



**PENGARUH SARANA PRASARANA DAN
IKLIM KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(STUDI PADA KANTOR KECAMATAN PEDURUNGAN KOTA SEMARANG)**

T E S I S

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Pasca Sarjana
Pada Program Studi Magister Manajemen
Universitas Semarang

Disusun Oleh :

Nama: Siti Nur Alfiyah

Nim: B.312.4221.053

**PROGRAM PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS SEMARANG
2023**

PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa
Tesis dengan judul

**“Pengaruh Sarana Prasarana Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dengan
Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor
Kecamatan Pedurungan Kota Semarang)”**

Disusun Oleh :

Nama : Siti Nur Alfiyah

Nim : B.312.4221.053

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis
Pada tanggal 10 Pebruari 2023

Semarang, 10 Pebruari 2023

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Indarto, SE, M.Si
NIS. 06557000504065

Dr. Yuli Budiati, SE, M.Si
NIS. 06557000504072

Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Ketua Program Studi

Dr. Indarto, SE, M.Si
NIS. 06557000504065

Dr. Yuli Budiati, SE, M.Si
NIS. 06557000504072

HALAMAN PENGESAHAN
UJIAN TESIS

Tesis ini diajukan oleh :

Nama : Siti Nur Alfiah
Nim : B.312.4221.053
Program Studi : Magister Manajemen
Judul Tesis : **“Pengaruh Sarana Prasarana Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang)”**

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Semarang.

Dewan Penguji

Pembimbing I : Dr. Indarto, SE, M.Si (.....)

Pembimbing II: Dr. Yuli Budiati, SE, M.Si (.....)

Penguji : Prof. Dr. Pahlawansjah Harahap, SE, ME (.....)

Ditetapkan di : Semarang

Tanggal : 10 Pebruari 2023

ABSTRAK

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Karena kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku dan kondisi oleh para karyawan maka sebuah perusahaan perlu untuk melakukan fungsi MSDM yaitu dengan cara melakukan perekrutan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya tersebut. Tujuan dalam penelitian ini untuk 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 di instansi Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebanyak 80 orang pegawai, dengan teknik pengambilan sampel yaitu metode sensus, maka sampel di ambil dari seluruh populasi yaitu sebanyak 80 pegawai. Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan 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.

Kata Kunci : Sarana Prasarana, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Human resources in an organization is a very important aspect to determine the effectiveness or failure of an organization. Because the performance of a company is determined by the behavior and conditions of its employees, a company needs to carry out the HRM function by recruiting, selecting and maintaining these resources. The purpose of this study was to analyze the influence of infrastructure, work climate and job satisfaction on employee performance.

This study uses explanatory research, namely explaining the influence of certain variables through hypothesis testing. The population of this study were employees at the Pedurungan Subdistrict Office in the City of Semarang, as many as 80 employees. Using the sampling technique, namely the census method, the sample was taken from the entire population, namely as many as 80 employees. The data collection method in a scientific research is intended to obtain relevant materials, accurate and reliable. The data collection method used in this research is a questionnaire.

The results showed that infrastructure and work climate had a positive and significant effect on job satisfaction, and infrastructure, work climate and job satisfaction had a positive and significant effect on employee performance. From the results of research conducted consistently, it shows that the development of a model of the free influence of infrastructure, work climate and job satisfaction on performance gets the appropriate results.

Keywords : *Infrastructure, Work Climate, Job Satisfaction, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, hidayah, dan inayah-Nya serta ditambah dengan semangat dan kerja keras sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini yang berjudul “Pengaruh Sarana Prasarana Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang)”.

Penulisan Tesis ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen Fakultas Manajemen Universitas Semarang. Penulis menenyadari, bahwa Tesis ini masih jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran membangun penulis harapkan dari berbagai pihak demi kesempurnaan substansi Tesis ini. Dalam penyelesaian Tesis ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan perhatian yang tidak terhingga dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Dr. Indarto, SE, M.Si selaku Rektor Universitas Semarang dan Direktur Pascasarjana Universitas Semarang, serta Pembimbing I yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam penyusunan Tesis ini.
2. Dr. Yuli Budiati, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Semarang, serta Pembimbing II yang telah membantu penulis dalam penyusunan Tesis ini.
3. Keluarga yang waktunya sudah tersita untuk konsentrasi saya menyelesaikan Tesis ini.

