



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 1129-1138

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Analisis Lingkungan Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor

Ahmad Rosadi¹, Ja'far Amir^{2✉}, Titing Widyastuti³, Suyanto Suyanto⁴

Universitas IPWIJA

Email: jafar.amir1969@gmail.com^{2✉}

Abstrak

Adanya perubahan lingkungan kerja yang terjadi di sekretariat daerah Kabupaten Bogor telah mendorong penulis untuk meneliti dampaknya terhadap kinerja pegawai. Perubahan lingkungan kerja diakibatkan oleh adanya perubahan kepemimpinan diberbagai tingkatan pemerintahan. Berdasarkan data kinerja dan referensi karya ilmiah yang ada, menunjukkan adanya berbagai aspek yang mempengaruhi Kinerja pegawai. Menurut pengamatan penulis, factor kemampuan kerja dan kompensasi menjadi variabel yang sangat penting untuk diteliti Dengan metode penelitian deskriptif kuantitatif, penulis mengungkapkan efek pengaruh variabel tersebut. Data primer diperoleh dengan mengedarkan kuesioner secara online kepada 147 orang pegawai. Aplikasi olah data yang dipergunakan adalah SMART PLS 4,0, dengan model hubungan pemoderasian. Terungkap bahwa lingkungan kerja telah memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini membawa implikasi managerial berupa beberapa rekomendasi perbaikan kinerja pegawai. Penulis menyarankan agar penelitian ini dilanjutkan dengan penggunaan variabel yang lebih spesifik dan penggolongan responden. Sehingga diharapkan rekomendasi yang diusulkan dapat menghasilkan optimalisasi kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Bogor.

Kata Kunci : *Kemampuan Kerja, Kinerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Moderasi.*

Abstract

The change in the work environment that occurred in the regional secretariat of Bogor Regency has encouraged the author to examine its impact on employee performance. Changes in the work environment are caused by leadership changes at various levels of government. Based on performance data and references from existing scientific papers, it shows that there are various aspects that affect employee performance. According to the author's observation, the factor of work ability and compensation is a very important variable to be researched. With the quantitative descriptive research method, the author revealed the effect of the influence of these variables. Primary data was obtained by distributing questionnaires online to 147 employees. The data processing application used is SMART PLS 4.0, with a moderation relationship model. It was revealed that the work environment has moderated the relationship between compensation to employee performance. This brings managerial implications in the form of several recommendations for improving employee performance. The author suggests that this study be continued with the use of more specific variables and classification of respondents. So it is hoped that the proposed recommendations can result in optimizing the performance of Bogor regency regional secretariat employees.

Keyword: *Work Ability, Performance, Compensation, Work Environment, Moderation.*

PENDAHULUAN

Memahami pentingnya keberadaan SDM di era global saat ini, organisasi pemerintah yang ingin bertahan dalam persaingan harus memiliki SDM yang unggul dan kompetitif. Salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas dan kompetensi SDM (Pasaribu, 2019). Dengan meningkatkannya kompetensi Sumber Daya Manusia diharapkan pegawai dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih baik sesuai dengan standar kinerja yang dipersyaratkan (Hanafiah et al., 2022).

Kondisi saat ini kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor dirasakan belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari capaian kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Bogor pada tabel dibawah ini.

Tabel 1. Capaian Kinerja Sekretariat kabupaten Bogor

No	Indikator Kinerja Makro	Capaian Kinerja Tahun 2020	Capaian Kinerja Tahun 2021	Perubahan
1	Indeks Pembangunan Manusia	70,40	70,60	0,28%
2	Angka Kemiskinan	7,69%	8,13%	0,44%
3	Angka Pengangguran	14,29%	12,22%	-2,07%
4	Pertumbuhan Ekonomi	-1,77%	3,55%	5,32%
5	Pendapatan Per Kapita	Rp. 43.512.751,99	Rp. 45.273.778,60	4,05%

6	Ketimpangan Pendapatan (<i>Gini Ratio</i>)	0,381	0,396	1,5%
---	--	-------	-------	------

Data diolah penulis, 2024

Selain faktor Sumber daya manusia, perkembangan digitalisasi membawa pengaruh di segala lini kehidupan. Baik dalam bidang industri, teknologi, perbankan, hingga dunia pemerintahan daerah. Sebut saja maraknya berbagai aplikasi online seperti Gojek, Grab, Kredivo, Traveloka, hingga OVO, e money dan aplikasi resmi yang diterapkan oleh pemerintahan pusat. Beberapa efek positif pesatnya digitalisasi adalah memudahkan masyarakat, pegawai dalam hal transportasi, memesan makanan, melakukan pinjaman uang, hingga kemudahan dalam pelaporan pekerjaan.

Saat ini, lingkungan kerja berubah dengan cepat dan akibat dari kecepatan dan keragaman perubahan ini memiliki dampak besar pada kinerja pegawai. Perubahan ekonomi, keragaman kebutuhan dan kemajuan dalam Teknologi telah menyebabkan keberhasilan organisasi tergantung pada manajemen yang efisien dan efektif dari semua aspek kegiatan mereka (Zardeini Hosein et al., 2014). Dinamika persaingan antar instansi pemerintahan mendorong penulis emalkukan penelitian tentang dam[ak perubahan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten Bogor. Demikian juga para pelaku bisnis akan selalu membuat strategi yang tepat untuk memenangkan persaingan (Dana & Fong, 2011). Sangat penting untuk mengetahui variabel yang berpengaruh besar didalam kinerja pegawai atau karyawan di dunia bisnis maupun pemerintahan.

Pada penelitian terdahulu telah diusulkan model hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja, dimana terdapat perbedaan hasil penelitian.

No.	Peneliti, Tahun	Isu	Hasil
1.	(Nabawi, 2019)	Lingkungan Kerja dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai PUPR Aceh Tamiang
2.	(Arianto, 2013)	Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Yaspenlub Demak

Variabel lain yang menurut penulis penting adalah kemampuan kerja pegawai dan Kompensasi yang diberlakukan saat ini. Beberapa kebijakan pemerintahan nasional dan pesatnya teknologi dan digitalisasi kinerja pemerintahan (Saleem et al., 2023), menyebabkan perubahan terhadap kompetensi yang dibutuhkan dan kompensasi yang diterapkan bagi ASN. Psikologi para pegawai milenial juga menjadi faktor penting yang mendorong adanya

perubahan kompetensi (Astuti et al., 2023). Penulis merasa penting untuk melakukan karena dari beberapa penelitian terdahulu terdapat inkonsistensi hasil penelitian (Wayan et al., n.d.), (Lubis, 2021), (Ariana & Riana, 2013), (Prasetyo et al., 2017), (Sari et al., n.d.), (Retnosari et al., 2016), (Mulya Inda Sari et al., n.d.), (Andisi & Uhing, 2018), (Kompensasi et al., 2022) Ini berarti masih terbukanya ruang penelitian dengan variabel dependen kinerja pegawai.

Dari sekian penelitian belum ditemukan adanya model pemoderasian oleh lingkungan kerja yang menghubungkan dengan kinerja. Model pemoderasi yang ada adalah kepemimpinan transformasional dan motivasi (Udin, 2023). Maka penulis mengadakan penelitian terhadap 147 pegawai sekretariat kabupaten Bogor dengan model moderasi Lingkungan Kerja. Penelitian dilakukan pada periode Maret 2023 sampai dengan Juli 2023.

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan bagi para pimpinan pemerintahan di Indonesia. Juga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna pemahaman terhadap pegawai pada era industry 4,0 (Harayama, n.d.) dan Society 5,0 (Carayannis & Morawska-Jancelewicz, 2022).

METODE PENELITIAN

Metode kuantitatif deskriptif (M.Si et al., 2020) penulis pergunakan untuk mendapatkan hasil yang optimal. Sedangkan untuk pengolahan data primer penulis menggunakan aplikasi Smart PLS 4,0 (Ghozali & Latan, 2015), (Rafiq et al., 2020). Beberapa penelitian yang terdahulu juga menggunakan metode ini seperti penelitian tentang sistem kerja dan kinerja karyawan (Li et al., 2019). Juga Gross et al., (2019) yang meneliti motivasi layanan publik terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilakukan di lingkungan sekretariat daerah kabupaten Bogor dengan populasi sesuai dengan data kepegawaian berikut:

Tabel 2. Data Aparatur Sipil Negara sekretariat kabupaten Bogor

No	Unit Kerja (Bagian)	Laki laki	Pere mpuan
1	Sekretariat Daerah	1	
2	Staf ahli	3	
3	Analisis Kebijakan Utama	2	
4	Analisis Kebijakan Madya	1	
5	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat	1	
	Tata Pemerintahan	9	6
	Perindang undangan	9	7
	Kerjasama dan bantuan hukum	6	9
	Kesejahteraan rakyat	7	3
6	Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1	

	Perekonomian	4	8
	Administrasi Pembangunan	7	5
	Pengadaan barang dan Jasa	26	14
	Sumber Daya alam	4	5
ID	Asisten Administrasi Umum	1	
	Organisasi	5	8
	Umum	41	10
	Perencanaan dan Keuangan	11	2
	Protokol dan komunikasi Pimpinan	14	2
	Total	153	79

Data diolah penulis, 2024

Adapun data penelitian didapatkan dari sebaran kuesioner dengan aplikasi google form terhadap 147 pegawai dari jumlah keseluruhan pegawai sebanyak 232 orang. Jumlah ini mempertimbangkan keterpenuhan sampel berdasarkan rumus Slovin (Sugiyono, 2013). Smart PLS memungkinkan pengujian pengaruh dengan menjalankan menu bootstrapping, dengan terlebih dahulu memenuhi persyaratan uji klasik (Hair, 2014), (Hair et al., 2019) (Sarstedt et al., 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

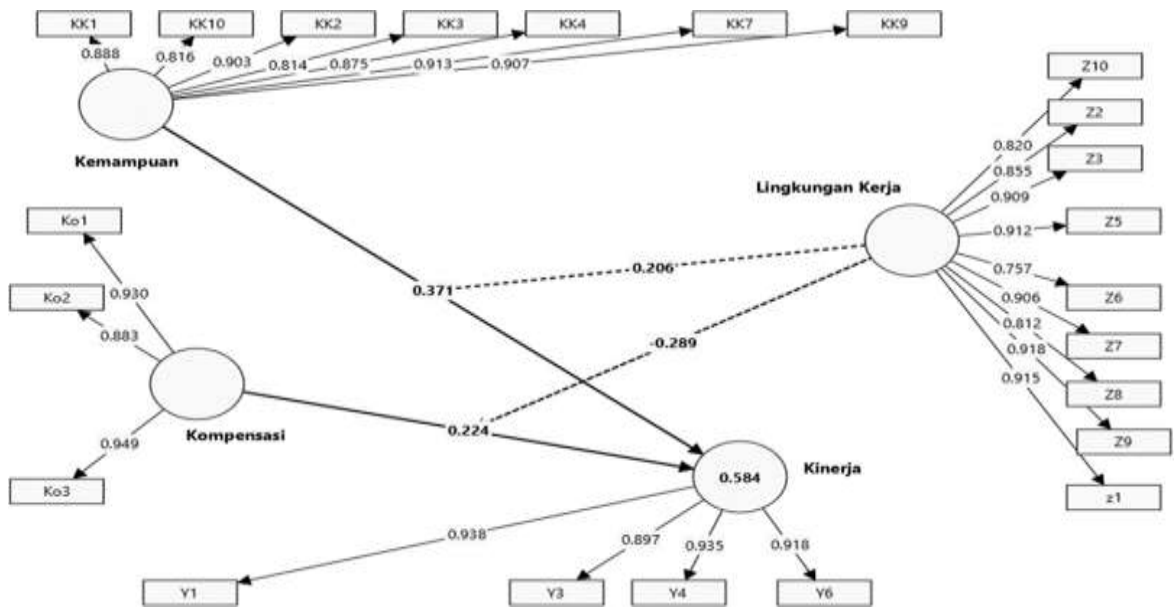
Langkah pertama adalah melakukan uji klasik dengan melihat nilai outer loading harus diatas 0,7. Yang berarti indikator tersebut mampu merefleksikan variabel, atau terpenuhi syarat validitas.

Tabel 4.1. Outer Loading Awal sebelum menghilangkan outlayer

X1	Outer L	X2	Outer L	Z	Outer L	Y	Outer L
KK1	0,877	Ko1	0,799	Z1	0,911	Y1	0,898
KK2	0,897	Ko2	0,84	Z2	0,857	Y2	0,244
KK3	0,815	Ko3	0,892	Z3	0,91	Y3	0,892
KK4	0,868	Ko4	0,616	Z4	0,619	Y4	0,88
KK5	0,621	Ko5	0,445	Z5	0,915	Y5	0,71
KK6	0,572	Ko6	0,673	Z6	0,772	Y6	0,914
KK7	0,904	Ko7	0,63	Z7	0,906	Y7	0,293
KK8	0,348	Ko8	0,481	Z8	0,811	Y8	0,637
KK9	0,903	Ko9	0,475	Z9	0,918	Y9	0,569
KK10	0,826	Ko10	0,427	Z10	0,813	Y10	0,675

Setelah dilakukan penghilangan outlayer maka didapatkan data outer loading seperti

pada gambar berikut, dan dijalkannya menu bootstrapping.



Gambar 4.1. Outer loading setelah penghilangan out layer

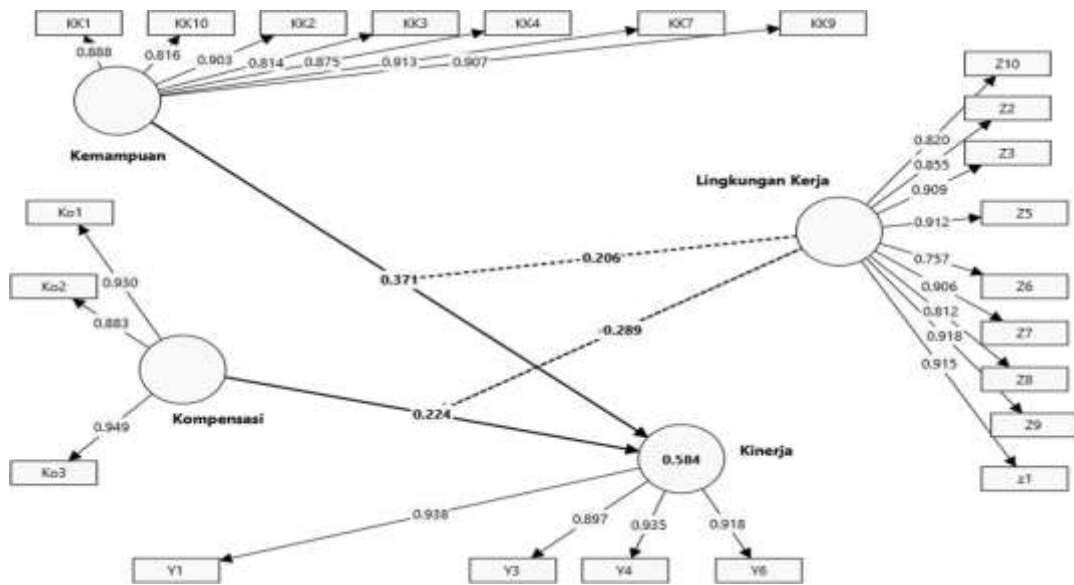
Data diolah penulis, 2024

Untuk mengetahui uji korelasi maka dilakukan operasional bootstrapping, dan dilihat nilai P value sebagai sarat diterimanya hipotesis. Dengan kekuatan efek dengan melihat nilai original value:

Tabel 4.3. Uji Korelasi

No	Korelasi	Original sample	P Value
1	Kemampuan → Kinerja	0,369	0,004
2	Kompensasi → Kinerja	0,220	0,042
3	Lingkungan Kerja → Kinerja	0,235	0,050
4	Lingkungan Kerja x Kemampuan → Kinerja	0, 212	0,076
5	Lingkungan Kerja x Kompensasi → Kinerja	-0, 298	0,045

Terlihat adanya nilai outer loading yang dibawah 0,7 sebagai sarat terpenuhinya ketercukupan nilai loading (F. Hair Jr et al., 2014). Sehingga penulis melakukapenghapusan beberapa indikator dengan nilai outer loading out layer tersebut. Setelah dilakukan penghapusan maka didapatkan data akhir outer loading sbb:



SIMPULAN

Kemampuan Kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja sekretariat daerah kabupaten Bogor. Hasil ini mengindikasikan bahwa praktik kemampuan yang telah diidentifikasi dalam penelitian secara parsial memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi hubungan kemampuan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Lingkungan Kerja baik fisik maupun non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil ini menyiratkan bahwa aspek-aspek lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian memiliki dampak yang signifikan dalam mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja tidak memoderasi hubungan variabel kemampuan kerja terhadap kinerja namun memoderasi hubungan kompensasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Andisi, C., & Uhing, Y. (2018). Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah, Kompensasi dan Jaminan Sosial Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Ariana, I. W. T., & Riana, I. G. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1).
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.

- Astuti, S. D., Riyanto, F., & Ingsih, K. (2023). Is Ethical Leadership Style More Suitable For Millennial State Civil Apparatus? *Quality - Access to Success*, 24(192), 249–260. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.29>
- Carayannis, E. G., & Morawska-Jancelewicz, J. (2022). The Futures of Europe: Society 5.0 and Industry 5.0 as Driving Forces of Future Universities. *Journal of the Knowledge Economy*, 13(4), 3445–3471. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00854-2>
- Dana, J. D., & Fong, Y. F. (2011). Product quality, reputation, and market structure. *International Economic Review*, 52(4), 1059–1076. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2354.2011.00659.x>
- F. Hair Jr, J., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106–121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least square: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3,2-2/E*. Badan Penerbit UNDIP.
- Gross, H. P., Thaler, J., & Winter, V. (2019). Integrating Public Service Motivation in the Job-Demands-Resources Model: An Empirical Analysis to Explain Employees' Performance, Absenteeism, and Presenteeism. *International Public Management Journal*, 22(1), 176–206. <https://doi.org/10.1080/10967494.2018.1541829>
- Hair, J. F. (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*. SAGE.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. www.cengage.com/highered
- Hanafiah, H., Sauri, R. S., Rahayu, Y. N., & Arifudin, O. (2022). Upaya Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru melalui Supervisi Klinis Kepala Sekolah. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(10), 4524–4529.
- Harayama, Y. (n.d.). *COVER STORY Collaborative Creation through Global R&D 8. TRENDS Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society Japan's Science and Technology Policies for Addressing Global Social Challenges Creating Innovation that Helps Solve Social Challenges*.
- Kompensasi, D., Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan, M., Literature Sutrisno, R., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature Universitas PGRI Semarang 1 , Universitas Cipasung Tasikmalaya 2 , Politeknik LP3I Makassar 3 STIA Bandung 4 , Universitas Pertiwi 5 sutrisno@upgris.ac.id 1 *Corresponding Author. *Management Studies and*

- Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Li, C., Naz, S., Khan, M. A. S., Kusi, B., & Murad, M. (2019). <p>An empirical investigation on the relationship between a high-performance work system and employee performance: measuring a mediation model through partial least squares–structural equation modeling</p>. *Psychology Research and Behavior Management*, Volume 12, 397–416. <https://doi.org/10.2147/PRBM.S195533>
- Lubis, M. T. (2021). Pengaruh Sistem Kerja Kontrak, Kompensasi dan Career Path Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel GranDhika Setiabudi Medan. *Kumpulan Karya Ilmiah Mahasiswa Fakultas Sosial Sains*, 1(01).
- M.Si, H., Ustiawaty, J., Andriani, H., Istiqomah, ria, Sukmana, D., Fardani, R., auliya, nur, & Utami, E. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*.
- Mulya Inda Sari, S., Guslina, I., Adha, A., & Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti, S. (n.d.). *PENGARUH PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR KASIH SEJAHTERA, JAKARTA*.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Prasetyo, Y., Hasiholan, L. B., & Wulan, H. S. (2017). Sistem Kerja Kontrak, Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MNC Kabel Mediacom. *Journal of Management*, 3(3).
- Rafiq, M., Zhang, X. P., Yuan, J., Naz, S., & Maqbool, S. (2020). Impact of a balanced scorecard as a strategic management system tool to improve sustainable development: Measuring the mediation of organizational performance through PLS-Smart. *Sustainability (Switzerland)*, 12(4). <https://doi.org/10.3390/su12041365>
- Retnosari, I., Budi, L., Haryono, A. T., Jurusan, M., Fakultas, M., Dan, E., Universitas, B., Semarang, P., Dosen,), Manajemen, J., & Ekonomika, F. (2016). PENGARUH SISTEM KERJA KONTRAK, KOMPENSASI DAN CAREER PATH TERHADAP CORPORATE PERFORMANCE DENGAN KINERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. In *Journal Of Management* (Vol. 2, Issue 2).
- Saleem, I., Qureshi, T. M., & Verma, A. (2023). Task Challenge and Employee Performance: A Moderated Mediation Model of Resilience and Digitalization. *Behavioral Sciences*, 13(2). <https://doi.org/10.3390/bs13020119>
- Sari, S. M. I., Guslina, I., & Adha, A. (n.d.). *PENGARUH PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT) DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. FAJAR KASIH*

SEJAHTERA, JAKARTA.

- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. In *Handbook of Market Research* (pp. 1–40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D* (Oktober 2013, Vol. 19). ALFABETA, CV. https://elibrary.stikesghsby.ac.id/index.php?p=fstream&fid=140&bid=1879#flipbook-pdf_collections/7/
- Udin, U. (2023). A mediation-moderation model of transformational leadership and intrinsic work motivation for nurturing employee performance. *Journal of Social Economics Research*, 10(2), 22–33. <https://doi.org/10.18488/35.v10i2.3321>
- Wayan, I., Ariana, T., & Riana, G. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL CENDANA RESORT&SPA UBUD, GIANYAR*.
- Zardeini Hosein, Z., Yousefie, A., & Mohammad Tabatabaei Mehrizi, S. (2014). Evaluating and ranking performance by combination model of balanced scorecard and ariadne uncertain estimate. *Asian Social Science*, 10(2), 70–83. <https://doi.org/10.5539/ass.v10n2p70>