

KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERPERSEPSI TERHADAP KINERJA

Elina Rahma Pratiwi¹, Askar Yuniantos²

^{1,2}Program Studi Manajemen FEB Universitas Stikubank Semarang

Email: elinarahmapratiwi@gmail.com_askar@edu.unisbank.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini menguji kepuasan kerja sebagai mediasi, pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja Terpersepsi terhadap Kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 130 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan pada model regresi pertama adanya pengaruh positif dan signifikan antara variable Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi terhadap Kepuasan kerja. Pada model regresi kedua menunjukkan Motivasi, Lingkungan kerja Terpersepsi dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja. Pada regresi model pertama dan model kedua menunjukan fit model. Berdasarkan pada hasil penelitian tersebut maka Kepuasan Kerja memenuhi persyaratan sebagai variable mediasi. Temuan ini memberikan implikasi pada peningkatan Kinerja Pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terpersepsi melalui Kepuasan kerja.

Kata kunci: *motivation, work environment, job satisfaction, and employee performance*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan menjadi focus banyak organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lepas dari faktor kinerja karyawannya. Tujuan tersebut dapat tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan memiliki kinerja yang tinggi. Mangkunegara (2009) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S. P. Hasibuan, 2008). Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya, sebagai energi guna membangkitkan dorongan dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*.

Faktor yang kedua yaitu, lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Menurut Sutrisno (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Berdasarkan pengamatan di PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara masih memerlukan banyak pembenahan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Beberapa ruang kerja ada yang terlihat kurang penerangan, kurangnya pendingin ruangan, meja kerja antar karyawan sangat berdekatan. Dari sisi kerapian tata ruang masih kurang maksimal, karena penataan berkas kerja yang tidak rapi.

Dengan adanya motivasi kerja pada setiap pegawai dan didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka diharapkan dapat menimbulkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antar balas jasa karyawan dari organisasi/perusahaan dengan nilai tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi atas karakteristik- karakteristiknya yang cukup luas (Robbins dan Judge, 2008). Dari uraian diatas maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA TERPERSEPSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI".

2. RUMUSAN MASALAH

- 1) Apakah Kepuasan Kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara?
- 2) Apakah Kepuasan kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja Terpersepsi terhadap Kinerja pegawai pada PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara?

3. TINJAUAN PUSTAKA

3.1. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan- persyaratan pekerjaan (*Job Requirement*) Bangun, (2012). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya,

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985) yang dikutip oleh Mangkunegara (2009) merumuskan bahwa:

HumanPerformance = Ability x Motivation

Motivation= Attitude x Situation

Ability= Knowledge x Skill

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) terdiri dari:

1. Faktor intrinsik: Faktor Personal atau individual, yaitu pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.
2. Faktor ekstrinsik: Faktor yang berasal dari luar individu yang mempengaruhi kinerja. meliputi: Faktor- faktor kepemimpinan, Faktor tim, Faktor sistem dan Faktor situasional.

Handoko (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: Motivasi, Kepuasan Kerja, Tingkat stress, Kondisi pekerjaan, Sistem kompensasi dan Desain pekerjaan.

3.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu proses kerja dimana lingkungan saling berinteraksi. Sedarmayanti (2001) lingkungan kerja merupakan seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana dia bekerja, metode kerja yang dilakukan baik perorangan maupun kelompok. Penting untuk memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja terpersepsi adalah sejauh mana anggota organisasi mempersepsikan tentang lingkungan kerja yang dirasakan di organisasi.

3.3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan positif tentang pekerjaan yang merupakan hasil dari evaluasi atas karakteristik- karakteristiknya yang cukup luas (Robbins dan Judge, 2008). Kepuasan adalah cermin dari perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

3.4. PENELITIAN EMPIRIS

Bayu Dwi Laksono dan Corry Yohana (2017) menyatakan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

3.5. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1) Hubungan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegarahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu S. P. Hasibuan). Selain ditentukan oleh motivasi kerjanya, prestasi kerja karyawan juga ditentukan oleh kepuasan kerjanya. Hasibuan (2003).

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Yusron Rozzaid, dkk (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian yang sama juga di nyatakan oleh Ni Kadek Eni (2015). Dari penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

2) Hubungan Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerjaterpersepsi merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif sangat berdampak pada kepuasan kerja menurut Sutrisno (2012).