4. Semua pihak yang telah membantu secara moril maupun materiil, sehingga Tesis ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Besar harapan penulis semoga Tesis ini dapat bermanfaat bagi yang memerlukan, khususnya bagi peneliti yang bermaksud untuk melakukan penelitian lanjutan.

Semarang, Januari 2023
Penulis,

Siti Nur Alfiyah
NIM. B.312.4221.053

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN PENGESAHAN UJIAN TESIS	iii
ABSTRAK	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	13
1.3. Tujuan Penelitian	13
1.4. Manfaat Penelitian	14
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL	15
2.1. Telaah Pustaka	15
2.1.1. Teori Dua Faktor Rederick Herzberg	15
2.1.2. Pengertian Kinerja	18
2.1.3. Pengertian Sarana Prasarana	25
2.1.4. Pengertian Iklim Kerja	27
2.1.5. Pengertian Kepuasan Kerja	32
2.2. Penelitian Terdahulu	37
2.3. Hubungan Logis Antara Variabel Dan Pengembangan Hipotesis	38
2.4. Kerangka Pemikiran	48
BAB III METODE PENELITIAN	49
3.1. Jenis Penelitian	49
3.2. Variabel Penelitian	49
3.3. Definisi Operasional dan Indikator	50
3.4. Populasi dan Sampel	51
3.5. Jenis Data	52
3.6. Metode Pengumpulan Data	52
3.7. Skala Pengukuran	53
3.8. Metode Analisis Data	54
3.9. Teknik Analisis Data	54
3.10. Uji Instrumen	55
3.11. Uji Asumsi Klasik	55

3.11. Pengujian Hipotesis	58
3.13. Koefisien Determinasi	58
3.14. Uji Sobel Test.	58
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1. Deskripsi Responden Penelitian	59
4.2. Deskripsi Variabel Penelitian	63
4.3. Uji Instrumen	68
4.4. Uji Asumsi Klasik	70
4.5. Analisis Data	74
4.6. Pembahasan	84
BAB V PENUTUP	94
4.1. Kesimpulan	94
4.2. Implikasi Manajerial	95
4.3. Implikasi Teoritis	97
4.4. Keterbatasan Penelitian	99
4.5. Agenda Penelitian Mendatang	99
DAFTAR PUSTAKA	101

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Realisasi Program Kegiatan Pegawai di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang Tahun 2020 - 2021	10
Tabel 1.2. Research Gap	12
Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu	37
Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel	50
Tabel 4.1. Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3. Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan	61
Tabel 4.4. Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4.5. Indek Jawaban Responden Terhadap Variabel Sarana Prasarana (X1)	64
Tabel 4.6. Indek Jawaban Responden Terhadap Variabel Iklim Kerja (X2)	65
Tabel 4.7. Indek Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y1)	66
Tabel 4.8. Indek Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)	67
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas	68
Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas	69
Tabel 4.12. Uji Kolmogorov	71
Tabel 4.13. Uji Glejser Persamaan I	72
Tabel 4.14. Uji Glejser Persamaan II	72
Tabel 4.15. Uji Multikolinearitas Menggunakan <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) Persamaan I	73
Tabel 4.16. Uji Multikolinearitas Menggunakan <i>Variance Inflation Factor</i> (VIF) Persamaan II	73
Tabel 4.17. Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan I	74
Tabel 4.18. Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan II	75
Tabel 4.19. Nilai Uji F Persamaan I	76
Tabel 4.20. Nilai Uji F Persamaan II	77
Tabel 4.21. Nilai Uji t Persamaan I	77
Tabel 4.22. Nilai Uji t Persamaan II	78
Tabel 4.23. Nilai Koefisien Determinasi Persamaan I	80
Tabel 4.24. Nilai Koefisien Determinasi Persamaan II	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran	48
Gambar 4.1. Hasil Uji Sobel Test Persamaan I	82
Gambar 4.2. Hasil Uji Sobel Test Persamaan II	84

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman yang mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, organisasi, dan sumber daya manusia, dibutuhkan peningkatan efektifitas dan efisiensi jika suatu organisasi ingin tetap dapat bertahan di tengah persaingan yang ada. Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan hal yang patut diperhatikan karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan suatu keharusan apabila organisasi ingin berkembang.

