

***The Role of Job Achievement, Job Satisfaction, and Work Reward on Employee Performance by Happiness at The Cilegon City Education and Culture Service***

**Gema Fahlevi, Furtasan Ali Yusuf, Ade Manggala Hardianto**

Universitas Bina Bangsa  
ademanggalahardianto78@gmail.com

---

**Article History**

accepted 15/2/2024

approved 1/3/2024

published 18/3/2024

---

**Abstract**

*Employee performance is a leader's assessment of the work results of the members they lead, and is obliged to build a sense of happiness in employees while working. This research aims to improve performance through a sense of happiness as a form of epicurean ethics. The research method is a quantitative method. The research population is ASN and non-ASN who work at the Cilegon City Education and Culture Office. The sampling technique used a saturated sample technique of 85 employees. The analysis tool uses statistical tools with the Partial Least Square (PLS) approach. The findings are that employee performance can be mediated through feelings of happiness, and the factor that influences feelings of happiness is job satisfaction. In conclusion, the happiness factor has not been given much attention in improving employee performance and the factor that influences feelings of happiness is job satisfaction.*

**Keywords:** Job Performance, Job Satisfaction, Reward, Feeling of Happiness, Employee Performance

**Abstrak**

Kinerja pegawai merupakan penilaian kerja pemimpin 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 adalah kinerja pegawai dapat dimediasikan melalui rasa bahagia, dan faktor yang memengaruhi rasa bahagia adalah faktor kepuasan kerja. Simpulannya, faktor rasa bahagia belum banyak diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai dan faktor yang memengaruhi rasa bahagia adalah kepuasan kerja.

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

---

**Social, Humanities, and Education Studies (SHEs): Conference Series** p-ISSN 2620-9284  
<https://jurnal.uns.ac.id/shes> e-ISSN 2620-9292



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

## 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 efektifitas 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 pelanggaran disiplin.

Setiap organisasi berupaya untuk meningkatkan prestasi karyawan dengan menawarkan mutasi kerja, pemberian promosi jabatan. Maesaroh & Trihudiyatmanto, (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 cara 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 faktor 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.

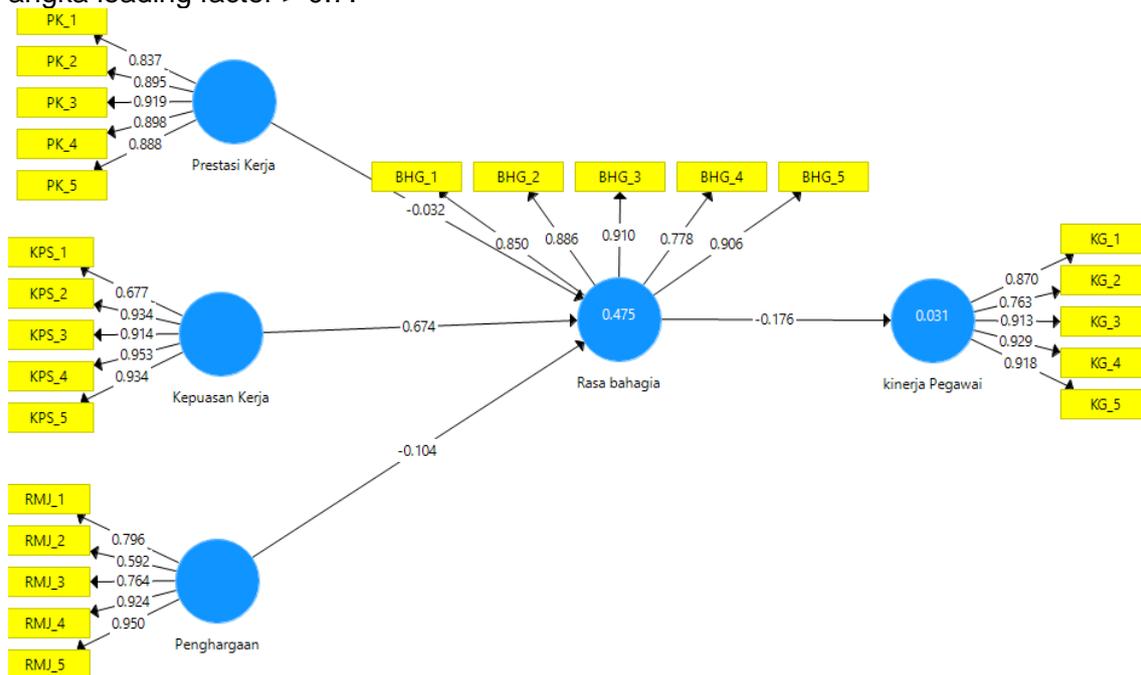
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

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 indicator menunjukan angka *loading factor* > 0.7.



