

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI INTERVENING PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KAB.SOLOK

Prenggi Odisa<sup>1</sup>, Robby Dharma<sup>2</sup>, Silvia Sari<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Putra Indonesia YPTK Padang  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Diterima Februari 17, 2025

Revisi Maret 17, 2025

Diterima April 28, 2025

### Kata kunci:

Lingkungan Kerja

Komunikasi

kinerja Pegawai

Kepuasan kerja

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok . Metode pengumpulan data melalui survei dan mengedarkan kuisisioner, dengan sampel 67 responden. Metode analisis yang digunakan *structural equation modeling* menggunakan smartpls. Hasil penelitian yang didapatkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok. lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok. kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok. lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok. komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## Penulis yang sesuai:

Prenggi Odisa

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

25145 Padang, Sumatera Barat

## PENDAHULUAN

Pengertian sumber daya manusia (SDM) secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi. Pengertian yang sederhana itu cenderung berdampak pada pengelolaan SDM di lingkungan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuhan yang bersifat universal dari makhluk yang berpredikat manusia. Secara terminologi sumber daya manusia berasal dari kata Bahasa Inggris Human Resource. Kata Human di Indonesia berarti Manusia (untuk kata benda) atau manusia (untuk kata sifat). Sedangkan kata Resource (singular) berarti sumber, seperti sumber air. (Nasution et al., 2023).

Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Dukcapil) memainkan peran vital dalam administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Indonesia. Tugas utamanya mencakup pembuatan dan pengelolaan dokumen penting seperti KTP, akta kelahiran, dan akta kematian. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat dan tuntutan 3 pelayanan publik yang lebih baik, beberapa fenomena terkait kinerja Dukcapil muncul, mencerminkan tantangan serta kemajuan yang dihadapi oleh institusi ini.

dapat di lihat target pencapaian kinerja pegawai organisasi dinas kependudukan pada tahun 2022 yaitu baik dengan aspek penilaian yang berdasarkan Meningkatnya manajemen tatakelola organisasi yang akuntabel dan profesional. dengan jumlah karyawan pada tahun 2022 yaitu 67 pegawai, sedangkan rating hasil kerja pada tahun 2022 semuanya sesuai ekspetasi dengan aspek pekerjaan berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif. Target kinerja pada tahun 2022 yaitu 100% dan target terealisasi 73% Pada tahun 2023 pencapaian kinerja pegawai organisasi meningkat pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab. solok yaitu baik dengan penilaian yang berdasarkan Meningkatnya manajemen tatakelola organisasi yang akuntabel dan profesional. dengan jumlah karyawan pada tahun 2023 yaitu 67 pegawai, sedangkan rating hasil kerja pada tahun 2023 48 pegawai hasil sesuai ekspetasi dan 19 pegawai lainnya mendapatkan hasil di atas ekspetasi dengan aspek pekerjaan berorientasi pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif dan kolaboratif. Target kinerja pada tahun 2023 yaitu 100% dan target terealisasi 78%.

Menurut (Avilla, 2022) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu pola tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diukur berdasarkan perbandingan dengan berbagai standar. Kinerja secara manajemen dapat dilihat sebagai penilaian kemampuan setiap individu dan kolektif individu pada suatu perusahaan atau organisasi untuk menjalankan fungsi dan perannya dalam aktivitas sehari-hari perusahaan. Dengan adanya kinerja, motivasi organisasi akan dirangsang ke arah pencapaian visi/ misi perusahaan.

Hal yang di penting dalam kinerja pegawai yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi. Kualitas kerja mencakup akurasi dan ketelitian dalam menyelesaikan tugas. Ketepatan waktu menunjukkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal, inisiatif mencerminkan proaktivitas dalam mengambil tindakan, kemampuan berkaitan dengan keterampilan dan pengetahuan, sedangkan komunikasi adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan efektif.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan salah satu akibat yang timbul dari perilaku organisasi. kepuasan kerja merupakan dimensi penting bagi organisasi, tanpa adanya kepuasan kerja pada anggota organisasi akan mempengaruhi pencapaian kinerja pribadi, kinerja kelompok dan kinerja organisasi (Dyanto & Sitorus, 2022).

Menurut (Kerja et al., 2019), Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari data tersebut dapat disimpulkan kinerja pegawai tidak optimal, disinyalir disebabkan oleh *knowledge management* dan *talent management* serta *employee engagement*. Kinerja merupakan keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang baik dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan seorang pegawai dalam memahami dan menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya sehingga dalam bekerja mendapatkan hasil yang optimal dan memuaskan.

Menurut (Sunanda, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut; Variabel individu meliputi kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik. latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman. Demografis umur, etnis, dan jenis kelamin. Variabel organisasi meliputi, sumber daya, kepemimpinan, imbalan, dan infrastruktur Variabel psikologis meliputi, persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Salam, S. A., & Zainuddin, B. 2023) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. 2023) yang menyatakan bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Prakoso, M. T. B., & Rismawati, R. 2023) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Herawati, N., Mastuti, D. N., & Irawan, B. C. 2023) yang menyatakan Hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan hubungan negatif signifikan, kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan hubungan positif signifikan.. Penelitian yang dilakukan oleh (Fauji, A., & Damaihati, S. 2023) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh (Manihuruk, F. E. 2023) yang menyatakan bahwa Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki dampak langsung yang signifikan pada kepuasan kerja. Secara tidak langsung, komunikasi interpersonal memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja, tetapi komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan pada kinerja melalui kepuasan kerja.

## TINJAUAN LITERATUR

Menurut (Kurniawan et al., 2022) berpendapat bahwa kinerja karyawan sangat penting karena berkaitan dengan hasil dan keberhasilan organisasi. Kinerja dicapai ketika seorang karyawan mencapai tujuan organisasi dengan cara yang sangat efektif dan efisien.

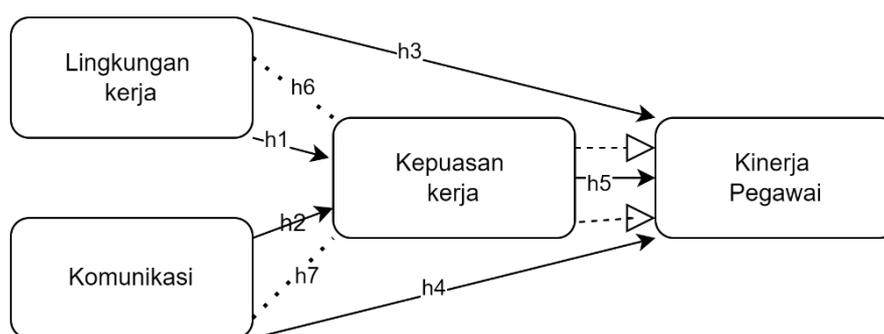
Hal yang di penting dalam kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Kualitas kerja di ukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas keterampilan dan kemampuan pegawai. Kuantitas kerja yang merupakan jumlah yang di hasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan. Ketepatan waktu tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang di tentukan. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Kemandirian tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Lingkungan kerja adalah lingkungan yang mempengaruhi pembentukan perilaku seseorang dalam bekerja. Lingkungan kerja tersebut dapat di bagi 2 yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang di sediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai. (Prawoto & Hasyim, 2022).

Menurut (Fauzi et al., 2022) komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari satu pihak baik individu, kelompok atau organisasi sebagai sender kepada pihak lain sebagai receiver untuk memahami dan terbuka peluang memberikan respon baik kepada sender.

Menurut (Rambe & Hasibuan, 2022) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungan dengan produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan seiring dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Dari rumusan masalah, landasan teori dan kerangka konseptual tersebut, maka penulis dapat membuat gambaran kerangka pikir sebagai berikut:



## METODE

### 2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya (Hermawan, 2018). Objek tersebut bisa termasuk orang, dokumen atau catatan yang dipandang sebagai objek penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Solok sebanyak 67 orang. Pegawai yang menjadi subjek penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab.Solok.

#### 2.2.1 Uji Model Pengukuran (*Outer Model*)

Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item score atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, *loading factor* 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterirna. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel *outer loading* pada SmartPLS. Pada pengujian *composite reliability* ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel *Composite reliability* dan *Cronbachs Alpha* yang nilai nya harus lebih besar dari 0,7. Untuk pengujian *Disriminant Validity* dapat dilihat pada nilai *cross loading*. Nilai korelasi indikator terhadap konstruknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji *Disriminant Validity* dengan membandingkan nilai akar dari *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya (Saputro & Siagian, 2019).

#### 2.2.2 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Mengevaluasi model structural dengan melihat signifikansi hubungan antar konstruk/variabel. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coeficient*) yang menggambarkan kekuatan-kekuatan hubungan antar konstruk. Tanda atau arah dalam jalur (*path coeficient*) harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, signifikasinya dapat dilihat pada t test yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*. Interpretasi nilai  $R^2$  sama dengan interpretasi  $R^2$  regresi linear, yaitu besarnya *variability* variabel endogen yang mampu dijelaskan oleh variabel eksogen. Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari

besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,67 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,67 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,67 pada alpha 5%, maka Ha diterima.

Deskripsi Penelitian

Tabel 1. Perhitungan Hasil Penyebaran Kuesioner

No.	Kuesioner	Jumlah	Persentase%
1	Kuesioner yang didistribusikan	67	100
2	Kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Kuesioner yang salah isi (cacat atau rusak)	0	0
4	Kuesioner yang layak untuk olah data	67	100

Sumber : Hasil Survey, tahun 2025

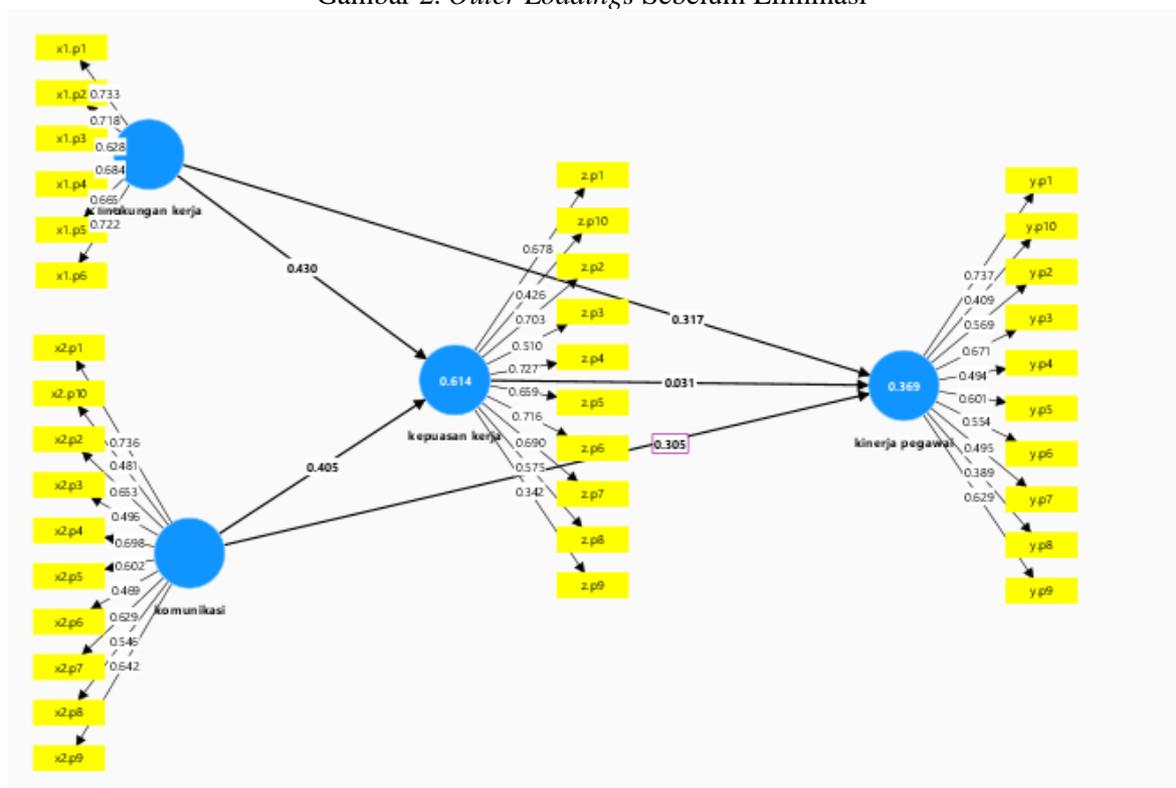
Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis *Partial Least Square* (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu *outer model* dan *inner model*. Penilaian *outer model* bertujuan untuk menilai korelasi antara *score item* atau indikator dengan skor konstruksya yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu item pernyataan. Pengujian *outer model* dilakukan berdasarkan hasil uji coba angket yang telah dilakukan untuk seluruh variabel penelitian. Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Dalam tahap pengembangan korelasi 0,50 sampai 0,6 dianggap masih memadai atau masih dapat diterima. Dalam penelitian batasan nilai nilai *convergent validity* di atas 0,7.