Penelitian yang dilakukan oleh Sandi J, dkk (2016) menyatakan bahwa ada pengaruh positif signifikan antara Lingkungan kerja terpersepsi terhadap kepuasan kerja. Dari penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

3) Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zainul Hidayat, dkk (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ririvega (2013), Ivonne (2013), dan Agripa (2013), yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

4) Hubungan Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kinerja

Lingkungan kerjaterpersepsi yang nyaman dan kondusif jelas akan mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Mangkunegara (2008), lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Penelitian mengenai lingkungan kerjaterpersepsi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Hiskia (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H4: Lingkungan kerjaterpersepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

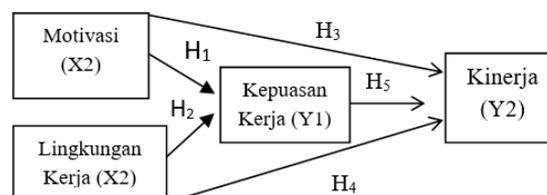
5) Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Kepuasan kerja ditentukan oleh beberapa faktor yakni kerja yang secara mental menantang, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, serta kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Namun dari berbagai penelitian ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas (Robbins,2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Argensia,dkk (2014) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh kurniawati,dkk (2015) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Dari penelitian tersebut, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

3.6. Kerangka Pemikiran Teoritis



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

3. METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara, yang beralamat di jalan Shima No.12 A Jepara- Kabupaten Jepara.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara yang berjumlah 130 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dengan model pertanyaan bersifat tertutup dimana telah tersedia jawaban, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Hasil pengujian validitas variabel lingkungan kerja diketahui bahwa semua indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai $KMO > 0,5$ dan nilai $loading\ factor > 0,4$.

Kecualivariabel kepuasan kerja diketahui bahwa satu indikator Y1.6 dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai $loading\ factor$ 0,311 sedangkan dikatakan valid jika nilai $loading\ factor > 0,40$ oleh karena itu indikator Y1.6 dihilangkan.

Hasil pengujian validitas variabel kinerja diketahui bahwa semua indikator dinyatakan valid karena memiliki nilai KMO > 0,5 dan loading factor > 0,4.

2) Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reabilitas dapat dilihat bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja hasilnya reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dari keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7.

4.2. Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antar variabel motivasi (X_1), lingkungan kerja terpersepsi (X_2), terhadap kinerja pegawai (Y_2) melalui kepuasan kerja (Y_1) dengan bantuan program SPSS dalam proses perhitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Regresi: Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a			
Standardized Coefficients			
Model	Beta	t	Sig.
1 (Constant)		5.814	.000
Motivasi (X_1)	.187	2.199	.030
Lingkungan Kerja terpersepsi (X_2)	.583	6.839	.000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dalam menganalisis dari perhitungan regresi berganda dapat menggunakan nilai beta pada *standardized coefficient*, sehingga dapat dimasukkan dalam persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,187 X_1 + 0,583 X_2 + e$$

b. Regresi: Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi: Coefficients^a

Standardized Coefficients			
Model	Beta	T	Sig.
1 (Constant)		-1.026	.307
Motivasi (X_1)	.580	7.837	.000
Lingkungan Kerja terpersepsi (X_2)	.205	2.378	.019
Kepuasan Kerja (X_3)	.270	2.866	.005

Dependent Variable: Kinerja

$$Y_2 = 0,580 X_1 + 0,205 X_2 + 0,270 X_3 + e$$

4.3. Uji Fit Model

1. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square/ R²*)

a. Koefisien Determinasi Motivasi dan Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. error
1	.717 ^a	.514	.506	4.018

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja terpersepsi, Motivasi

Besarnya kemampuan variabel motivasi dan lingkungan kerja terpersepsi dalam mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 50,6%, sementara 49,4% kepuasan kerja dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

b. Koefisien Determinasi Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error
1	.808 ^a	.653	.643	5.085

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja terpersepsi

Besarnya kemampuan variabel motivasi, lingkungan kerja terpersepsi dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja sebesar 64,3%, sementara 35,7% kinerja dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

2. Uji Simultan (Uji F)

a. Uji Simultan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^b			
	Model	F	Sig.
1	Regression	59.857	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Terpersepsi, Motivasi
Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas (Independen) dalam model mempunyai pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung padapersamaan I sebesar 59,857 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga model dinyatakan fit/ layak.

b. Uji Simultan Motivasi, Lingkungan Kerja Terpersepsi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^b			
	Model	F	Sig.
1	Regression	70.123	.000 ^a
	Residual		
	Total		

Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Terpersepsi Motivasi, Lingkungan Kerja
Dependent Variable: Kinerja

Nilai F hitung pada persamaan II sebesar 70,123 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti bahwa variabel motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara bersama- sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga model dinyatakan fit/ layak.

3. Pengujian Hipotesis (Uji Parsial atau Uji t)

1. Hipotesis 1

H1: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel hasil perhitungan nilai β sebesar 0,187 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi dengan nilai signifikansi $0,030 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) sehingga H_1 diterima.

2. Hipotesis 2

H2: Lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel, hasil perhitungan nilai β sebesar 0,583 yang berarti bahwa lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terpersepsi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y_1) sehingga H_2 diterima.

