berjenis kelamin laki-laki.

b) Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Percent
<20 Tahun	26	10,7%
21-30 Tahun	73	39%
31-40 Tahun	55	29,4%
41-50 Tahun	33	17,6%
>50 Tahun	20	5%
Total	187	100%

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Dari hasil temuan menunjukkan bahwa 10,7 % responden berusia antara 20-30 tahun, 39% 21-30 tahun, 29,4% 31-40 tahun, 17,6% 41-50 tahun, dan 5% di usia >50 tahun hal ini menunjukkan bahwa pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu memiliki karyawan dengan usia lebih dari 31-40 tahun.

c) Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tingkat pendidikan	Frekuensi	Percent
SMA	9	5%
D3	45	24,1%
S1	118	63,1%
S2	15	8%
Total	187	100%

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Dari hasil data kuesioner berdasarkan tingkat pendidikan pegawai negeri sipil untuk pendidikan S2 8%, pendidikan S1 63,1%, pendidikan D3 24,1% dan pendidikan SMA 5% Ini menunjukkan bahwa pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu memiliki karyawan pendidikan S1 lebih banyak dari D3, S2 dan SMA.

d) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di Kemenag Lebong

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja di Kemenag Lebong

Masa Kerja	Frekuensi	Percent
< 1 Tahun	69	16,6 %
1-5 Tahun	87	46,5 %
6-10 Tahun	30	16 %
>10 Tahun	30	20,9 %
Total	187	100%

Sumber: Data Analisis Primer, 2024

Hasil temuan menunjukkan bahwa 16,6% responden telah bekerja selama kurang dari 1 tahun. 46,5% responden bekerja selama 1-5 tahun, 16% responden 6-10 tahun, 20,9% responden bekerja >10 tahun hal ini menunjukkan bahwa pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu memiliki pegawai baru yang bekerja dibandingkan dengan yang lama.

Uji Outer Model

Uji instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reabilitas didistribusikan kepada 187 pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu untuk dianalisis validitas dan reliabilitasnya dan hasil dari analisis tersebut dipergunakan sebagai bahan acuan dalam memperoleh data guna analisis lebih lanjut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan mencakup

kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dianalisis menggunakan alat analisis SmartPLS.

1. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Dimungkinkan untuk mengevaluasi validitas konvergen dengan melihat faktor pemuatan standar, yang menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dan konstruk, dan dengan demikian memberikan wawasan tentang sejauh mana skor item atau skor komponen berkontribusi terhadap skor konstruk secara keseluruhan. yang menjelaskan bahwa semua indikator dari empat variabel masing-masing sudah memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 (Hair et al., 2019).

Tabel 5. Hasil Pengukuran *Outer Loading*

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kualitas sumber daya manusia	Lingkungan Kerja
KK1	0,714			
KK2	0,866			
KK3	0,860			
KK4	0,875			
KK5	0,762			
KP1		0,919		
KP2		0,947		
KP3		0,939		
KP4		0,883		
KP5		0,928		
KSDM1			0,869	
KSDM2			0,912	
KSDM3			0,912	
KSDM4			0,895	
KSDM5			0,822	
LK1				0,905
LK2				0,921
LK3				0,928
LK4				0,874
LK5				0,888

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Nilai *loading factor* yang harus dicapai agar dapat dikatakan reliabel antara suatu konstruk dengan indikatornya adalah lebih besar dari 0,7 ($> 0,7$) (Hair et al., 2019). Maka dari itu, semua indikator Kualitas Sumber Daya Manusia (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja (Y) diuji validitas konvergen dengan menggunakan model pengukuran reflektif, dan indikator dengan nilai *loading factor* lebih dari 0,700 dianggap telah melewati ambang batas validitas konvergen. Ada beberapa indikator variabel yang memiliki nilai *outer loading* di bawah 0,700 seperti yang ditunjukkan oleh penelitian di atas. Untuk *outer loading* di atas 0,700 ini

berarti indikator-indikator ini diakui dapat diandalkan untuk studi dan dapat digunakan dalam strategi studi tambahan. Namun, untuk *outer loading* di bawah 0,700 dikeluarkan/dihapus agar dapat dilakukan pengujian ke tahapan berikutnya. Pada tahapan uji validitas diskriminan juga dilakukan lebih lanjut *exclude* data ekstrem.

2. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Pengujian validitas diskriminan digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu konstruk berbeda dengan konstruk lainnya. Nilai yang diperoleh korelasi antara konstruk yang sama tidak boleh lebih kecil dibanding dengan korelasi dengan konstruk yang berbeda (Hair et al., 2019). Hasil dari validitas diskriminan dapat dilihat pada hasil *Fornell Larcker Criterion* dan nilai *cross loadings* sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengukuran *Fornell Larcker Criterion*

Variable	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kualitas sumber daya manusia	Lingkungan Kerja
Kepuasan Kerja	0,818			
Kinerja Pegawai	0,771	0,923		
Kualitas sumber daya manusia	0,705	0,812	0,883	
Lingkungan Kerja	0,810	0,708	0,639	0,903

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

hasil dari nilai *Fornell-Larcker Criterion* yang menunjukkan bahwa nilai korelasi yang didapat antara konstruk dengan konstruk itu sendiri tidak lebih kecil dari nilai korelasi konstruk dengan konstruk yang lain. Hal tersebut berarti bahwa adanya perbedaan di antara konstruk-konstruk yang digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. Hasil Pengukuran *Cross loading*

Variabel	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kualitas sumber daya manusia	Lingkungan Kerja
KK1	0,714	0,430	0,385	0,597
KK2	0,866	0,716	0,644	0,747
KK3	0,860	0,780	0,727	0,660
KK4	0,875	0,682	0,620	0,708
KK5	0,762	0,463	0,434	0,686
KP1	0,697	0,919	0,724	0,634

KP2	0,725	0,947	0,791	0,677
KP3	0,719	0,939	0,780	0,696
KP4	0,683	0,883	0,698	0,624
KP5	0,732	0,928	0,752	0,637
KSDM1	0,643	0,690	0,869	0,571
KSDM2	0,632	0,731	0,912	0,561
KSDM3	0,611	0,734	0,912	0,591
KSDM4	0,640	0,728	0,895	0,596
KSDM5	0,584	0,699	0,822	0,497
LK1	0,727	0,605	0,574	0,905
LK2	0,751	0,579	0,521	0,921
LK3	0,786	0,638	0,572	0,928
LK4	0,739	0,637	0,560	0,874
LK5	0,744	0,730	0,652	0,888

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Hasil dari nilai *Cross loading*. *Cross loading* digunakan untuk mengetahui indikator pada variabel laten dapat membedakan atau menghubungkan dengan baik dengan indikator pada variabel lainnya (Hair et al., 2019). Hasil menunjukkan bahwa nilai yang dihasilkan antara indikator dengan variabel laten itu sendiri tidak lebih kecil dari nilai korelasi indikator dengan variabel laten lainnya. Maka dari itu, dapat dinyatakan telah memenuhi measurement model.

3. Construct Reliability and Validity

Tabel 8. Hasil Pengukuran Construct Reliability and Validity

Variable	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kualitas sumber daya manusia	0,929	0,930	0,946	0,779
Kepuasan kerja	0,876	0,893	0,910	0,669
Lingkungan kerja	0,944	0,944	0,957	0,816
Kinerja	0,957	0,958	0,967	0,853

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Tabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dari masing-masing variabel. Nilai *Composite Reliability* menunjukkan kebanyakan memiliki nilai 0,9 yang berarti lebih dari 0,7. Hal tersebut menunjukkan bahwa data yang dihasilkan reliabel dan bisa digunakan untuk penelitian. Begitu pun juga nilai dari *Cronbach's Alpha* yang menunjukkan semuanya lebih dari 0,7. Nilai paling terkecil sebesar 0.876 yang dimiliki variabel kepuasan kerja. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat konsistensi internal dapat dikatakan baik dan pernyataan yang digunakan reliabel sesuai dengan lapangan.

