

STRATEGI MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA DI PERUMDA PAU PEDARINGAN SURAKARTA

STRATEGIES TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH JOB SATISFACTION IN PERUMDA PAU PEDARINGAN SURAKARTA

Rieza Havrinta Widyastara
Dr. Ifah Lathifah, SE., M.Si., Ak., CA
Magister Manajemen, email

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU Pedaringan Surakarta, serta menguji dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda PAU Pedaringan Surakarta. Populasi dalam penelitian ini dan juga sebagai sampel, karena teknik sampel yang digunakan adalah total sampel sejumlah 80 orang, adalah karyawan Perumda PAU Pedaringan Surakarta. Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan mediasi kepuasan kerja. Hasil analisis jalur ini menunjukkan bahwa baik pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel kepemimpinan merupakan jalur yang dominan dibandingkan dengan yang lain.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan dan Kinerja

Abstract

The purpose of this study is to test and analyze the influence of leadership, motivation and work environment on the job satisfaction of employees of Perumda PAU Pedaringan Surakarta, as well as to test and analyze the influence of leadership, motivation and work environment on the performance of employees of Perumda PAU Pedaringan Surakarta. The population in this study and also as a sample, because the sample technique used is a total sample of 80 people, are employees of Perumda PAU Pedaringan Surakarta. The results stated that the work environment of work motivation and leadership has a positive and significant effect on job satisfaction. Work motivation work environment and leadership have a positive and significant impact on performance. And the work environment, work motivation and leadership have a positive and significant effect on performance by mediating job satisfaction. The analysis of this path shows that both direct and indirect influence of leadership variables are the dominant path compared to others.

Keywords: Work Environment, Motivation, Leadership, Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset utama pada perusahaan (Simamora, 2016), semakin baik SDM yang dimiliki oleh perusahaan kemajuan perusahaan semakin mudah untuk didapat. SDM yang baik tidak saja diisi oleh karyawan yang memiliki kualitas secara *Intelligence Quotient* (IQ) namun juga diisi oleh karyawan yang mampu mengendalikan konflik yang terjadi disekitar mereka, baik dalam lingkungan pekerjaan atau lingkungan keluarga (Sofyandi, 2017). Semakin berkualitas SDM yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan diharapkan kemampuan

perusahaan atau organisasi tersebut untuk bersaing menjadi semakin baik

Ketersediaan SDM yang baik diharapkan dapat berdampak terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Azhad, Anwar, & Qomariah, 2015). Kinerja merupakan

suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kinerja yang dihasilkan dihasilkan oleh beberapa faktor pendukungnya, diantara adalah faktor kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Faktor kepemimpinan dapat dikatakan merupakan saah satu faktor kunci. Kepemimpinan berasal dari kata pimpin. Pemimpin sebagai “orangtua” pegawai diharapkan dapat memberikan contoh, payayom dan menjadi pendidik. Pemimpin yang baik bukan pemimpin yang otoriter atau permisif, namun pemimpin yang demokratis yang dapat bertindak tegas atau bersikap toleran kepada anak buah pada saat dan waktu yang tepat. Pemimpin dapat menjadikan pemacu pegawai untuk meningkatkan kinerja dengan melihat kinerja pemimpin itu sendiri.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi dari karyawan itu sendiri. Motivasi yang diberikan kepada pegawai. Motivasi dapat mendorong seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan yang diinginkan oleh seorang pemimpin dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam perusahaan. Daya dorongan tersebut adalah motivasi. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap suatu organisasi dalam perusahaan, seperti yang telah diungkapkan oleh (Ruky, 2006) bahwa motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

Kinerja karyawan juga dapat dicapai dengan terciptanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja menunjukkan adanya kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan oleh pekerjaan (Robbins dalam Sopiah, 2017). Keharmonisan dalam bekerja dapat tercipta bila karyawan mau dan merasa senang dalam bekerja. Keharmonisan berarti karyawan mendapat kepuasan atas apa yang diperolehnya dan dengan kepuasan tersebut perusahaan dapat menggunakan sumber daya ini secara optimal.