3. Hipotesis 3

H3: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel hasil perhitungan nilai β sebesar 0,580 yang berarti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel motivasi dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) sehingga H_3 diterima.

4. Hipotesis 4

H4: Lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel, hasil perhitungan nilai β sebesar 0,205 yang berarti bahwa lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel lingkungan kerja dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) sehingga H_4 diterima.

5. Hipotesis 5

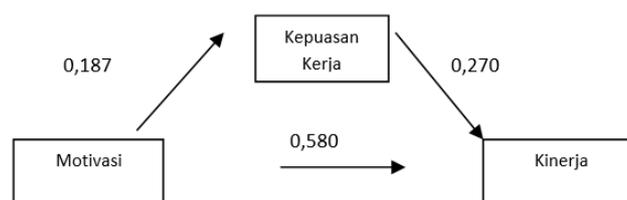
H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Berdasarkan tabel, hasil perhitungan nilai β sebesar 0,270 yang berarti bahwa lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$ dan dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja terpersepsi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y_2) sehingga H_5 diterima.

4. Uji Mediasi

a. Uji Mediasi I:

Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja



Gambar 2 Analisa Jalur Model 1

Pengaruh langsung = 0,580

Pengaruh tidak langsung = $0,187 \times 0,270 = 0,050$

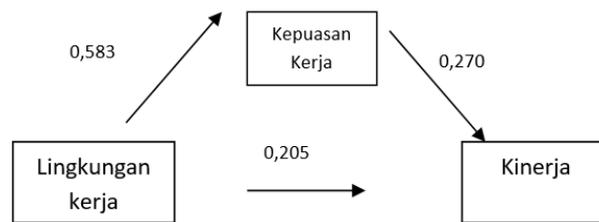
Total pengaruh = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 0,63

Hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Kesimpulan dari uji mediasi adalah: hasil menunjukkan bahwa persyaratan untuk pengujian mediasi telah terpenuhi karena nilai signifikansi $< 0,05$.

Jadi kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, namun setelah dibandingkan ternyata pengaruh langsungnya lebih efektif jika dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung.

b. Uji Mediasi II

Kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja



Gambar 3 Analisa Jalur Model 2

Pengaruh langsung = 0,205

Pengaruh tidak langsung = $0,583 \times 0,270 = 0,157$

Total pengaruh = pengaruh langsung + pengaruh tidak langsung = 0,362

Hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Kesimpulan dari uji mediasi adalah: hasil menunjukkan bahwa persyaratan untuk pengujian mediasi telah terpenuhi karena nilai signifikansi $< 0,05$.

Jadi kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, namun setelah dibandingkan ternyata pengaruh langsungnya lebih efektif jika dibandingkan dengan pengaruh secara tidak langsung.

a) Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah motivasi maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Yusron Rozzaid (2015) yang menemukan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja, maka organisasi perlu memotivasi para pegawainya sehingga bisa meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Motivasi yang diberikan organisasi dapat berupa, penerimaan pegawai di tempat kerja, menghargai hasil kerja pegawai, memberikan kesempatan para pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki. Dengan demikian para pegawai akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

b) Pengaruh Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kepuasan Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin cocok atau nyaman lingkungan kerja yang ditempati maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah dan kurang baik lingkungan kerja terpersepsi yang ditempati, maka semakin rendah kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Mukti Wibowo, dkk (2014) yang menemukan bukti empiris bahwa lingkungan kerja terpersepsi fisik dan lingkungan kerja terpersepsi non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan, maka organisasi perlu memperhatikan dan memelihara lingkungan kerja yang nyaman, serta kondusif untuk para pegawai dalam melakukan aktifitas sehingga bisa meningkatkan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian para pegawai akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

c) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara. Penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan semakin baik kinerja para pegawai. Demikian sebaliknya, semakin rendah tingkat motivasi maka semakin rendah kinerja para pegawai. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Ririvega Kasenda (2013) yang menemukan bukti empiris bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa motivasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan, karena dengan adanya tingkat motivasi yang tinggi dari para pegawai maka akan tinggi kinerja pegawai yang diberikan kepada organisasi.

d) Pengaruh Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh terhadap kinerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terpersepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin cocok atau nyaman lingkungan kerja yang ditempati maka akan semakin tinggi pula tingkat

kinerja yang dihasilkan pegawai. Demikian sebaliknya, semakin rendah dan kurang baik lingkungan kerjaterpersepsi yang ditempati, maka semakin rendah kinerja para pegawai dalam organisasi. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Hiskia Jonest Runtuuwu, dkk (2015) yang menemukan bukti empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerjaterpersepsi dengan cara memberikan ruang kerja dengan penerangan yang baik, suasana yang kondusif dan keamanan pada tempat kerja. Dengan demikian para pegawai akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

e) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja para pegawai maka akan semakin baik kinerjanya. Demikian sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah kinerja para pegawai.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Novita, dkk (2016) yang menemukan bukti empiris bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja maka organisasi perlu memperhatikan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian para pegawai akan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja para pegawai.

f) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Dari segi syarat kepuasan kerja telah memenuhi syarat sebagai variabel mediasi karena nilai signifikansi $< 0,05$ namun ketika dibandingkan hubungan yang dibangun lebih efektif menggunakan secara langsung.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Lidia Lusri dan Hotlan Siagian (2017) dan yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara karena para pegawai telah bekerja dengan baik sesuai rasa puas yang ada pada dirinya atas pekerjaannya.

g) Pengaruh Lingkungan Kerja Terpersepsi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerjaterpersepsi terhadap kinerja pegawai dengan dimediasi oleh kepuasan kerja. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih besar jika dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung. Dari segi syarat kepuasan kerja telah memenuhi syarat sebagai variabel mediasi karena nilai signifikansi $< 0,05$ namun ketika dibandingkan hubungan yang dibangun lebih efektif menggunakan secara langsung. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Lukiyana dan Halima (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerjaterpersepsi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja.

Temuan ini memberikan implikasi bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terpersepsi terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara karena para pegawai telah menyadari betapa pentingnya tugas dan kewajiban yang harus mereka laksanakan, sehingga mereka dapat bekerja dengan baik karena adanya tugas dan kewajiban yang penting tersebut.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil analisis data mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerjaterpersepsi terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Dharma Kabupaten Jepara dengan kepuasan kerja sebagai mediasi sebagai mana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Semakin tinggi Motivasi kerja akan memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai melalui Kepuasan kerja.
2. Semakin sesuai Lingkungan kerja yang dipersepsikan (dirasakan) akan meningkatkan Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
3. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja.
4. Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pengaruh Lingkungan kerja Terpersepsi.

6. SARAN

Beberapa saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini adalah:

1. Organisasi hendaknya meningkatkan motivasi kerja para pegawainya dengan memberikan jaminan perlindungan kesehatan agar timbul rasa aman saat bekerja. Sehingga akan menambah semangat karyawan dalam bekerja demi pencapaian tujuan organisasi.
2. Organisasi hendaknya memperbaiki lingkungan kerja terpersepsi yang ada di sekitar pegawai khususnya kemampuan menjalin hubungan yang baik dengan sesama pegawai sehingga para pegawai pastinya akan meningkatkan kinerjanya dikarenakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman.
3. Pimpinan organisasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan selalu melakukan pengawasan dalam bekerja. Karena jika para pegawai merasa puas atas pekerjaannya maka akan meningkatkan kinerjakaryawan sehingga dapat bekerja dengan lebih maksimal.
4. Pimpinan organisasi perlu melakukan upaya untuk lebih meningkatkan kinerja para pegawainya dengan memperhatikan pencapaian kualitas kerja para pegawai dengan kualitas hasil kerja yang diinginkan oleh organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung Gita Subakti, 2013. “*Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Café X Bogor*”. Jurnal EMBA Vol. 4 No. 2 November 2013: 596-606.
- [2] Arep, Ishak, Henry Tanjung. 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta. http://www.academia.edu/11823498/Pengertian_Jenis_dan_Manfaat_Lingkungan_Kerja.html
- [3] Argensia, Ritha, dan Sitti Raha. 2014. “*Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening studi pada kantor pengawasan dan pelayanan bea dan cukai tipe madya pabean b Medan*”. Jurnal Ekonomi, Vol 17, No 2 April 2014.
- [4] Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka cipta.
- [5] Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. Gelora Aksara Pratama.
- [6] Bayu dan Corry. 2017. “*Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. BNI Lifeinsurance*”. Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol.5 No.1 Maret 2017.
- [7] Dessler, Gary. 2005. “*Human Resources Management*”. New Jersey: Pearson Education.
- [8] Dewi, Purnamie, dan Agus. 2015. “*Analisis pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening pada asuransi jiwa bersama bumi putera 1912 cabang Jember*”. Artikel Ilmiah Mahasiswa. 2015.
- [9] Dharmawan, I Gede Adnyana, I Wayan Mudiarta. 2012. “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*”. Jurnal Manajemen Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan, Vol. 6, No. 2 Agustus 2012.
- [10] Dwi Agung. 2013. “*Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*”. Jurnal Economia, Volume 9, No. 2, Oktober 2013
- [11] Enrico Maramis. 2013. “*Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado*”. Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 955-963.
- [12] Ghozali, Imam. 2013. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM Spss 21*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [13] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Yogyakarta: Andi Offset.
- [14] Hiskia, Joyce dan Lucky Dotulong. 2015. “*Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan*