



## **Pengaruh sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening**

**Siti Nur Alfiyah<sup>\*</sup>), Indarto, Yuli Budiati**

Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

---

### **Info Artikel**

**Sejarah Artikel:**

Diterima: 04-04-2023

Disetujui: 05-06-2023

Dipublikasikan: 19-07-2023

### **Abstrak**

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku dan kondisi para karyawan. Tujuan penelitian adalah menganalisis pengaruh sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory* yaitu menjelaskan pengaruh antar variabel tertentu melalui pengujian hipotesis. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai pada instansi Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebanyak 80 orang. Teknik pengambilan sampel yaitu metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan tujuan memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian yang dilakukan secara konsisten menunjukkan bahwa pengembangan model pengaruh bebas sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja mendapatkan hasil yang sesuai.

---

## ***The effect of infrastructure and work climate on performance with job satisfaction as intervening variable***

### **Abstract**

**Keywords:**

*employee performance; infrastructure; job satisfaction; work climate*

*Human resources in an organization is a critical aspect of determining the effectiveness or failure of an organization. The behavior and conditions of the employees determine the performance of a company. The research aims to analyze the influence of infrastructure, work climate, and job satisfaction on employee performance. This study uses explanatory research, namely explaining the influence of particular variables through hypothesis testing. The population of this study was 80 employees at the Pedurungan District Office, Semarang City. The sampling technique is the census method so that the entire population is used as a sample. The data collection method uses a questionnaire to obtain relevant, accurate, and reliable materials. The results showed that infrastructure and work climate positively and significantly affected job satisfaction. Infrastructure, work climate, and job satisfaction significantly positively affect employee performance. The research results consistently show that developing a model of the unrestricted influence of infrastructure, work climate, and job satisfaction on performance gets the appropriate results.*

---

✉Alamat korespondensi: \* sitinuralfiyah5@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan seorang karyawan perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas dari karyawan. Karyawan harus mempunyai sikap dan perilaku kejujuran, pengabdian, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan perkembangan jaman (Sularwan, 2020). Menghadapi era globalisasi ini banyak orang yang menduga-duga apa yang akan terjadi di masa yang akan datang, di mana pada masa mendatang akan membawa tantangan dan kesulitan yang harus dihadapi oleh masyarakat dan negara. Walaupun masa mendatang membawa tantangan dan kesulitan, perusahaan tetap dituntut untuk efektif dalam pengelolaan perusahaannya, karena bila tidak perusahaan itu tidak dapat bersaing dengan perusahaan lain atau tidak dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi perusahaan, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai atau karyawan akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai atau karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut (Rivai, 2012) bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Berdasarkan Dua Faktor Rederick Herzberg dalam Azhar et al., (2023) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu: 1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*), yang meliputi gaji (*salaries*), kondisi kerja (*work condition*), Kebijaksanaan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*), Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*) dan Kualitas supervisi (*quality supervisor*); 2) Faktor Motivasi meliputi: Prestasi (*achievement*), Pengakuan (*recognition*), Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), Tanggung jawab (*responsibility*), Pengembangan potensi individu (*advancement*).

Sarana prasarana merupakan faktor pendukung dalam sebuah organisasi, tanpa adanya sarana prasarana sumber daya manusia atau pegawai tidak dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat di pakai sebagai alat dalam mencapai makna dan tujuan organisasi, (Darsini, 2014). Dengan pemberian sarana yang layak yang memadai diimbangi dengan kesesuaian terhadap lingkungan serta resiko kerja maupun tugas pekerjaan karyawan akan termotivasi dan melakukan segala sesuatu untuk bekerja lebih baik mencapai sebuah tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya sarana yang terpenuhi terhadap karyawan yang diberikan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat dikatakan sarana memiliki sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alkafi, (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Selain sarana prasarana kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh iklim kerja. Menurut Agustini, (2010) menyatakan bahwa iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi di antara anggota organisasi. Iklim kerja penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seorang tentang apa yang diberikan oleh perusahaan dan dijadikan dasar bagi penentu tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, (2020), menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selain sarana prasarana dan iklim kerja, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Hirmawan et al., 2022). Kepuasan kerja juga dapat digambarkan sebagai keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Robbins, 2006; Yunita & Ibrahim, 2018). Diyanti et al., (2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah koefisiensi kesenjangan yang cukup besar pada karakteristik personal responden. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian lain yaitu iklim kerja yang nyaman bagi pegawai akan memberikan peningkatan kepuasan kerja. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Berbeda dengan penelitian sebelumnya, Swasto et al., (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Ada 5 dimensi yang mempengaruhi respons efektif seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu : Pekerjaan yang menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik; Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama; Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi; Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan; Rekan kerja yang secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya (Mas'ud, 2004).

Dalam penelitian ini terdapat beberapa hipotesis penelitian, diantaranya:

- H1 : Pengaruh Sarana dan Prasarana terhadap kepuasan kerja
- H2 : Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja
- H3 : Sarana dan Prasarana berpengaruh terhadap kinerja
- H4 : Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja
- H5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

## METODE

Jenis penelitian *explanatory* yaitu menjelaskan pengaruh antar variabel tertentu melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini digunakan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan pengaruh antar variabel yaitu variabel bebas (sarana dan prasarana, iklim kerja) terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Data primer dapat diperoleh langsung dari sumber utama dan melalui observasi wawancara kuisisioner.

Variabel terikat (*dependent variabel*) : kinerja.

Variabel bebas (*Independent variabel*) : sarana prasana dan iklim kerja.

Variabel pelantara (*Intervining variabel*) : kepuasan kerja.

Populasi penelitian adalah pegawai di instansi Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebanyak 80 orang pegawai. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode sensus untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya. Kuesioner tertutup diterapkan terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebanyak 80 responden.

Pengukuran data menggunakan Skala Likert (*Likert Scale*) untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan Skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Tanggapan yang paling positif (sangat setuju) diberi nilai paling tinggi 5 dan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberi nilai paling rendah 1 (Setyawan et al., 2021).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Sarana Prasarana (X1)	X1.1	0,696	0,245	Valid
	X1.2	0,678		Valid
	X1.3	0,670		Valid
Iklim Kerja (X2)	X2.1	0,654	0,245	Valid
	X2.2	0,672		Valid
	X2.3	0,612		Valid
	X2.4	0,500		Valid
	X2.5	0,673		Valid
	X2.6	0,673		Valid
	X2.7	0,632		Valid
Kepuasan Kerja (Y1)	Y1.1	0,572	0,245	Valid
	Y1.2	0,782		Valid
	Y1.3	0,769		Valid
	Y1.4	0,787		Valid
	Y1.5	0,768		Valid

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
Kinerja (Y2)	Y2.1	0,644	0,245	Valid
	Y2.2	0,545		Valid
	Y2.3	0,640		Valid
	Y2.4	0,525		Valid
	Y2.5	0,496		Valid

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1., dapat dilihat bahwa  $r_{hitung}$  seluruh variabel melebihi  $r_{tabel}$  ( $>0,245$ ), maka dapat dipastikan bahwa hasil uji validitas dalam penelitian ini mendapatkan hasil valid semua.

### Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai r Alpha	Nilai standarisasi	Ket
1	Sarana Prasarana (X1)	0,717	0,600	Reliabel
2	Iklim Kerja (X2)	0,810	0,600	Reliabel
3	Kepuasan Kerja (Y1)	0,792	0,600	Reliabel
4	Kinerja (Y2)	0,865	0,600	Reliabel

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dari data tabel 2., diketahui bahwa nilai  $r$  alpha seluruh variabel melebihi nilai standarisasi (0,600), itu berarti dalam uji reliabilitas seluruh variabel mendapatkan hasil reliabel.

### Uji Normalitas

Tabel 3. Uji Kolmogorov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.12237780
Most Extreme Differences	Absolute	.066
	Positive	.066
	Negative	-.046
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Dari tabel 3., dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari ketiga variabel mendapatkan nilai melebihi standar pengujian Kolmogorov-Smirnov yaitu 0,200<sup>c,d</sup>.

Maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan baik. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas model regresi telah terpenuhi.

### Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Tabel 4. Uji Glejser Persamaan I

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.437	.534		.819	.415
	X1 Rata	-.116	.092	-.146	-1.252	.214
	X2 Rata	.104	.111	.109	.933	.354

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4., menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada uji glejser variabel sarana prasarana (X1) sebesar 0,214 dan variabel iklim kerja (X2) sebesar 0,354. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian glejser persamaan pertama tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Tabel 5. Uji *Glejser* Persamaan II

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.152	.122		1.247	.216
	X1 Rata	-.016	.023	-.089	-.700	.486
	X2 Rata	.001	.026	.005	.038	.970
	Y1 Rata	.003	.017	.024	.185	.854

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5., menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pada uji glejser variabel sarana prasarana (X1) sebesar 0,486, variabel iklim kerja (X2) sebesar 0,970 dan variabel kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,854. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengujian *Glejser* persamaan kedua tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Uji Multikolinearitas Menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) Persamaan I

Variabel	Nilai VIF	Batas Nilai	Keterangan
Sarana Prasarana	1,073	< 10	Tidak terkena Multikolinearitas
Iklim Kerja	1,073	< 10	Tidak terkena Multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Menggunakan *Variance Inflation Factor* (VIF) Persamaan II

Variabel	Nilai VIF	Batas Nilai	Keterangan
Sarana Prasarana	1,228	< 10	Tidak terkena Multikolinearitas
Iklim Kerja	1,147	< 10	Tidak terkena Multikolinearitas
Kepuasan Kerja	1,284	< 10	Tidak terkena Multikolinearitas

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6 dan 7, dapat disimpulkan bahwa nilai VIF dari variabel lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Hal ini berarti tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi penelitian ini.

### Uji Sobel Test

#### Hasil Uji Sobel Test Persamaan I

Hasil uji sobel menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3.168 > dari t-tabel (1,664). Maka sesuai dengan hasil perhitungan manual bahwa Kepuasan Kerja (Y1) memediasi pengaruh Sarana Prasarana (X1) terhadap Kinerja (Y2). Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai.

#### Hasil Uji Sobel Test Persamaan II

Hasil uji sobel menunjukkan nilai t-hitung sebesar 2.240 > dari t-tabel (1,664). Maka sesuai dengan hasil perhitungan manual bahwa Kepuasan Kerja (Y1) memediasi pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2). Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan iklim kerja terhadap kinerja pegawai.

### Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian model regresi menunjukkan bahwa bilamana sarana prasarana meningkat maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Semakin meningkatnya sarana prasarana maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Syaharuddin, 2016) yang juga menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil tersebut juga dapat dijelaskan pada deskripsi pada variabel sarana prasarana yang memiliki rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator ke-1 yaitu indikator kelengkapan dengan skor 4,51 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil tersebut maka kelengkapan dari sarana prasarana yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dalam kondisi lengkap untuk menunjang pekerjaan pegawai yang akan

berdampak pada aspek kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Variabel sarana prasarana telah menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut juga terkait dengan indikator dari sarana prasarana tersebut bahwa kelengkapan fasilitas yang dimiliki Kantor Kecamatan Pedurungan cukup lengkap, dengan kondisi yang dapat digunakan kapan saja dibutuhkan, serta dapat dipergunakan oleh setiap pegawai.

### **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian model regresi menunjukkan bahwa bilamana iklim kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Semakin meningkatnya iklim kerja maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan kerja pegawai, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Diyanti et al., 2017) yang juga menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil tersebut juga dapat dijelaskan pada deskripsi pada variabel iklim kerja yang memiliki rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator ke-1 yaitu indikator kepercayaan dan keterbukaan dengan skor 4,30 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil tersebut maka kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dalam tingkatan tinggi yang akan berdampak pada aspek kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Variabel iklim kerja telah menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, hal tersebut juga terkait dengan indikator dari iklim kerja sendiri bahwa pegawai dapat menaruh kepercayaan lebih terbuka sesama rekan kerja, selalu memberikan dukungan, dapat menghargai sesama rekan kerja, memiliki tujuan kerja yang sesuai dengan instansi, siap dengan pekerjaan beresiko, memiliki kepribadian yang baik, serta memiliki fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaan.

### **Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian model regresi menunjukkan bahwa bilamana sarana prasarana meningkat maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Semakin meningkatnya sarana prasarana maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Dharmawan et al., 2017), (Sulistiyono & Setyowati, 2017) dan (Sofyan, 2013) yang juga menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel sarana prasarana telah menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut juga terkait dengan indikator dari sarana prasarana tersebut bahwa kelengkapan fasilitas yang dimiliki Kantor Kecamatan Pedurungan cukup lengkap, dengan kondisi yang dapat digunakan kapan saja dibutuhkan, serta dapat dipergunakan oleh setiap pegawai. Hasil tersebut juga dapat dijelaskan pada deskripsi pada variabel sarana prasarana yang memiliki rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator ke-1 yaitu indikator kelengkapan dengan skor 4,51 yang

termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil tersebut maka kelengkapan dari sarana prasarana yang dimiliki oleh Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dalam kondisi lengkap untuk menunjang pekerjaan pegawai yang akan berdampak pada kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

