

STRATEGI PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI MELALUI OPTIMALISASI KEPUASAN KERJA DAN PRESTASI KERJA DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA CILEGON

Gema Fahlevi, B. Herawan Hayadi², Furtasan Ali Yusuf³

¹²³Universitas Bina Bangsa

Corresponding Atuthor: dindik123@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan penilaian kerja pemimin atas hasil kerja anggota yang dipimpin, dan berkewajiban untuk membangun rasa bahagia pada pegawai saat bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan melalui rasa bahagia sebagai bentuk etika epikuros. Metode penelitian adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah Para ASN dan NonASN yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. Teknik sampling menggunakan Teknik sampel jenuh sebanyak 85 pegawai. Alat analisis menggunakan alat statistic dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). hasil temuan) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja maka H1 ditolak 2) ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja maka H2 diterima. 3) ada pengaruh rasa Bahagia terhadap kepuasan kerja maka H3 diterima. 4) tidak ada pengaruh rasa Bahagia terhadap kinerja maka H4 ditolak. 5) tidak ada pengaruh rasa Bahagia terhadap prestasi kerja maka H5 ditolak

Kata kunci: Prestasi Kerja, Kepuasan Kerja, Penghargaan, Rasa Bahagia, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai beragam bentuk di setiap instansi pemerintah daerah dan umumnya menggambarkan prospek masa depan pegawai seperti promosi jabatan, penghargaan atau setidaknya, menimbulkan rasa percaya diri pegawai yang berdampak pada komitmen kerja, dan menggambarkan kepuasan pegawai. Peneliti sebelumnya kinerja pegawai adalah sebagai bentuk kompetensi dan disiplin kerja yang menjadi

identitas organisasi (Syahri et al., 2023), menciptakan iklim kerja yang mendukung manajemen karir, keleluasaan, dan kebebasan (kreatifitas) dalam melaksanakan tugasnya (Andoyo et al., 2022), kinerja dapat diukur melalui ketersediaan sistem informasi manajemen di Dinas Pendidikan dan kebudayaan yang membantu eketifitas kerja pegawai (Rizki et al., 2024), kinerja menggambarkan motivasi kerja yang melandasi keberhasilan organisasi (Hermayanti & Sabu, 2023), gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memengaruhi kinerja pegawai sebesar 62.8 %, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain (Rahmadani & Akbar, 2023). Berbeda dengan peneliti lainnya, Irawan et al. (2020) menyatakan masalah peningkatan kinerja pada pegawai masih membutuhkan kajian mengenai cara meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Prestasi kerja merupakan hasil kerja berkualitas dan dicapai oleh pegawai sesuai dengan tanggungjawabnya. Mahyuddin & Dari (2023) menyatakan bahwa prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari Lembaga pemerintah atau swasta, dan prestasi kerja dapat berupa produk atau jasa yang dikelola melalui kecakapan, kemampuan, pengetahuan, dan pengalamannya. Andoyo et al. (2022) menyatakan untuk meningkatkan prestasi kerja di lingkungan Dinas Pendidikan perlu menitikberatkan aspek pengembangan dan lingkungan kerja yang mendorong karir pegawai secara komprehensif, keleluasaan menyelesaikan pekerjaan, dan menindak tegas bagi pelanggar disiplin.

Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan prestasi karyawan dengan menawarkan mutasi kerja, pemberian promosi jabatan. Maesaroh & Trihudyatmanto, 2023) menyatakan bahwa tawaran mutasi dan promosi keduanya sebagai bentuk penghargaan terhadap hasil kerja pegawai, dan menimbulkan kesadaran untuk bekerja secara efektif. Dimensi Mutasi pegawai dapat dipahami melalui dua acara yaitu pengalaman, pengetahuan, dan tanggungjawab. Selain itu, prestasi memberi dampak pada pegawai antara lain mengatasi kejenuhan aktivitas rutin, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan memudahkan mewujudkan visi dan misi organisasi.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan yang melindungi hak pegawai saat bekerja, dan tempat kerja yang layak sehingga memberi kepuasan kerja bagi pegawai. Mardikaningsih & Sinambela (2022) menyatakan kepuasan kerja dapat terwujud apabila terjalin hubungan transaksional yang baik yang mengindikasikan keterikatan kerja, dan didukung lingkungan kerja fisik atau nonfisik. Pegawai akan merasa puas apabila didukung lingkungan kerja seperti fasilitas kerja, instalasi udara, ruang kerja yang nyaman, dan akan memberikan komitmen yang tinggi bagi tempat kerja. hubungan kepuasan kerja dan komitmen merupakan hubungan jangka Panjang, hubungan psikologis, hubungan kekuatan mental sehingga membangun hubungan kinerja yang baik. Bakti (2022) menyatakan Psikologis pegawai merupakan sifat dasar pegawai yang membutuhkan penagkuan akibat hubungan kerja dan interaksi social di tempat kerja. Salah satu bentuk interaksi social adalah penghargaan yang diberikan pihak pemberi kerja kepada pegawai yang telah berkontribusi tenaga, pikiran untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemberian penghargaan sebaiknya memberi dampak positif pada tambahan pendapatan pegawai atau peningkatan status social seperti tunjangan, bonus, dan hubungan social. Selain itu, penghargaan memberi manfaat antara lain, penghargaan mendorong individu pegawai bekerja sesuai dengan target kerja, dan memberi kesempatan seluas-luasnya untuk berkompetisi.

Berdasarkan pandangan tersebut, peneliti berasumsi bahwa kinerja pegawai merupakan identitas organisasi yang dapat diukur dengan faktor rasa bahagia yang dapat dijelaskan dalam

teori Etika Epikuros. Gunawan (2023) berpendapat bahwa etika Epikuros merupakan bentuk pemahaman pada lingkungan kerja yang dibangun bersama sehingga hilang rasa takut (rasa Bahagia). Keterlibatan rasa bahagia terhadap kinerja pegawai menjadi focus penelitian, dan tujuan penelitian bahwa peningkatan kinerja pegawai dapat dilihat dari etika epikuros (rasa Bahagia) dan sebagai mediasi antara peran prestasi kerja, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja pegawai. Dampak langsung rasa bahagia dalam teori epikuros dapat meningkatkan kinerja (etos kerja) sebagaimana pendapat dari Taasiringan et al. (2024) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan capaian kerja pribadi dan kelompok yang mencerminkan etos kerja, dan factor yang mempengaruhinya antara lain faktor standar operasional prosedur, disiplin kerja dan fasilitas kerja. Akan tetapi faktor-faktor tersebut dipergunakan untuk menindaklanjuti atau melaksanakan program kerja tetapi belum sepenuhnya dapat dikerjakan karena pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan sehingga tidak berjalan efektif. Peneliti lainnya Tauwi et al. (2024) berpandangan bahwa ada peran pimpinan yang berimplikasi langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Peran pemimpin merupakan peran pemimpin dalam merumuskan, melaksanakan dan mengevaluasi kinerja pegawai minimal enam bulan sekali. Pandangan ini dibuktikan dengan hasil penelitian Tauwi et al. (2024) bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya, fokus riset ini diadakan untuk menganalisis hubungan rasa bahagia terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon. Hal ini perlu dilakukan karena Dinas Pendidikan merupakan OPD yang menaungi bentuk Pendidikan dan berfungsi merumuskan rencana strategis dinas Pendidikan, dan melibatkan seluruh anggota organisasi diantaranya menjaga integritas pegawai melalui nilai luhur organisasi, menciptakan visi dan misi organisasi yang diinginkan dinas Pendidikan di masa depan, dan berupaya menciptakan kegiatan sesuai dengan capaian program kerja. Oleh karena itu, tujuan penelitian adalah untuk mendalami peran mediasi (rasa bahagia) sebagai etika epikuros dalam peningkatan sumber daya manusia pada dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon yang sedang berupaya meningkatkan pelayanan Pendidikan dan kualitas Pendidikan bertaraf 4.0.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan bentuk penelitian asosiatif kausalitas. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian yang berbentuk asosiatif kausalistik adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan hubungan tersebut mempunyai sifat sebab akibat. Penelitian ini akan menganalisis dan menjelaskan pengaruh prestasi kerja, kepuasan kerja dan penghargaan terhadap rasa bahagia, dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional random sampling, teknik ini digunakan karena tidak homogen. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa, "Proportional Random Sampling digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan terstratifikasi secara proporsional". Lapisan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Structural