Gambar 1. Convergent Validity

**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*

Variabel	Keselamatan Kerja	Lingkungan Kerja	Loyalitas	Prestasi Kerja	Rasa Bahagia
Keselamatan Kerja	0.802				
Lingkungan Kerja	0.630	0.828			
Loyalitas	-0.088	-0.069	0.713		
Prestasi Kerja	0.651	0.750	-0.194	0.840	
Rasa Bahagia	0.009	0.026	-0.004	0.062	0.924

### **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	0.789
Penghargaan	0.665
Prestasi Kerja	0.788
Rasa Bahagia	0.752
Kinerja Pegawai	0.775

### **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
Penghargaan	0.906
Prestasi Kerja	0.949
Rasa Bahagia	0.938
Kinerja Pegawai	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	0.837	0.788	0.949
	PK_2	0.895		
	PK_3	0.919		
	PK_4	0.898		
	PK_5	0.888		

Kepuasan Kerja	KPS_1	0.677	0.789	0.949
	KPS_2	0.934		
	KPS_3	0.914		
	KPS_4	0.953		
	KPS_5	0.934		
Penghargaan	RMJ_1	0.796	0.665	0.906
	RMJ_3	0.764		
	RMJ_4	0.924		
	RMJ_5	0.950		
Rasa Bahagia	BHG_1	0.850	0.752	0.938
	BHG_2	0.886		
	BHG_3	0.910		
	BHG_4	0.778		
	BHG_5	0.906		
Kinerja Pegawai	KG_1	0.870	0.755	0.945
	KG_2	0.763		
	KG_3	0.913		
	KG_4	0.929		
	KG_5	0.918		

### 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*

Variabel	Rasa Bahagia	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja	1.031	
Penghargaan	1.029	
Prestasi Kerja	1.060	
Rasa Bahagia		1.000

#### **Uji R-Square**

Nilai  $R^2$  menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai  $R^2$  semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik. Menurut Hair dalam Latan & Ghazali (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*

Variabel	R Square	Adjusted R Square
Rasa Bahagia	0.475	0.458
Kinerja Pegawai	0.031	0.021

**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:

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

$$GoF = \sqrt{0,749 \times 0,253}$$

$$GoF = \sqrt{0,189}$$

$$GoF = 0,435$$

**Q-Square**

Nilai Q-square pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q<sup>2</sup> (*predictive relevance*), dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin fit dengan data. Hasil perhitungan Q<sup>2</sup> menunjukkan nilai Q<sup>2</sup> sebesar 0,491. Menurut Ghazali (2014), nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q<sup>2</sup> 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.