Sumber daya manusia dalam sebuah organisasi merupakan aspek yang sangat penting untuk menentukan efektif atau tidaknya sebuah organisasi. Karena kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh perilaku dan kondisi oleh para karyawan maka sebuah perusahaan perlu untuk melakukan fungsi MSDM yaitu dengan cara melakukan perekrutan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya tersebut. Tepeci (2001), mengatakan bahwa sebuah organisasi dapat berjalan efektif bila didukung oleh Sumber Daya Manusia (SDM). Peranan dan tantangan manajemen sumber daya manusia terus berkembang dan semakin bertambah banyak seiring dengan makin besarnya sebuah organisasi. Makin rumit tugas yang harus dikerjakan, makin besar dampak lingkungan dan makin besar ketidakpastian yang harus dihadapi.

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 tersebut. Dimaksudkan agar mempunyai sikap dan perilaku yang memiliki kejujuran, pengabdian, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan kinerja yang sesuai dengan perkembangan jaman. Menghadapi era globalisasi ini banyak orang yang menduga-duga apa yang akan terjadi di masa yang akan datang, dimana pada masa mendatang akan membawa tantangan dan kesulitan yang harus dihadapi oleh masyarakat dan negara ini. 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 (2014) bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sesuai tanggung jawabnya. Pekerjaan yang sesuai dengan *job description* diharapkan dapat diselesaikan dengan tepat waktu serta memenuhi standar kualitas dan kinerja Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik dengan adanya kompetensi yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Kusnendi (2017) kinerja pegawai adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Menurut Hasibuan (2016) kinerja pegawai adalah perbandingan antara output dengan input, di mana outputnya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaan yang lebih baik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain sarana prasarana, iklim kerja, motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja, dan masih banyak yang lain (Wahyudin, 2006). Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan difokuskan pada tiga variabel sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja.

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 (Nanik 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. karena kebutuhan dasar karyawan dianggap telah terpenuhi. 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.

Selain sarana prasarana kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh iklim kerja. Menurut Agustini (2019) menyatakan bahwa iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara 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. Selanjutnya, menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa iklim kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan.

Selain sarana prasarana dan iklim kerja, kepuasan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Robbins, 2006), menyatakan bahwa pegawai yang puas akan mampu meningkatkan kinerjanya. . 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 (Yunita & Ibrahim, 2018). Menurut As'ad menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan (As'ad, 2015).

Diyanti & Musa Hubeis (2017), dalam penelitiannya menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan arah koefisiensi kesenjangan yang cukup besar pada karakteristik personal responden. Iklim kerja ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh perusahaan (Sedarmayanti, 2017). Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian lain yaitu Dengan 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.

Kepuasan didefinisikan sebagai sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2017). Sikap tersebut berasal dari persepsi individu tentang pekerjaannya. Mengacu pada pendapat tersebut, dapat dimengerti bila Luthans (2012) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi penting dari kepuasan kerja. Pertama, kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi dan kondisi kerja. Kedua, kepuasan kerja seringkali menentukan seberapa besar hasil yang akan dicapai atau harapan-harapan yang akan dilampaui. Misalnya, bila anggota organisasi merasa bahwa mereka bekerja lebih keras dari pada yang lainnya dalam suatu departemen tetapi menerima imbalan yang lebih sedikit, maka mereka dapat memiliki sikap negatif terhadap pekerjaan, pimpinan, dan rekan sekerjanya. Mereka akan menjadi tidak puas. Sebaliknya jika mereka merasa diperlakukan dengan baik dan dibayar dengan adil, maka mereka akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Ketiga, kepuasan kerja mencerminkan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (Luthans, 2002). Ada beberapa faktor yang menjadi sebab timbulnya kepuasan kerja, Robbins (2007) menyatakan adanya lima faktor yang mendukung terciptanya kepuasan kerja dan berdampak pada kinerja bagi karyawan suatu organisasi, yaitu :1. Kerja yang secara mental menantang, kerja yang menantang diartikan sebagai pemberian tugas yang sesuai dengan kemampuan kerja karyawan atau bahkan mampu menimbulkan semangat belajar dari karyawan tersebut.2.Ganjaran yang pantas Ganjaran atau kompensasi yang pantas akan menimbulkan kepuasan karena dapat digunakan oleh karyawan guna meningkatkan taraf kesejahteraan hidupnya. Kondisi kerja

yang mendukung. Kondisi kerja terkait dengan suasana kerja yang ada di lingkungan kerjanya. Seorang karyawan tidak mungkin mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa adanya dukungan baik berupa sarana atau prasarana organisasi. 4.Rekan sekerja yang mendukung. Sebagai seorang manusia, karyawan akan memerlukan orang lain guna membantunya. Rekan kerja yang mampu memberikan bantuan yang sifatnya positif bagi pengembangan kualitas kerja karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja dalam diri pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang,

Pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan Masyarakat Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus kepada pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, setiap hari. Oleh karena itu memberi kontribusi dalam menentukan kualitas pelayanan pegawai pada Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada Masyarakat harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan salah satunya dengan peningkatan kinerja.

Keberadaan sarana dan prasarana di tengah-tengah pegawai sangat diperlukan. sarana dan prasarana yang ideal adalah bila mana tujuan dan keputusan kerja dibuat bersama dalam kelompok. Kelompok kerja yang paling produktif cenderung mempunyai pemimpin yang berorientasi pada bawahan ketimbang berorientasi pada produksi. Pemimpin yang paling efektif

mempunyai hubungan saling mendukung dengan bawahannya, cenderung tergantung pada pembuatan keputusan kelompok dari pada individu dan mendorong pegawai untuk menentukan dan mencapai sasaran prestasi kerja tinggi.

Bagi pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, adalah pemimpin yang dapat menggerakkan pegawai untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kinerja sebagai ujung tombak pelayanan masyarakat merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan Masyarakat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kepada Masyarakat yang di berikan, Kunci utama dalam peningkatan kualitas kerja pegawai kantor kelurahan adalah yang mempunyai kinerja tinggi. Namun tak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan kualitas kerja yang muaranya berasal dari kinerja petugas pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang,

Setiap organisasi selalu berusaha agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna menimbulkan kepuasan kerja para pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, hal itu penting, sebab kepuasan kerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. pegawai merupakan dasarnya juga membutuhkan adanya iklim kerja terhadap lembaga tempat bekerja dan komitmen terhadap profesi yang sedang dijalannya sekarang. Menurut Ervianto (2018) kepuasan kerja para pegawai merupakan faktor

mendasar yang mempengaruhi performansi kemampuan bersaing dalam melaksanakan pelayanan. Peningkatan tingkat kinerja pegawai berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan, dalam memberikan kualitas kerja kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan. Selain itu, kinerja pegawai, adalah salah satu ukuran institusi dalam mencapai tujuannya dengan menggunakan berbagai macam sumber daya manusia yang dimiliki instansi atau perusahaan di dalam peningkatan kualitas kerja dengan memiliki sumber daya manusia yang berkemampuan tinggi dengan kinerja yang baik khususnya pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang,

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja dan kualitas kualitas kerja dianggap baik apabila pelayanan Masyarakat yang diselenggarakan dapat memuaskan masyarakat masyarakat akan merasa puas bila kualitas kerja kesehatan yang diperolehnya sama atau melebihi dari apa yang menjadi harapannya (Pohan, 2013). Kualitas kerja yang baik merupakan hasil kinerja dari sumber daya manusia yang bekerja secara profesional pada bidangnya. Kualitas kerja yang diberikan ditentukan oleh bagaimana kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai dengan harapan dari penerima jasa pelayanan. Penekanannya adalah kinerja dan kualitas kerja yang baik tidak serta-merta didapatkan oleh tanpa adanya kemampuan sumber daya manusia yang unggul yang bekerja didalamnya untuk dapat member jasa pelayanan yang profesional di rumah sakit tersebut, baik dan buruknya kualitas kerja yang diberikan sangat berhubungan dengan kinerja, karena itu kualitas kualitas kerja merupakan gambaran dari kinerja, terutama kinerja kualitas kerja merupakan

ujung tombak dari yang diberikan di pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

Pengukuran kinerja kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui atau menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi dari pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang,

Tabel 1.1
Realisasi Program Kegiatan Pegawai di Kecamatan Pedurungan
Kota Semarang, Tahun 2020 – 2021

NO	SASARAN PROGRAM	2020			2021		
		TARGET	REALI SASI	PERSENTASE (%)	TAR GET	REA LISASI	PERSEN TASE (%)
1.	Program Pembangunan Prasarana dan Fasilitas Pembangunan	77	60	77,9%	80	72	90%
2.	Program Rehabilitasi dan Pemeliharaan Prasarana dan Fasilitas	11	6	54,5%	15	13	86,6%
3.	Program Peningkatan Pelayanan Masyarakat.	137	112	81,7%	145	132	91%
4.	Program Peningkatan PK K	120	101	84,2%	125	106	84,8%
5.	Program Pengembangan Posyandu.	15	11	73,3%	18	16	88,9%
6.	Program Pelayanan munisasi / Infuinsya.	43	35	74,5%	49	48	97,9%
TOTAL				446,1%			539,2%
RATA-RATA				74,4%			89,9%

Sumber : Kantor di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, Tahun 2020 - 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode 2020 hingga 2021 realisasi pekerjaan masih belum sesuai dengan target yang diharapkan, pada tahun 2020 sasaran program sudah mengalami peningkatan meskipun masih belum optimal, namun pada tahun 2021 beberapa program justru realisasinya mengalami banyak penurunan dari tahun sebelumnya (tahun 2020) . Hal yang melatar belakangi masalah belum tercapainya hasil maksimal pelaksanaan

program pada Kantor pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, adalah masih rendahnya komitmen atau rasa tanggung jawab terhadap terwujudnya suatu program yang ada pada organisasi tersebut, sehingga anggota organisasi tersebut merasa bahwa mereka hanya bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah mereka terima secara langsung dari atasannya dan apabila ada hal di luar dari tanggungjawabnya yang belum dapat terselesaikan maka hal itu di anggap sesuatu yang biasa. Oleh karena itu permasalahan-permasalahan yang terjadi pada pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, perlu dicari solusinya supaya program-program yang telah direncanakan dapat tercapai seluruhnya.

Selain fenomena internal yang ada dalam organisasi juga masih terdapat *research gap* penelitian terdalu yang menyatakan bahwa sarana prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Swasto, 2018) selain itu juga penelitian yang sudah dilakukan oleh Hendro (2015) yang menyatakan bahwa iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Untuk mengetahui lebih jelasnya *research gap* dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research Gap

No	IssueGap	Nama Peneliti dan Tahun.	Hasil Penelitian
1.	Terdapat hasil Penelitian yang berbeda mengenai pengaruh Sarana dan prasarana terhadap kinerja pegawai	a.Sofyan (2013) b. Apri Dahlius (2015) c. Eko Djatmiko (2016)	Sarana dan prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
		a.Samson (2015) b.Kharim, (2015) c. Bambang Swasto, (2018)	Sarana dan prasarana tidak berpengaruh terhadap kinerja.
2	Terdapat hasil Penelitian yang berbeda mengenai pengaruh iklim kerja terhadap kinerja pegawai	Purwani Puji Utami (2017) Didit Darmawan (2020)	Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja.
		Manner Tampubolon (2020)	Iklim kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Dari table 1.2. penelitian *Research Gap*, menunjukkan bahwa hubungan pengaruh sarana prasarana dan iklim kerja masih dalam kondisi yang belum valid dan dibutuhkan penelitian lanjutan untuk mendalami hubungan tersebut. Dalam hal ini peneliti menggunakan variabel intervening yaitu kepuasan kerja yang menjadi unsur baru dalam meneliti hubungan sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan penambahan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat membantu memberikan dampak dalam penelitian untuk meningkatkan kinerja pegawai.

1.2.Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah belum tercapainya target dari beberapa program pada Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Dengan demikian akan di kaji ulang menggunakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dengan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Sarana Prasana berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai?
2. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai?
3. Apakah Sarana dan Prasana berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
4. Apakah Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
5. Apakah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai?