Equation Modeling) berdasarkan komponen atau varians yaitu PLS (Partial Least Square). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan dibahas sehingga pada akhirnya dapat disimpulkan hasil penelitian dan diberikan saran terhadap permasalahan. Selain itu, hasil olah data mengindikasikan dua bentuk gambar antara lain oval, dan persegi, serta anak panah. Bentuk oval adalah variable laten, sedangkan gambar persegi mengindikasikan instrument variable. Anak panah merupakan alur hubungan (kausalitas) yang menghubungkan variable eksogen (prestasi kerja, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja (work reward) sedangkan variable endogen kinerja pegawai. Riset ini menambahkan variable mediasi Etika Epikuros yaitu rasa dapat memediasikan antara variable eksogen dan variable endogen.

METODE

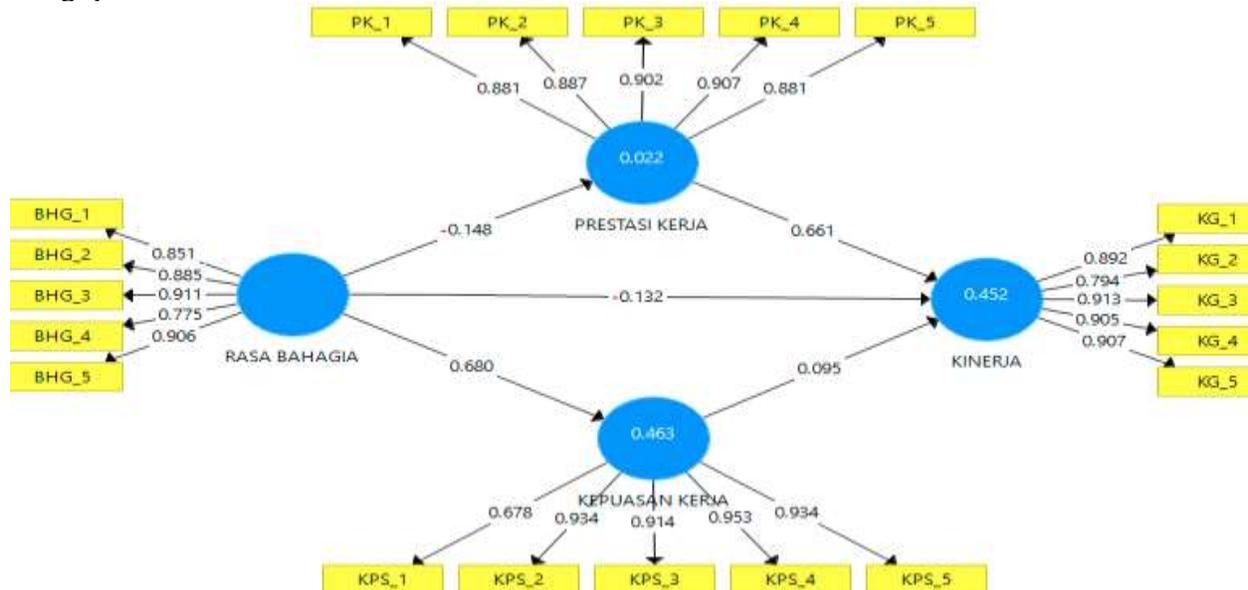
Penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif dan bentuk penelitian asosiatif kausalitas. Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian yang berbentuk asosiatif kausalistik adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan hubungan tersebut mempunyai sifat sebab akibat. Penelitian ini akan menganalisis dan menjelaskan pengaruh prestasi kerja, kepuasan kerja dan penghargaan terhadap rasa bahagia, dan implikasinya terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana diungkapkan dalam hipotesis, masing-masing akan diuraikan dalam indikator yang sesuai dan selanjutnya diturunkan menjadi item pertanyaan dalam instrumen penelitian.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proporsional random sampling, teknik ini digunakan karena tidak homogen. Sugiyono (2014) mengatakan bahwa, "Proportional Random Sampling digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan terstratifikasi secara proporsional". Lapisan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pegawai ASN di Lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Cilegon. Teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner yang dilanjutkan dengan uji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah SEM (Structural Equation Modeling) berdasarkan komponen atau varians yaitu PLS (Partial Least Square). Hasil analisis kemudian diinterpretasikan dan dibahas sehingga pada akhirnya dapat disimpulkan hasil penelitian dan diberikan saran terhadap permasalahan. Selain itu, hasil olah data mengindikasikan dua bentuk gambar antara lain oval, dan persegi, serta anak panah. Bentuk oval (lihat gambar 1) mengindikasikan variable laten, sedangkan gambar persegi mengindikasikan instrument variable. Anak panah merupakan alur hubungan (kausalitas) yang menghubungkan variable eksogen (prestasi kerja, kepuasan kerja, dan penghargaan kerja (work reward) sedangkan variable endogen kinerja pegawai. Riset ini menambahkan variable mediasi Etika Epikuros yaitu rasa dapat memediasikan antara variable eksogen dan variable endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti telah mengolah data responden melalui dua tahap pengujian antara lain pengujian outer model dan pengujian inner model. Kedua tahap ini dilakukan untuk mendapatkan kelayakan model, dan untuk memprediksi kekuatan hubungan antar variable serta untuk menjawab hipotesis penelitian. Diantara kedua tahap pengujian, peneliti menganalisis implikasi riset untuk mengembangkan teori, dan memberikan alternative solusi pada peningkatan sumber daya manusia (pegawai) di lingkungan dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon.