Pengujian *Outer Model (Structural Model)* Sebelum Eliminasi

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

Gambar 2. *Outer Loadings* Sebelum Eliminasi

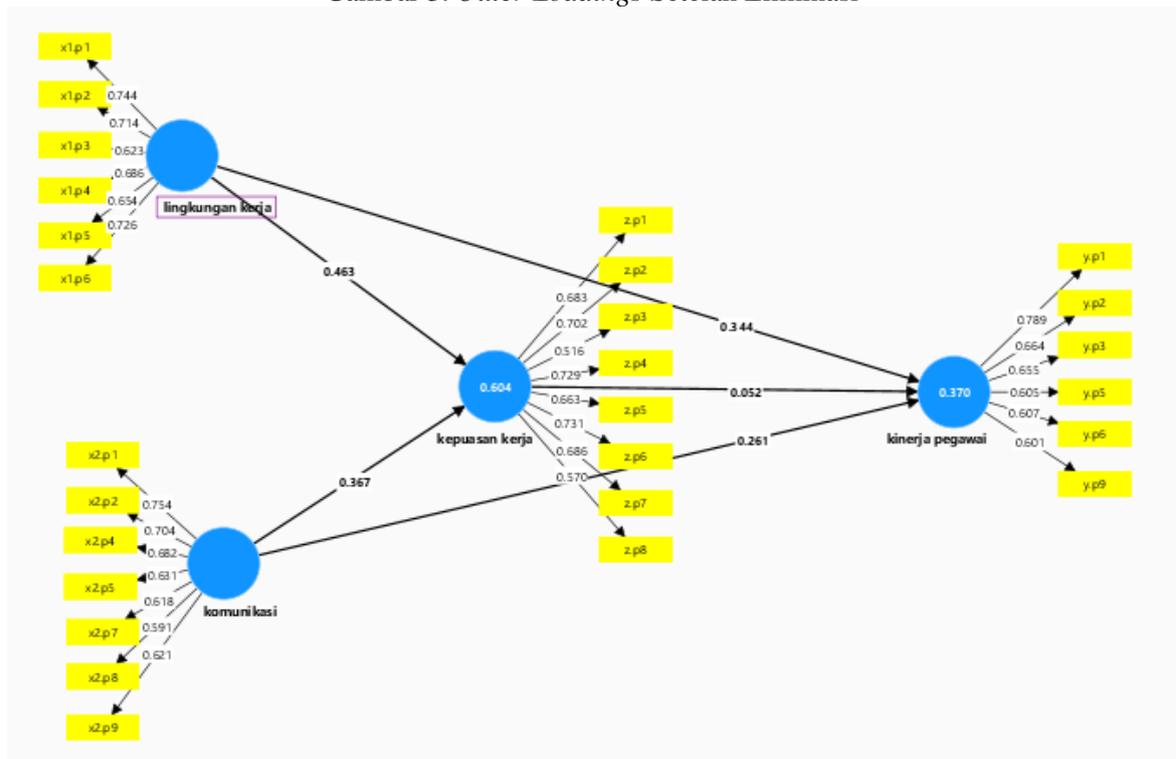


Dalam teknik analisis data dengan menggunakan SmartPLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability*. *Convergent validity* dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item-item *score* atau *component score* yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7