### **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian model regresi menunjukkan bahwa bilamana iklim kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Semakin meningkatnya iklim kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Utami, 2017) yang juga menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel iklim kerja telah menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut juga terkait dengan indikator dari iklim kerja sendiri bahwa pegawai dapat menaruh kepercayaan lebih terbuka sesama rekan kerja, selalu memberikan dukungan, dapat menghargai sesama rekan kerja, memiliki tujuan kerja yang sesuai dengan instansi, siap dengan pekerjaan beresiko, memiliki kepribadian yang baik, serta memiliki fleksibilitas dalam menjalankan pekerjaan. Hasil tersebut juga dapat dijelaskan pada deskripsi pada variabel iklim kerja yang memiliki rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator ke-1 yaitu indikator kepercayaan dan keterbukaan dengan skor 4,30 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dari hasil tersebut maka kepercayaan yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dalam tingkatan tinggi yang akan berdampak pada aspek kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian model regresi menunjukkan bahwa bilamana kepuasan kerja meningkat maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Fadli et al., 2012) yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil tersebut juga dapat dijelaskan pada deskripsi pada variabel kepuasan kerja yang memiliki rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator ke-4 yaitu indikator pengembangan dengan skor 4,16 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut maka pengembangan dari kemampuan pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dapat memberikan dampak pada aspek kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dalam melayani masyarakat. Variabel kepuasan kerja telah menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, hal tersebut juga terkait dengan indikator dari kepuasan kerja sendiri bahwa pelaksanaan pekerjaan harus dapat diselesaikan, pegawai harus memiliki tanggung jawab dalam bekerja, pengakuan

akan pekerjaan yang dijalannya, mampu mengembangkan kemampuan, serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

#### **Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) memediasi pengaruh Sarana Prasarana (X1) terhadap Kinerja (Y2). Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi aspek dalam meningkatkan hubungan antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai, dengan peran mediasi tersebut dapat memberikan dampak peningkatan pengaruh kedua variabel dan akan berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan untuk memberikan efek untuk mempengaruhi secara langsung hubungan dari kedua variabel tersebut.

#### **Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dengan Mediasi Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan hasil perhitungan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) memediasi pengaruh Iklim Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2). Dengan hasil tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat menjadi aspek dalam meningkatkan hubungan antara iklim kerja terhadap kinerja pegawai, dengan peran mediasi tersebut dapat memberikan dampak peningkatan pengaruh kedua variabel dan akan berdampak pada kinerja pegawai secara keseluruhan untuk memberikan efek untuk mempengaruhi secara langsung hubungan dari kedua variabel tersebut.

### **PENUTUP**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Hasil uji sobel test menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Sarana Prasarana terhadap Kinerja. Hasil uji sobel test menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Alkafi, R. (2014). PENGARUH RPP, METODE PEMBELAJARAN, SARANA PRASARANA TERHADAP KINERJA GURU SERTIFIKASI. *Applied Microbiology and Biotechnology*, 85(1), 2071–2079.
- Azhar, L., Harahap, P., & Lestari, R. I. (2023). Pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 16(1), 1. <https://doi.org/10.26623/jreb.v16i1.6395>
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- Darsini, N. (2014). *Pengelolaan Sarana Prasarana Rekreasi*. Malang : Universitas Negeri Malang.
- Dharmawan, R., Wasposito, A. A., & Handaru, A. W. (2017). The Influence of Compensation, Motivation, and Career Development on Employees Job Satisfaction At Pt Nikko Cahaya Electric. *JRMSI - Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 8(1), 58–83. <https://doi.org/10.21009/jrmsi.008.1.04>
- Diyanti, D., Hubeis, M., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(3), 361–372. <https://doi.org/10.17358/jabm.3.3.361>
- Fadli, U. M., Martini, N., & Diana, N. (2012). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS SINGAPERBANGSA KARAWANG. *Jurnal Manajemen*, 09(2), 631–656.
- Hirmawan, A., Wardoyo, P., & Utaminingsih, A. (2022). Kompetensi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kualitas kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 222–233.
- Mas'ud, F. (2004). *Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Rivai, V. (2012). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi (Kesepuluh)*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Setyawan, J., Rusdianti, E., & Widhiastuti, H. (2021). Pengaruh Kepuasan, Kompensasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Keterlibatan Karyawan. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 100–110.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sularwan, D. S. (2020). *Membangun Kinerja Melalui Budaya Organisasi dan Rotasi*

- Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(2), 133–146. <http://journals.usm.ac.id/index.php/jreb>
- Sulistiyono, D., & Setyowati, W. (2017). PENGARUH KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PEMBERDAYAAN TERHADAP KINERJA DENGAN MEDIASI MOTIVASI. *Jurnal Ilmiah Telaah Manajemen*, 14(1).
- Swasto, B., Veronica, V., & Djudi, M. (2018). Pengaruh insentif karyawan terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediator motivasi kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2, 139–145.
- Syahrudin, Y. (2016). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Cabang Samarinda. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 13(1), 59–72.
- Utami, P. P. (2017). Pengaruh Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMAN se-Kota Bekasi. *Visipena*, 8(1), 17–32.
- Yunita, Y., & Ibrahim, M. B. H. (2018). Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Unit Penyelenggara Bandar Udara Kelas I Utama Sentani Di Jayapura). *The Journal of Business and Management Research*, 1(1), 37–45.