Pengujian Outer Model



Convergent Validity

Nilai *convergent validity* adalah nilai *loading factor* pada *variable laten* dengan manifestnya dan berdasarkan *convergent validity* dari semua indikator menunjukkan angka *loading factor* > 0.7.

Discriminant Validity

Nilai ini merupakan nilai *cross loading factor* yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan konstruk yang lain. Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu manifest reflektif akan dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* manifest pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing manifest.

Table 1. Discriminant Validity

	KEPUASAN KE...	KINERJA	PRESTASI KERJA	RASA BAHAGIA
KEPUASAN KE...	0.889			
KINERJA	-0.102	0.883		
PRESTASI KERJA	-0.162	0.666	0.892	
RASA BAHAGIA	0.680	-0.166	-0.148	0.867

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE yang > 0.5, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik. Validitas dari konstruk dengan melihat nilai AVE > 0.5 mengisyaratkan layak untuk dijadikan model.

Tabel 2. Average Variance Extracted

Variabel	Average Variance Extracted
Kepuasan Kerja	0.790
Prestasi Kerja	0.795
Rasa Bahagia	0.752
Kinerja	0.780

Composite Reliability

Data yang memiliki *composite reliability* > 0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi. Berdasarkan sajian output data dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* untuk semua variabel penelitian > 0,7. Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki *level internal consistency reliability* yang tinggi.

Tabel 3. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0.949
Prestasi Kerja	0.947
Rasa Bahagia	0.938
Kinerja	0.945

Keseluruhan hasil Pengujian Outer Model

Berdasarkan Tabel pengujian outer model terlihat bahwa semua item kuesioner telah memenuhi standar uji validitas konvergen yaitu AVE di atas 0,5 dan factor loading di atas 0,5 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan valid, serta telah memenuhi standar uji *composite reliability* yaitu lebih besar dari 0,7 yang berarti bahwa seluruh item dinyatakan reliabel.

Table 4. Pengujian Outer Model

Variabel	Indicator	Factor loading	AVE	Composite Reability
Prestasi Kerja	PK_1	0.881	0.795	0.947
	PK_2	0.887		
	PK_3	0.902		
	PK_4	0.907		
	PK_5	0.881		
Kepuasan Kerja	KPS_1	0.678	0.790	0.949
	KPS_2	0.934		
	KPS_3	0.914		
	KPS_4	0.953		
	KPS_5	0.934		
Rasa Bahagia	BHG_1	0.851	0.752	0.938
	BHG_2	0.885		
	BHG_3	0.911		
	BHG_4	0.775		
	BHG_5	0.906		
Kinerja	KG_1	0.892	0.780	0.945

KG_2	0.794
KG_3	0.913
KG_4	0.905
KG_5	0.907

Pengujian Inner Model
Colinearity

Adalah uji antar hubungan kuat atau tidak antar variable melalui penilaian Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF. Hasil olah data mengindikasikan tidak terjadi collinearity artinya tidak ada potensi hubungan yang kuat antar variable. Bagian yang perlu dianalisis dalam model structural yakni, koefisien determinasi (R Square) dengan pengujian hipotesis. Pengujian kolinearitas adalah untuk membuktikan korelasi antar variabel laten/konstruk apakah kuat atau tidak. Jika terdapat korelasi yang kuat berarti model mengandung masalah jika dipandang dari sudut metodologis, karena memiliki dampak pada estimasi signifikan statistiknya. Masalah ini disebut dengan kolinearitas (colinearity). Nilai yang digunakan untuk menganalisisnya adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF lebih besar dari 5,00 maka berarti terjadi masalah kolinearitas, dan sebaliknya tidak terjadi masalah kolinearitas jika nilai VIF.

Tabel 5. Colinearity

	KEPUASAN KE...	KINERJA	PRESTASI KERJA	RASA BAHAGIA
KEPUASAN KE...		1.875		
KINERJA				
PRESTASI KERJA		1.030		
RASA BAHAGIA	1.000	1.867	1.000	

Uji R-Square

Nilai R² menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R² semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghozali (2012), suatu model dikatakan kuat jika nilai R-square 0.75, model moderat jika nilai R-square 0.50, dan model lemah jika nilai R-square 0.25.

Tabel 6. R-square

	R Square	Adjusted R Sq...
KEPUASAN KERJA	0.463	0.457
KINERJA	0.452	0.434
PRESTASI KERJA	0.022	0.011

Uji Goodness of Fit (GoF)

Hasil uji GoF didapat dari perkalian nilai akar rata - rata AVE dengan nilai akar rata-rata R-Square. Dari hasil perhitungan didapat hasil nilai GoF sebesar 0,435 sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki GoF yang tinggi, semakin besar nilai GoF maka semakin sesuai dalam menggambarkan sampel penelitian. Rumus untuk menghitung nilai GoF adalah sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,778 \times 0,312}$$

$$GoF = \sqrt{0,242}$$

$$GoF = 0,492$$

Q-Square

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q² (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q² menunjukkan nilai Q² sebesar 0,491. Menurut Ghozali (2014), nilai Q² dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q² lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model dikatakan baik sehingga prediksi yang dilakukan oleh model dinilai telah relevan. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,463) \times (1 - 0,452)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,537) \times (0,548)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,294\}$$

$$QSquare = 0.705$$

F-Square

Nilai *f square* model digunakan untuk mengetahui besarnya *effect size* variabel laten endogen terhadap variabel laten eksogen. Apabila nilai *f square* sama dengan 0,35 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor variabel laten memiliki pengaruh besar, apabila bernilai sama dengan 0,15 maka memiliki pengaruh menengah dan apabila bernilai sama dengan 0,02 maka memiliki pengaruh kecil (Ghozali, 2014).

	KEPUASAN KE...	KINERJA	PRESTASI KERJA	RASA BAHAGIA
KEPUASAN KE...		0.009		
KINERJA				
PRESTASI KERJA		0.776		
RASA BAHAGIA	0.862	0.017	0.022	

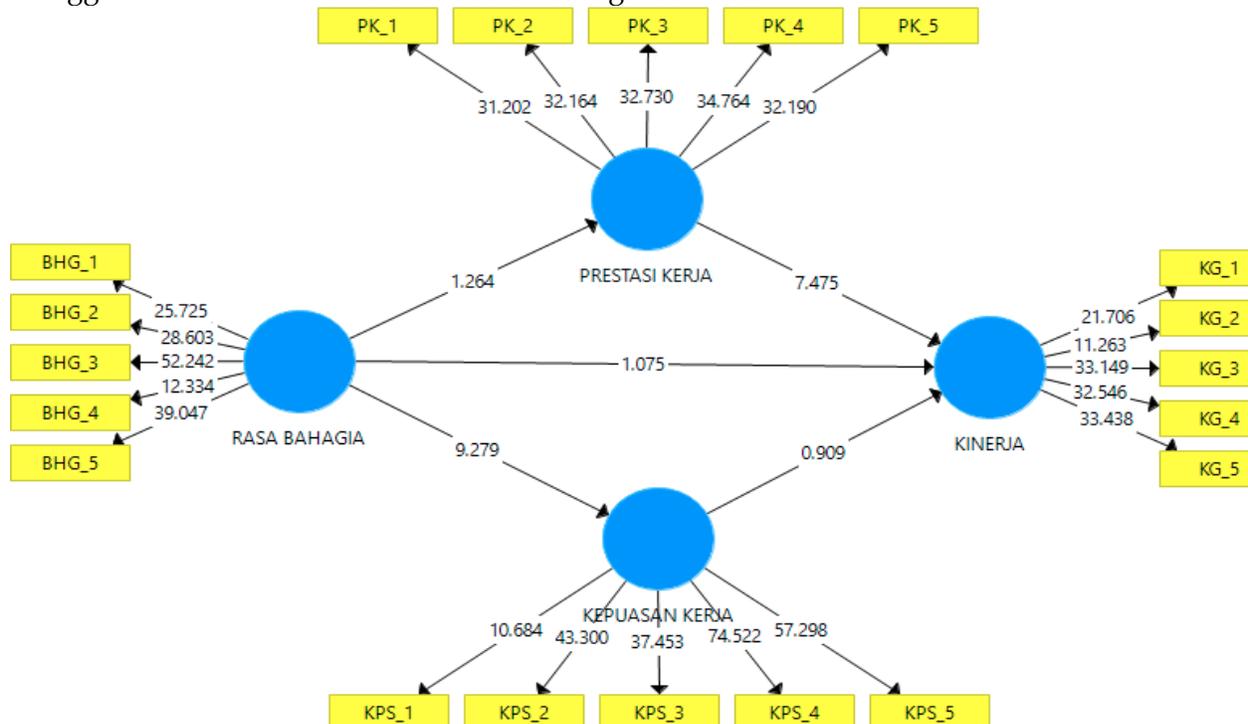
Tabel 7. Effect Size

Berdasarkan tabel effect size maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Hubungan kepuasan kerja terhadap KINERJA memiliki nilai *effect size* sebesar 0.009 pengaruhnya sangat kecil (2) Hubungan prestasi kerja terhadap kinerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.776 pengaruh besar; (3) Hubungan rasa Bahagia terhadap kepuasan kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.862 pengaruhnya besar; serta (4) Hubungan rasa Bahagia terhadap

kinerja pegawai memiliki nilai *effect size* sebesar 0.017 pengaruhnya kecil. 5) Hubungan rasa Bahagia terhadap prestasi kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.022 pengaruhnya kecil.

Hasil Bootstrapping

Dalam SmartPLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode *bootstrapping* terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Hasil pengujian dengan metode *bootstrapping* dengan menggunakan software SmartPLS adalah sebagai berikut.