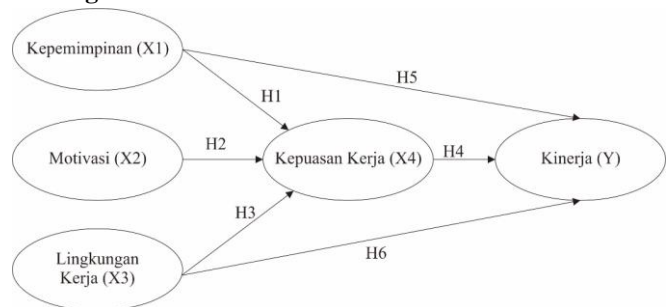
Berdasarkan hasil penelitian penelitian yang sudah dilakukan, terjadi kesenjangan antara teori dan hasil penelitian. Hal ini menimbulkan rasa ingin tahu untuk mengkaji lebih dalam terhadap pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai, sehingga penulis menempatkan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam penelitian ini

METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi responden yang merupakan karyawan

Perumda PAU Pedaringan Surakarta yang hingga saat penelitian ini masih menjadi karyawan Perumda PAU Pedaringan Surakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan teknik pengembangan instrmen menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang tentang fenomena sosial. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Total Sampling*, yaitu pengambilan sample dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini 80 responden. Teknik analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*).

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU Pedaringan
- H₂ : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU Pedaringan
- H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Perumda PAU Pedaringan
- H₄ : Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda PAU Pedaringan
- H₅ : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda PAU Pedaringan
- H₆ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda PAU Pedaringan
- H₇ : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda PAU Pedaringan

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Analisis Jalur I

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,277	1,259		1,809	,074
	Kepemimpinan	,693	,133	,670	5,197	,000
	Motivasi Kerja	,601	,098	,800	6,111	,000
	Lingkungan Kerja	-.410	,112	-.563	-3,661	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

- 1) □1 = koefesien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,693 artinya apabila kepemimpinan tidak ada, besarnya peningkatan kepuasan kerja adalah konstanta ditambah 0,693.

- 2) β_2 = koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,601 artinya apabila motivasi kerja tidak ada, besarnya peningkatan kepuasan kerja adalah konstanta ditambah 0,601.
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar -0,410 artinya apabila lingkungan kerja tidak ada, besarnya penurunan kepuasan kerja adalah konstanta ditambah 0,410.

2. Hasil Analisis Jalur II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	,290	1,163		,249	,804
Kepemimpinan	,386	,141	,344	2,744	,008
Motivasi Kerja	,232	,109	,285	2,134	,036
Lingkungan Kerja	,121	,110	,154	1,104	,273
Kepuasan Kerja	,215	,104	,198	2,071	,042

a. Dependent Variable: Kinerja

- 1) β_1 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,121 artinya apabila lingkungan kerja tidak ada, besarnya peningkatan kinerja adalah konstanta ditambah 0,121.
- 2) β_2 = koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,232 artinya apabila motivasi kerja tidak ada, besarnya peningkatan kinerja adalah konstanta ditambah 0,232.
- 3) β_3 = koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,386 artinya apabila kepemimpinan tidak ada, besarnya peningkatan kinerja adalah konstanta ditambah 0,386.
- 4) β_4 = koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,215 artinya apabila kepuasan kerja tidak ada, besarnya peningkatan kinerja adalah konstanta ditambah 0,215

3. Uji Hipotesis

a. Uji t persamaan I

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai thitung variabel lingkungan (X1) adalah sebesar -3,661 > ttabel -1,990 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 dimana Sighthitung < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 1 diterima.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai thitung variabel motivasi (X2) adalah sebesar 6,111 > ttabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 dimana Sighthitung < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh

positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 2 diterima.

- 3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja. Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai thitung variabel kepemimpinan (X3) adalah sebesar 5,197 > ttabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 dimana Sighthitung < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis 3 diterima

b. Uji t persamaan II

- 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil regresi persamaan kedua menunjukkan bahwa nilai thitung variabel lingkungan kerja (X1) adalah sebesar 1,104 > ttabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,000 dimana Sighthitung < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa kinerja (X1) secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis 4 diterima.
- 2) Pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai thitung variabel motivasi (X2) adalah sebesar 2,134 > ttabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,036 dimana Sighthitung < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi (X2) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis 5 diterima.
- 3) Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai thitung variabel kepemimpinan (X3) adalah sebesar 2,744 > ttabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,008 dimana Sighthitung < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis 6 diterima.
- 4) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Hasil regresi persamaan pertama menunjukkan bahwa nilai thitung variabel kepuasan kerja (X4) adalah sebesar 2,071 > ttabel 1,990 dengan nilai signifikansi (Sig) 0,042 dimana Sighthitung < 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X4) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sehingga hipotesis 7 diterima

c. Uji F Persamaan I

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	437,595	3	145,865	123,994	,000 ^a
	Residual	89,405	76	1,176		
	Total	527,000	79			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Hasil uji serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besaran nilai $F = 123,994$ dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan secara simultan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja.

d. Uji F Persamaan II

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546,224	4	136,556	141,726	,000 ^a
	Residual	72,264	75	,964		
	Total	618,488	79			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Motivasi Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja

Hasil uji serempak (Uji F) pada persamaan kedua diketahui besaran nilai $F = 141,726$ dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga dapat disimpulkan secara simultan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja

e. Uji Determinasi

Dari hasil R^2 total sebesar 0,879 dapat diartikan variasi variabel kinerja, dijelaskan oleh variabel kinerja, motivasi kerja, dan kepemimpinan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebesar 87,90% sedang sisanya 12,10% dijelaskan variabel diluar model

f. Hasil Uji Korelasi

		Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepemimpinan	Pearson Correlation	1	,895**	,925**	,864**	,913**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,895**	1	,928**	,877**	,909**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,925**	,928**	1	,798**	,895**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	80	80	80	80	80
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,864**	,877**	,798**	1	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80
Kinerja	Pearson Correlation	,913**	,909**	,895**	,868**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Hasil korelasi antar variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Korelasi antara kepemimpinan dengan kinerja
 Berdasarkan dari analisis uji korelasi maka diperoleh angka korelasi antara variabel kepemimpinan dengan kinerja sebesar 0,913 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga membuktikan hubungan tersebut cukup kuat.
- 2) Korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja

Berdasarkan dari analisis uji korelasi maka diperoleh angka korelasi antara variabel motivasi kerja dengan kinerja sebesar 0,909 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga membuktikan hubungan tersebut cukup kuat.

- 3) Korelasi antara lingkungan kerja dengan kinerja

Berdasarkan dari analisis uji korelasi maka diperoleh angka korelasi antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja sebesar 0,895 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga membuktikan hubungan tersebut cukup kuat.

- 4) Korelasi antara kepuasan kerja dengan kinerja

Berdasarkan dari analisis uji korelasi maka diperoleh angka korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja sebesar 0,868 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$ sehingga membuktikan hubungan tersebut cukup kuat.

g. Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

No.	Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
1.	Kepemimpinan → Kinerja	0,344		
2.	Motivasi Kerja → Kinerja	0,285		
3.	Lingkungan Kerja → Kinerja	0,154		
4.	Kepuasan Kerja → Kinerja	0,198		
5.	Kepemimpinan → Kepuasan Kerja → Kinerja		$0,670 \times 0,198 = 0,133$	$0,344 + 0,133 = 0,477$
6.	Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja		$0,800 \times 0,198 = 0,158$	$0,285 + 0,158 = 0,443$
7.	Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja		$-0,563 \times 0,198 = -0,111$	$0,154 + (-0,111) = 0,043$

1) Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung merupakan pengaruh dari satu variabel independen ke variabel dependen tanpa melalui variabel lain.

- a) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja
 Variabel kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,342.
- b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
 Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,285.
- c) Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja
 Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,154.
- d) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja
 Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,198.

2) Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung merupakan keadaan dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen melalui variabel lain yang disebut intervening.

a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung dari variabel kepemimpinan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,133 menunjukkan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

b) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,158 menunjukkan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

c) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

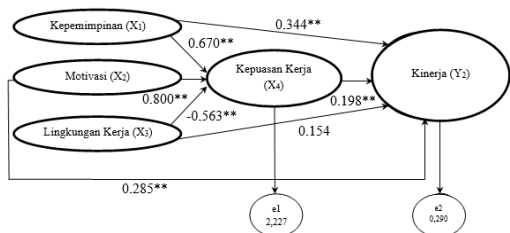
Pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan terhadap kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,111 menunjukkan berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

1) Pengaruh Total

a) Pengaruh total kepemimpinan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung sebesar 0,477.

b) Pengaruh total motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yang sebesar 0,443.

c) Pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja merupakan pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung yang sebesar 0,043.



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0,75 dan signifikan, hal ini berarti apabila variabel lingkungan kerja ditingkatkan maka Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Di Perumda PAU Pedaringan Surakarta akan meningkat walaupun tidak secara signifikan.

Hal ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti seperti Koesmono, (2005); Yanoto (2018) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ferdy dan Agnes (2018), Resa et al (2019), dan Madyo dan Supadjo, (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Analisis pengaruh tidak langsung berdasarkan Tabel 4. 21 diketahui variabel lingkungan kerja signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja. Hasil analisis ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Sitinjak (2018), Rivai dan Sagala (2018), dan Sugiono dan Pratista (2018), bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan hasil analisis ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tri Juni Kusumawati, (2007) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan hasil dari penelitian ini mendukung temuan dari penelitian terdahulu oleh Cahyanto (2006), Kristanto (2011) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian ini tidak mendukung penelitian yang dilakukan oleh Rizki (2011) bahwa kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Dari pembahasan jalur diatas, pengaruh tidak langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh langsung dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, upaya yang dilakukan dengan meningkatkan perilaku pendidikan pelatihan terhadap perilaku kinerja secara langsung maupun tidak langsung.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung variabel motivasi terhadap Kinerja sebesar 6,010 dan signifikan, hal ini berarti apabila variabel motivasi ditingkatkan maka Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Di Perumda PAU Pedaringan Surakarta akan meningkat dengan signifikan.

Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hanafi & Abadi, 2018), (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018), (Bentar, Purbangkoro, & Prihartini, 2017), (Firdaus, Widyanti, & Khuzaini, 2017), (Lumentut & Dotulong, 2015), (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019), (Lopes, 2016), (Komaling dkk, 2016), (Sumowo, 2017), (Harin, 2016). bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis pengaruh tidak langsung berdasarkan Tabel 4. 21 diketahui variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel Kinerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gustituati (2018) bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dari pembahasan jalur diatas, pengaruh tidak langsung lebih efektif dibandingkan dengan pengaruh langsung dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

PENUTUP

Simpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karyawan di Perumda PAU Pedaringan Surakarta.
2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Perumda PAU Pedaringan Surakarta.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Perumda PAU Pedaringan Surakarta.
4. Kesimpulan analisis jalur ini menunjukkan bahwa baik pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel kepemimpinan merupakan jalur yang dominan dibandingkan dengan yang lain

Saran

1. Lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perumda PAU Pedaringan Surakarta, ini dapat diartikan apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat meskipun hanya sedikit. Oleh karena itu pimpinan pada instansi Perumda PAU Pedaringan Surakarta dapat melakukan langkah nyata seperti pemberian motivasi kepada karyawan melalui kepuasan kerja di Perumda PAU Pedaringan Surakarta untuk giat bekerja agar dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai di lingkungan kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh langsung secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Perumda PAU Pedaringan Surakarta, ini dapat diartikan apabila motivasi ditingkatkan maka kinerja pegawai akan meningkat

secara signifikan. Oleh karena itu pimpinan pada instansi Perumda PAU Pedaringan Surakarta dapat melakukan langkah nyata seperti mempertahankan kemampuan pegawai agar mampu dan cakap dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, memahami dan mampu menerjemahkan instruksi pekerjaan serta cermat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3. Dalam penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil sampel yang lebih besar lagi sehingga akan didapatkan gambaran populasi yang lebih sebenarnya dan representatif.
4. Untuk peneliti yang akan datang sebaiknya mengembangkan variabel yang lain tidak hanya variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepemimpinan dan kepuasan kerja, namun dapat juga menggunakan pendidikan pelatihan, kompetensi dan komitmen pegawai, dan lain-lain.
5. Peneliti dapat membuka diri bagi penelitian selanjutnya dan mengembangkan penelitian ini sehingga bermanfaat bagi ilmu pengetahuan

DAFTAR PUSTAKA

- Gustituati, N. 2018. Manajemen Pendidikan Landasan Teori dan Perkembangannya. UNP Press. Padang.
- Komaling, H. J., Adolfini, & Untu, V. 2016. The Influences Of Recruitment , Motivation , And Work Environment To The Employee Performance Of PT . Bank Rakyat. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(01), 738–749.
- Leuhery, Ferdi dan Agnes Jeane Manuhutu. 2018. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Berorientasi Hubungan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Negei Sipil Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Maluku Tengah. Jurnal Manis Volume 2 Nomor 1, Januari 2018.
- Lopes, E. da C. 2016. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Direccao Geral Dos Servicos Corporativos Ministerio Das Obras Publicas Dili Timor-Leste. Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia, 6(2), 158– 169.
- Sitinjak, L.N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi pada Karyawan PT Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan. Jurnal Administrasi Bisnis. 60(2): 162-168.
- Yanoto, A. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi dan Kinerja Karyawan PT Nutrifood Indonesia di Surabaya. AGORA.6(1)