**Pengujian Outer Model (Structural Model) Setelah Eliminasi**

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

Gambar 3. Outer Loadings Setelah Eliminasi



**Penilaian Average Variance Extracted (AVE)**

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

Tabel 4. Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

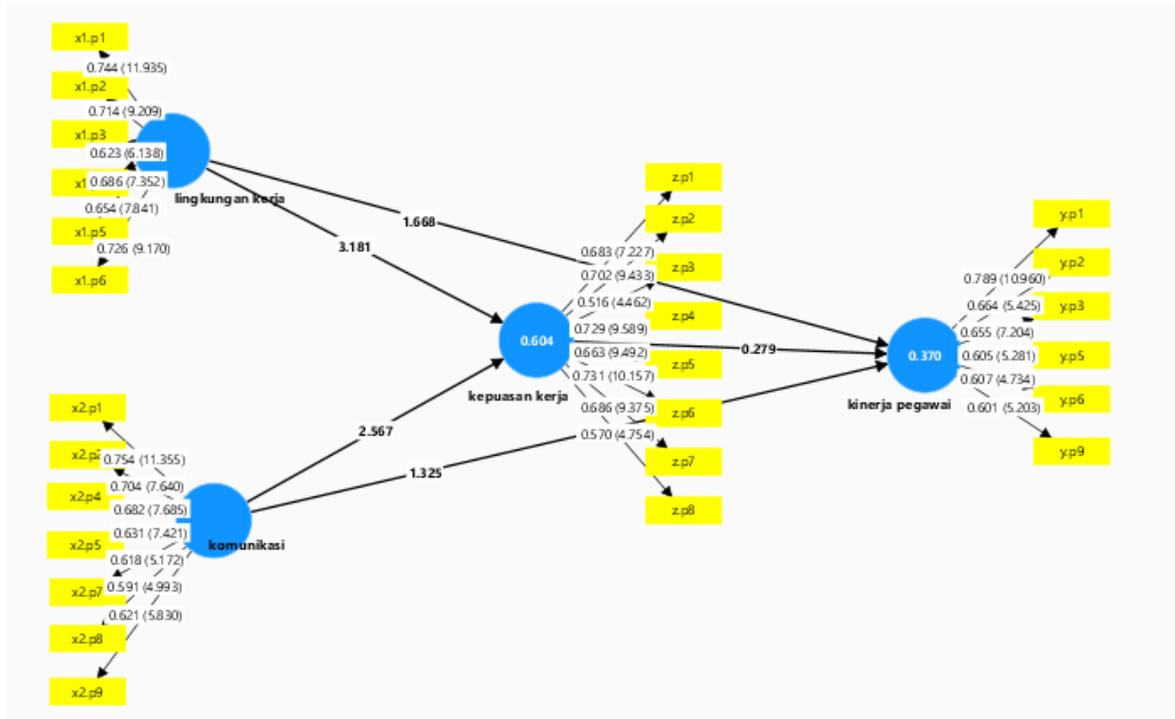
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,431
Lingkungan Kerja (X1)	0,480
Komunikasi (X2)	0,435
Kepuasan Kerja (Z)	0,441

Berdasarkan Tabel 4. dapat disimpulkan bahwa konstruk atau variabel di atas tidak memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* di bawah 0,50 kriteria yang direkomendasikan.

**Pengujian Inner Model (Structural Model)**

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

Gambar 4. *Struktural Model Inner*



Berdasarkan gambar diatas model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut:

- a. Model persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Lingkungan kerja dan Komunikasi terhadap kepuasan kerja dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian

$$Z = 0,463X_1 + 0,367X_2 + e_7$$

- b. Model persamaan II merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk lingkungan kerja, komunikasi dengan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dengan masing- masing koefisien yang ada untuk masing- masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$Y = 0,344X_1 + 0,261X_2 + 0,52Z + e_1$$

Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian *inner model* akan dievaluasi melalui nilai *R-Squared*, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*, berikut estimasi *R-Square*:

Tabel 4.5  
Evaluasi Nilai *R Square*

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,370	0,340
Kepuasan Kerja (Z)	0,604	0,591

Sumber : Hasil Uji Outer Model SmartPLS, tahun 2025

Pada table diatas terlihat nilai *R-Square* variabel kinerja pegawai sebesar 0,370 atau sebesar 37,0%, maka kontribusi variable lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap

kinerja pegawai sebesar 37,0% sisanya 63,0% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Nilai *R-Square* variabel *employee engagement* sebesar 0,604 atau sebesar sebesar 60,4%, maka kontribusi variabel lingkungan kerja, komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 60,4% sisanya 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian terhadap kepuasan kerja sebesar 60,4% sisanya 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti lingkungan kerja dan komunikasi.

#### Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,67 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,67 pada alpha 5%, maka  $H_0$  ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,67 pada alpha 5%, maka  $H_a$  diterima. Berikut hasil output *SmartPLS*, yang menggambarkan *output estimasi* untuk pengujian model *structural*.

Tabel 6. *Result For Inner Weights Direct Affect*

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics ((O/STDEV))</i>	<i>P Values</i>
X1 lingkungan kerja > y kinerja pegawai	0.344	0.362	0.206	1.668	0.095
X1 lingkungan kerja > z kepuasan kerja	0.463	0.451	0.146	3.181	0.001
X2 komunikasi > y kinerja pegawai	0.261	0.255	0.197	1.325	0.185
X2 komunikasi > kepuasan kerja	0.367	0.392	0.143	2.567	0.010
Z kepuasan kerja > y kinerja pegawai	0.052	0.067	0.187	0.279	0.780
Knowledge Management (X1) -> Employee Engagement (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.024	0.033	0.093	0.262	0.793
Talent Management (X2) -> Employee Engagement (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.019	0.024	0.077	0.249	0.803

#### KESIMPULAN

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok.
2. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok.
3. lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok.
4. komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok.
5. kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok.

6. lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok.
7. komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil kab.solok.

## References

- Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151-158.
- Avilla, G. (2022). Gaya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan reaksi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EKOBISTEK Fakultas Ekonomi*, 10(1), 129–140.
- Dyanto, D., & Sitorus, D. H. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bravo Engineering. *Jesya*, 6(1), 92–101. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.876>
- Fauji, A., & Damailhati, S. (2023). Efek lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 74-80.
- Fauzi, A., Fikri, A. W. N., Nitami, A. D., Firmansyah, A., Lestari, F. A., Widyananta, R. Y., Rahmah, T. S. N., & Pradana, T. W. (2022). Peran Komunikasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam 135 Organisasi di Pt. Multi Daya Bangun Mandiri (Literature Review Msdm). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 588–598.
- Herawati, N., Mastuti, D. N., & Irawan, B. C. (2023). Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Melalui Variabel Lingkungan Kerja Dan Variabel Beban Kerja. *ProBank*, 8(2), 206-216.
- Hermawan. (2018). Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Kerja, P., Pt, K., & Medika, A. (2019). Pengaruh Perilaku Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Administrasi Medika Jakarta Arsaman 1 , Sugiyanto 2 Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Pamulang.
- Kurniawan, S., Praningrum, & Dharmayana, I. W. (2022). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. *The Manager Review*, 4(1), 61–94. <https://doi.org/10.33369/tmr.v4i1.25839>.
- Manihuruk, F. E. (2023). Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 12(01), 115-128.
- Nasution, A., Dongoran, F. R., & Sadikin, A. (2023). Implication of Monitoring and Evaluation of School Quality (Case Study at SMPN 4 One Roof STU Jehe, Pakpak Bharat District). *PALAPA: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 11(1), 381–390.
- Prakoso, M. T. B., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Agrodana Futures Surabaya). *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 12(1).
- Prawoto, A., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pada Pt Manufakturing Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 5(3), 276–286. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i3.2485>
- Rambe, J. H., & Hasibuan, K. A. P. (2022). Pengaruh Kemudahan dan Manfaat Mobile Banking Terhadap Kepuasan Mahasiswa Jurusan Perbankan Syari'ah UIN Sumatera Utara. *EL MUDHORIB: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 3(1), 50–59. <https://doi.org/10.53491/elmudhorib.v3i1.437>.
- Salam, S. A., & Zainuddin, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Chostilla Konstruksi Indonesia. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai (JMMS)*, 7(4), 230-236.

- 
- Saputro, G. B., & Siagian, H. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja Di Head Office PT. Marifood. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 5(3), 1–8.
- Sunanda, W. D. (2019). Pengaruh kepemimpinan islami dan religiusitas terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening (studi kasus pada waroeng spesial sambal). *Jurnal Ilmu Manajemen, UNY*, 17, 20–36.