Gambar 2. Bootstrapping Inner Model

Evaluasi Path Coefficients

Evaluasi *path coefficient* digunakan untuk menunjukkan seberapa kuat efek atau pengaruh variabel independen kepada variabel dependen. Dari gambar dapat dijelaskan bahwa nilai *path coefficient* antara lain pengaruh prestasi kerja terhadap rasa Bahagia sebesar 0.328, pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa Bahagia sebesar 8.874, pengaruh penghargaan terhadap rasa Bahagia sebesar 1.070, pengaruh rasa Bahagia terhadap kinerja pegawai sebesar 1.543. Berdasarkan uraian hasil tersebut di atas menunjukkan bahwa keseluruhan variabel dalam model ini memiliki *path coefficient* dengan angka yang positif dan negatif. Hal ini menunjukkan beberapa variable (positif) jika semakin besar nilai *path coefficient* pada satu variabel independen terhadap variabel dependen, maka semakin kuat juga pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen tersebut. Tetapi bila variable (negative) akan terjadi pengaruh yang tidak kuat antara variable independent dengan dependent.

Uji Hipotesis

Untuk mengukur nilai signifikansi diterimanya suatu hipotesis dilakukan dengan melihat nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05.

Untuk melihat nilai P-value dalam SmartPLS dilakukan melalui proses *bootstrapping* terhadap model yang sudah valid dan reliabel serta memenuhi kelayakan model. Hasil dari *bootstrapping* dapat dilihat Tabel *Path Coefficients*.

Tabel 8. Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0.095	0.095	0.104	0.909	0.364
PRESTASI KERJA -> KINERJA	0.661	0.666	0.088	7.475	0.000
RASA BAHAGIA -> KEPUASAN KERJA	0.680	0.687	0.073	9.279	0.000
RASA BAHAGIA -> KINERJA	-0.132	-0.129	0.123	1.075	0.283
RASA BAHAGIA -> PRESTASI KERJA	-0.148	-0.146	0.117	1.264	0.207

H1: Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.909 dengan nilai *p-value* 0.364 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja maka H1 ditolak..

H2: Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh prestasi kerja terhadap kinerja sebesar 7.475 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja maka H2 diterima.

H3: Pengaruh rasa Bahagia terhadap kepuasan kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh rasa Bahagia terhadap kepuasan kerja 9.279 dengan nilai *p-value* 0.000 > 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh rasa Bahagia terhadap kepuasan kerja maka H3 diterima.

H4: Pengaruh rasa Bahagia terhadap kinerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh rasa Bahagia terhadap kinerja sebesar 1.075 dengan nilai *p-value* 0.283 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh rasa Bahagia terhadap kinerja maka H4 ditolak.

H5: Pengaruh rasa Bahagia terhadap prestasi kerja

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh rasa Bahagia terhadap prestasi kerja sebesar 1.264 dengan nilai *p-value* 0.207 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh rasa Bahagia terhadap prestasi kerja maka H5 ditolak.

Uji Mediasi

Uji mediasi melibatkan rasa Bahagia sebagai variable mediasi. Mediasi penuh (*fully mediating*) terjadi jika pada *total effects* ditemukan hubungan variabel independen terhadap variabel dependen menjadi tidak signifikan, bila signifikan maka mediasi ini hanya bersifat semu atau *partial (partially mediating)* artinya variabel independen mampu memengaruhi secara langsung variabel dependen tanpa melalui atau melibatkan variabel mediator (Hartono dan Abdillah, 2014). Karena hasil *p Values* > 0.05 maka terjadi mediasi penuh.

Tabel 9. Uji Mediasi

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
RASA BAHAGIA -> KEPUASAN KERJA -> KINERJA	0.064	0.064	0.073	0.885	0.377
RASA BAHAGIA -> PRESTASI KERJA -> KINERJA	-0.098	-0.099	0.082	1.200	0.231

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa 1) tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja maka H1 ditolak 2) ada pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja maka H2 diterima. 3) ada pengaruh rasa Bahagia terhadap kepuasan kerja maka H3 diterima. 4) tidak ada pengaruh rasa Bahagia terhadap kinerja maka H4 ditolak. 5) tidak ada pengaruh rasa Bahagia terhadap prestasi kerja maka H5 ditolak.