Uji Inner Model

a) R Square

Tabel 9. Hasil Pengukuran *Coefficient of Determination (R²)*

Model	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,741	0,737
Kinerja Pegawai	0,742	0,737

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

b) F Square

Tabel 10. Hasil Pengukuran F Square

Variabel	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai
Kualitas sumber daya manusia	0,199	0,518
Kepuasan kerja		0,088
Lingkungan kerja	0,938	0,020

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

c) Path Coefficients Direct Effect (Pengaruh Langsung)

Tabel 11. Hasil Pengukuran Path Coefficients Direct Effect

Variabel	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai
Kualitas sumber daya manusia	0,295	0,520
Kepuasan kerja		0,295
Lingkungan kerja	0,641	0,131

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

d) Hasil Uji Hipotesis

Tabel 12. Hasil Pengukuran Uji Hipotesis

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Kualitas sumber daya manusia -> Kepuasan Kerja	0,295	0,297	0,059	5,035	0,000
Kepuasan kerja -> Kinerja pegawai	0,295	0,292	0,078	3,770	0,000
Kualitas sumber daya manusia -> Kinerja Pegawai	0,520	0,525	0,082	6,349	0,000

Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja	0,641	0,640	0,057	11,160	0,000
Lingkungan Kerja -> Kinerja Pegawai	0,131	0,130	0,065	2,012	0,045

Sumber: *Output* Pengolahan dengan SmartPLS 3.0

Pembahasan

1. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu

Hasil yang dapat dijelaskan dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dapat diperkuat dengan pernyataan yang dibuktikan berdasarkan nilai t statistic sebesar 6,349 dan nilai p sebesar 0.000, yang berada di bawah 0.05. ini menggambarkan bahwa jika pegawai meningkatkan pengetahuan, kedisiplinannya maka hal tersebut dapat mendorong kinerja pegawai lebih maksimal. Oleh karena itu hasil tersebut sama dengan hasil penelitian. (Silalahi, 2020) Menerangkan yakni ada pengaruh berarti dari sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis pertama dapat dinyatakan diterima

2. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua menunjukkan bahwa pengaruh kualitas sumber daya manusia juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu Dapat diperkuat dengan pernyataan yang dibuktikan berdasarkan nilai t statistic sebesar 5,035 dan nilai p sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas sumber daya manusia maka kinerjanya akan semakin optimal dan menghasilkan kepuasan kerja dari pegawai, Hasil penelitian ini didukung oleh (Erica et al., 2020) yang membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel kualitas sumber daya manusia terhadap variabel kepuasan kerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur kualitas sumber daya manusia yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Dan sesuai dengan penelitian (Siregar et al., 2020) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan adanya pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat diperkuat dengan pernyataan yang dibuktikan dalam nilai-nilai yang dihasilkan pada variabel Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai dengan nilai t-statistik sebesar 11,160 dan nilai p sebesar 0.000, yang berada di bawah 0.05. ini

membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini didukung oleh (Muthi'ah et al., 2022), dalam penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh baik lingkungan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan adanya pengaruh signifikan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu. Hal ini dapat diperkuat dengan pernyataan yang dibuktikan dalam nilai-nilai yang dihasilkan pada variabel Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-statistik sebesar 2,012 dan nilai p sebesar 0.045, yang berada di bawah 0.05. ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu. Hasil penelitian ini didukung oleh (Tresina, 2021) yang menggambarkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis keempat dinyatakan diterima.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kelima menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu Dapat diperkuat dengan pernyataan yang dibuktikan berdasarkan nilai t statistic sebesar 3,770 berada di bawah ambang batas kritis 1.96 dan nilai p sebesar 0.000 lebih besar dari 0.05. hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat kepuasan kerja karyawan maka kinerjanya akan semakin optimal. Hasil penelitian ini didukung oleh (Erica et al., 2020) yang membuktikan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur kepuasan kerja yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dan sesuai dengan penelitian (Siregar et al., 2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis kedua dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kualitas sumber daya manusia, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kementerian agama Kabupaten Lebong Provinsi Bengkulu, maka dapat disimpulkan :