$$QSquare = 1 - \{(1 - 0,475) \times (1 - 0,031)\}$$

$$QSquare = 1 - \{(0,525) \times (0,969)\}$$

$$QSquare = 1 - \{0,508\}$$

$$QSquare = 0.491$$

**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).

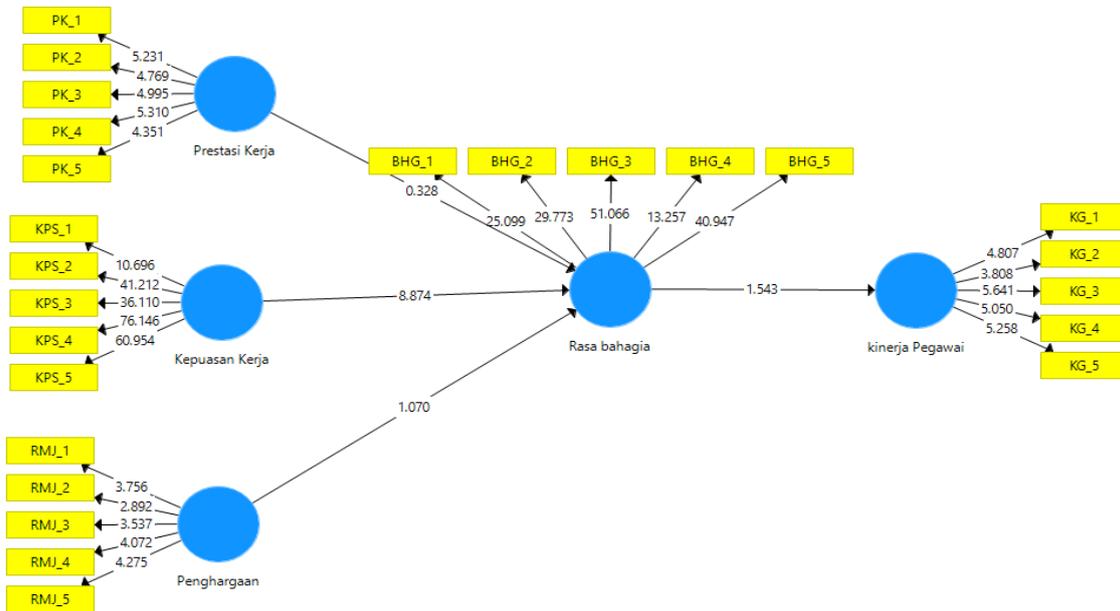
Tabel 7. *Effect Size*

Variabel	Rasa Bahagia	Kinerja Pegawai
Kepuasan Kerja	0.840	
Penghargaan	0.020	
Prestasi Kerja	0.002	
Rasa Bahagia		0.032

Berdasarkan tabel effect size maka hasil dari *effect size* diinterpretasikan sebagai berikut: (1) Hubungan kepuasan kerja terhadap rasa Bahagia kerja memiliki nilai *effect size* sebesar 0.840 pengaruhnya kuat; (2) Hubungan penghargaan terhadap rasa Bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.020 pengaruh kecil; (3) Hubungan prestasi kerja terhadap rasa bahagia memiliki nilai *effect size* sebesar 0.002 pengaruhnya sangat kecil; serta (4) Hubungan rasa Bahagia terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *effect size* sebesar 0.032 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*

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sample	Standar deviasi	T statistik	P-value
Kepuasan kerja terhadap rasa bahagia	0.674	0.672	0.076	8.874	0.000
Penghargaan terhadap rasa bahagia	-0.104	-0.039	0.097	1.070	0.285
Prestasi kerja terhadap rasa bahagia	-0.032	-0.048	0.097	0.328	0.743
Rasa bahagia terhadap kinerja pegawai	-0.176	-0.192	0.114	1.543	0.123

H1: Pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia sebesar 8.874 dengan nilai *p-value* 0.000 < 0.05 disimpulkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia maka H1 diterima.

H2: Pengaruh penghargaan terhadap rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh penghargaan terhadap rasa bahagia sebesar 1.070 dengan nilai *p-value* 0.285 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh penghargaan terhadap rasa bahagia maka H2 ditolak.

H3: Pengaruh prestasi kerja rasa bahagia

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh pengaruh prestasi kerja terhadap rasa bahagia sebesar 0.328 dengan nilai *p-value* 0.743 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap rasa bahagia maka H3 ditolak.

H4: Pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja pegawai

Dari hasil koefisien jalur yang diperoleh rasa bahagia terhadap kinerja pegawai sebesar 1.543 dengan nilai *p-value* 0.123 > 0.05 disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja pegawai maka H4 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

Variabel	Sampel asli (O)	Rata-rata sample	Standar deviasi	T statistik	P-value
Kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui rasa bahagia	-0.119	-0.128	0.078	1.529	0.127
Penghargaan terhadap kinerja pegawai melalui rasa bahagia	0.018	0.009	0.022	0.833	0.405
Prestasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui rasa bahagia	0.006	0.012	0.022	0.254	0.799

Hasil temuan mengungkapkan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat dan memiliki pengaruh signifikan pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa bahagia, dan memiliki pengaruh yang kuat sebesar 0.840. Faktor yang tidak memengaruhi rasa

Bahagia antara lain faktor penghargaan dan prestasi kerja. Oleh karena, peneliti menyimpulkan bahwa peran rasa Bahagia dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja (tidak hanya materi), dan perlu didukung kepala dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon terutama mengenai penilaian prestasi dan penghargaan atas kinerja pegawai.

Kepuasan kerja merupakan refleksi timbal balik atas upaya pegawai dan ketidakpuasan kerja mengindikasikan korelasi yang tidak saling berhubungan. Ukuran kepuasan yang masih bias tentunya dapat menghambat kinerja, maka didapati dua ukuran kepuasan antara lain kepuasan kerja yang berkaitan dengan nilai-nilai rasional (Locke, 1969). Rasa puas bersumber dari perasaan bahagia atas pekerjaan yang telah diselesaikan dan menjadi kebanggaan individu atau kelompok. Peneliti sebelumnya, seperti Çelik (2011) menyebutkan kesuksesan perusahaan bergantung pada keterampilan dan kemauan karyawan, maka kepuasan kerja berada dipuncak target, yang didukung oleh komitmen yang tulus, hubungan yang harmonis dengan rekan kerja. Peneliti lainnya memandang kepuasan pegawai menjadi tugas dan kewajiban manajemen karena kepuasan menciptakan kepercayaan diri, kesetiaan diri yang berdampak pada kinerja (Tietjen & Myers, 1998).

Implikasi kepuasan kerja dapat ditemukan dalam penelitian terdahulu antara lain motivasi kerja mempunyai pengaruh negative dan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja (Hajjali et al., 2022), kepuasan kerja dapat melandasi interaksi hubungan antara pimpinan dan bawahannya dan dapat terganggu akibat kecenderungan pimpinan pada alat komunikasi seperti phone snubbing (Roberts & David, 2020), ketidakpuasan terjadi karena hubungan interpersonal yang berdampak pada supervise pekerjaan (Thant & Chang, 2021), sebagian kepuasan kerja terjadi karena ketidakpuasan penghasilan yang diterima tetapi merasa puas untuk melaksanakan pekerjaannya (Adanlawo et al., 2023).

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan diskusi penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa: (1) ada pengaruh kepuasan kerja terhadap rasa rasa bahagia; (2) tidak ada pengaruh penghargaan terhadap rasa; (3) tidak ada pengaruh prestasi kerja terhadap rasa Bahagia; (4) tidak ada pengaruh rasa bahagia terhadap kinerja pegawai, dan hasil uji mediasi melibatkan rasa bahagia sebagai variable mediasi penuh (*fully mediating*). Simpulannya, etika epikuros belum banyak diperhatikan dalam peningkatan kinerja pegawai dan faktor yang memengaruhi etika epikuros adalah kepuasan kerja. Implikasi riset ini yaitu berdampak pada kinerja pegawai yang dapat tercapai apabila dinas Pendidikan dan kebudayaan kota Cilegon menciptakan rasa bahagia saat bekerja, dan iklim kerja yang kondusif sehingga pegawai merasa nyaman bekerja.

### 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).
- Çelik, M. (2011). A THEORETICAL APPROACH TO THE JOB SATISFACTION. In *POLISH JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES MÜCAHİT 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.
- Gunawan, B. (2023). Hidup Bahagia? Etika Epikuros. *Jurnal Dekonstruksi*, 09(03), 61–67.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- 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.
- Irawan, L., Anggraeny, R., & Arifin. (2020). HUBUNGAN PEMBERIAN PENGHARGAAN (REWARD) DENGAN KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA KOTA SAMARINDA. *EJournal Administrasi Negara*, 8(1), 9507–9521.
- Locke, E. A. (1969). What is Job Satisfaction? 1. *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE*, 4, 309–336.
- Maesaroh, N., & Trihudiyatmanto. (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>
- 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).
- Roberts, J. A., & David, M. E. (2020). Boss phubbing, trust, job satisfaction and employee performance. *Personality and Individual Differences*, 155. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.109702>
- Syahri, S., Agustian, W., Bina Darma, U., & Selatan, S. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi. 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.
- Thant, Z. M., & Chang, Y. (2021). Determinants of Public Employee Job Satisfaction in Myanmar: Focus on Herzberg's Two Factor Theory. *Public Organization Review*, 21(1), 157–175. <https://doi.org/10.1007/s11115-020-00481-6>
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management Decision*, 36(4), 226–231. <https://doi.org/10.1108/00251749810211027>

- Wold, S., Trygg, J., Berglund, A., & Antti, H. (2001). Some recent developments in PLS modeling. *Chemometrics and Intelligent Laboratory Systems*, 58, 131–150. [www.elsevier.com/locate/chemometrics](http://www.elsevier.com/locate/chemometrics).
- 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>.
- Zeng, N., Liu, Y., Gong, P., Hertogh, M., & König, M. (2021). Do right PLS and do PLS right: A critical review of the application of PLS-SEM in construction management research. *Frontiers of Engineering Management*, 8(3), 356–369. <https://doi.org/10.1007/s42524-021-0153-5>