DAFTAR PUSTAKA

- Adanlawo, E. F., Nkomo, N. Y., & Vezi-Magigaba, M. F. (2023). Compensation as a motivating factor of job satisfaction and performance. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 12(3), 131–139. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i3.2474>
- Andoyo, F. A., Herlina, E., & Kartika, R. (2022). PENGARUH KARAKTERISTIK ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP PRESTASI KERJA (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(2).
- Agustiar, & Hazriyanto. (2024). ANALYSIS OF MOTIVATION, JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE PERFORMANCE. *Jurnal Cafeteria*, 5(1), 1–8.
- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.00>
- Çelik, M. (2011). A THEORETICAL APPROACH TO THE JOB SATISFACTION. In *POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES Mucahit Çelik* (Vol. 4).
- Chris Taasiringan, W., Lengkong, V., & Lumantow, R. (2024). THE INFLUENCE OF STANDARD OPERATING PROCEDURES, WORK DISCIPLINE, AND FACILITIES ON THE EMPLOYEE PERFORMANCE AT OFFICE EDUCATION REGIONAL OF NORTH SULAWESI PROVINCIAL. *Jurnal EMBA*, 12(01), 510–520.

- Diposentono, L., Rivai Zainal, V., & Hakim, A. (2023). Organizational Justice, Work Discipline, and Employee Performance: A Literature Review. *International Journal of Advance Multidisciplinary*, 1(4), 1-8. <https://doi.org/10.38035/ijam.v1i4>
- Getnet Admit, D., & Fujie, A. T. (2023). THE EFFECT OF LEADERSHIP, EMPLOYEE COMMITMENT, AND WORK MOTIVATION, ON EMPLOYEES' PERFORMANCE. *Journal Research of Social Sciences, Economic, and Management*, 03(06), 1310. <https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i06.606>
- Gunawan, B. (2023). Hidup Bahagia? Etika Epikuros. *Jurnal Dekonstruksi*, 09(03), 61-67.
- Hajjali, I., Fara Kessi, A. M., Budiandriani, B., Prihatin, E., Sufri, M. M., & Sudirman, A. (2022). Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 57-69. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.160>
- Hermayanti, & Menase sau Sabu, J. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(19), 346-358.
- Maesaroh, N., & Trihudyatmanto. (2023). Kepuasan Kerja: Dalam Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Dinas Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Wonosobo). *Journal Economic, Management and Business*, 2(1), 11-15.
- Mardikaningsih, R., & Sinambela, E. A. (2022). Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Pegawai. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, 2(3), 98-101. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v2i3.340>
- Obe, A. B. S., & Mohamoud, Y. A. (2024). Reward Management and Employee Performance: A Review of Job Satisfaction in Somalia. *T W I S T*, 19, 128-137. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10049652#76>
- Primadi Candra Susanto, Siera Syailendra, & Ryan Firdiansyah Suryawan. (2023). Determination of Motivation and Performance: Analysis of Job Satisfaction, Employee Engagement and Leadership. *International Journal of Business and Applied Economics*, 2(2), 59-68. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v2i2.2135>
- Prameswara Rizki, A., Hendri, E., & Darmawati, T. (2024). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(2), 202-210. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10476890>
- Rahmadani, S., & Rizka Akbar, I. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SUKU DINAS PENDIDIKAN WILAYAH I KOTA ADMINISTRASI JAKARTA SELATAN. *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 1(3).

-
- Syahri, S., Agustian, W., Bina Darma, U., & Selatan, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. In *EKLEKTIK: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan* (Vol. 6, Issue 2).
- Tauwi, Masyaili, & Pagala, I. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Konawe. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10407-10418.
- Shelayanti, E. P., & Kurniawati, L. (2024). Analysis Of The Effect Of Effectiveness, Quality Of Accounting Information Systems, Organizational Performance And Utilization Of Information Technology On Employee's Individual Performance (Case Study Of Retail Stores In Surakarta City Area). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(1), 2639-2650. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Waluyo Bakti, D. (2022). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PEGAWAI: POLA MUTASI, PENGHARGAAN DAN LINGKUNGAN KERJA (LITERATURE REVIEW MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora Dan Politik*, 2(1), 11-10. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v2i1>.