Hasil variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ini menggambarkan bahwa semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dilakukan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ini menggambarkan bahwa semakin kuat

kepuasan kerja yang dilakukan pegawai maka akan semakin tinggi kinerja yang dihasilkan. Hasil variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, dapat diberikan saran penelitian sebagai berikut:

Penelitian ini menyarankan untuk dilakukan penelitian lebih lanjut pada beberapa institusi lainnya serta dengan variabel-variabel lain yang lebih kompleks karena masih banyak faktor lain yang perlu diungkap dalam mempengaruhi kinerja pegawai, seperti dari perspektif *human capital* pengembangan karir, rotasi pekerjaan dan lain-lain. Kemudian diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk menggunakan metode yang lebih rinci serta menambah jumlah responden sehingga mampu mendeskripsikan analisis yang lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- A Sunda - Forum Manajemen Indonesia, (2018). Pengaruh struktur organisasi, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja sebuah studi kasus terhadap pimpinan perguruan tinggi swasta (PTS) di provinsi sumatera selatan.
- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe: Unimal Press.
- Aisyah, N. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep & Studi Kasus*. CV AA Rizky.
- Febrianto Putra, L. O. M., & Arsyad, M. (n.d.). *PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KONAWE SELATAN*.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2019). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Hardiyansyah, H., Sunda, A., Bob, S., & Koesharijadi, K. (2018). Public Service Quality of the Tax Service Office of Pratama Palembang: Qualitative Study of Taxpayer Service. *Scholars Journal of Arts, Humanities and Social Sciences*, 6(1b), 85–91.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Indriani, R. A. R. F. (2021). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Banyuasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (Ijmp)*, 2(2), 291–296.

- Junaidi, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora Dan Politik*, 1(4), 411-426.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Kuncoro, A. B., & Suprpto, Y. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt. Valdo Sumber Daya Mandiri Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3).
- Mahendra, R., Agustang, A., Idkhan, A. M., & Rifdan, R. (2021). Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Publik. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(4).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Marto, S. (2021). *Manajemen pelayanan publik*. Yayasan kita menulis.
- Mirwanto, & Farida, I. (2022). Efektivitas Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Lampung. *Jurnal STIA Bengkulu:Committe to Administration for Education Quality*, 1(1), 69-74.
- Nadiah Abidin, S. S. (2023). PERENCANAAN KOMPENSASI. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*, 101.
- Nur, W. S., Meigawati, D., & Sampurna, R. H. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. *Dinamika: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364-376.
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108-110.
- Pradipta, R. N., & Suhermin, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(7).
- PUTRA, E. (2023). *KINERJA APARATUR DALAM PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR DI PROVINSI LAMPUNG (STUDI DI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI LAMPUNG)*.
- Rachman, R. (2018). Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Sekda Kab. Malang. *Jurnal Manajemen Jayanegara*, 10(1).
- Rodiyah, I., & Agustina, I. (2020). Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik (Msdm-Sp). *Umsida Press*, 1-146.

- S Ariana. (2008) Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Capital Management Approach).
- Sakban, S., Nurmal, I., & Ridwan, R. Bin. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 2(1), 93-104.
- Silalahi, L. M. (2022). Pengaruh kualitas sumber daya manusia, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (studi literature manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 257-269.
- Sitohang, S. (2010). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pengrajin Sentra Industri Kecil Tenun Ikat. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 14(1), 57-81.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sukmana, D. J., Hardani, H., & Irawansyah, I. (2020). Pemeriksaan kesehatan gratis sebagai upaya peningkatan kesadaran masyarakat terhadap deteksi dini penyakit tidak menular. *Indonesian Journal of Community Services*, 2(1), 19-26.
- Utami, L. R., & Sujarweni, V. W. (2020). Peran lembaga keuangan terhadap pertumbuhan usaha mikro kecil dan menengah (studi kasus di Kota Yogyakarta). *Monex: Journal of Accounting Research*, 9(1), 86-96.
- Widhiantara, P. A. W., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Kuta. *Jurnal EMAS*, 4(1), 135-146.