1.3.Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yakni:

1. Untuk menganalisis pengaruh antara Sarana dan Prasana terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh antara Iklim Kerja terhadap Kepuasan kerja Pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh antara Sarana Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
4. Untuk menganalisis pengaruh anatara Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
5. Untuk menganalisis pengaruh antara Kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan dan mengembangkan ilmu pengetahuan guna mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap Kinerja Pegawai di kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Memberikan informasi mengenai keterkaitan antar faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pada Pegawai di kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.,
2. Sebagai referensi civitas akademika di Universitas Semarang.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1. Teori Dua Faktor Federick Herzberg

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2015), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1) Faktor Higienis (*Hygiene Factor/Maintenance Factors*)

Maintenance factor adalah faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi, lalu makan lagi dan seterusnya. Faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal :

a) Gaji (*salaries*)

Menurut Mardi (2014) gaji adalah “sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan”.

b) Kondisi kerja (*work condition*)

Menurut Mangkunegara (2013) kondisi kerja adalah “semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja”.

c) Kebijakan dan administrasi perusahaan (*company policy and administrasion*)

Menurut Siagian (2012) kebijakan dan administrasi perusahaan adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan”.

d) Hubungan antar pribadi (*interpersonal relation*)

Menurut Siagian (2012) hubungan antar pribadi adalah “tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain”.

e) Kualitas supervisi (*quality supervisor*)

Menurut Siagian (2012) kualitas supervisi adalah “tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan oleh tenaga kerja”.

2) Faktor Motivasi

Motivation factors adalah menyangkut kebutuhan psikologis. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, Kepuasan pekerjaan (*job content*) yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan

tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Faktor ini dinamakan *satisfiers* yang meliputi:

a) Prestasi (*achievement*)

Menurut Hasibuan (2014) prestasi, “prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

b) Pengakuan (*recognition*)

Menurut Siagian (2012) pengakuan adalah “besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja”.

c) Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Menurut Siagian (2012) pekerjaan itu sendiri adalah “berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya”.

d) Tanggung jawab (*responsibility*)

Menurut Siagian (2012) tanggung jawab adalah “besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja”.

e) Pengembangan potensi individu (*advancement*)

Menurut Siagian (2012) pengembangan potensi individu adalah “besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat”.

2.1.2. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Dengan adanya informasi mengenai kinerja suatu instansi pemerintah, akan dapat diambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi atas kebijakan, meluruskan kegiatan-kegiatan utama, dan tugas pokok instansi, bahan untuk perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan, dan lain-lain.

Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya. Menurut Dessler (2016) kinerja pegawai merupakan prestasi Kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian Robbins (2017) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan

organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik pula kinerja organisasi. Dengan demikian organisasi perlu menetapkan tujuan kinerja pegawai. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Basri dan Rivai (2015):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, 2016), antara lain:
4. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga), dan demografis (umur, asal usul, dll).
5. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description).

6. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001) harus ditumbuhkan dalam diri pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain: Kepercayaan diri

1. Rasa tanggung jawab
2. Rasa cinta terhadap pekerjaan
3. Pandangan ke depan
4. Mampu menyelesaikan persoalan
5. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
6. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
7. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

Menurut Prawiro (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja yang tinggi dapat diwujudkan, apabila dikelola dengan baik. Itulah sebabnya setiap organisasi perlu menerapkan manajemen kinerja. Berkaitan dengan manajemen kinerja ini, seringkali orang membuat kesalahan dengan mengira bahwa mengevaluasi kinerja adalah manajemen kinerja. Padahal mengevaluasi

kinerja atau memberikan penilaian atas kinerja hanyalah merupakan sebagian saja dari sistem manajemen kinerja.

Dalam suatu organisasi penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja, serta memotivasi kinerja individu secara berkelanjutan (Simamora, 2016). Untuk mengetahui baik atau buruk kinerja seorang pegawai maka perlu dilakukan penilaian kinerja, yang pada dasarnya penilaian kinerja merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Penilaian kinerja adalah proses dimana organisasi mengawasi pelaksanaan kerja individu pegawai (Simamora, 2016), sedangkan menurut Dessler (2016) penilaian kinerja yaitu memberikan umpan balik kepada pegawai dengan tujuan memotivasi pegawai untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih baik lagi.

Pegawai menginginkan dan memerlukan umpan balik berkenaan dengan prestasi mereka, dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan umpan balik kepada mereka. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan pegawai, dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja (Dessler, 2016). Menurut Simamora (2016) umpan balik penilaian kinerja memungkinkan pegawai mengetahui seberapa baik mereka bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi.

Kinerja mempunyai arti penting bagi pegawai, adanya penilaian kinerja berarti pegawai mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan

menambah gairah kerja pegawai karena dengan penilaian kinerja ini mungkin pegawai yang berprestasi dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya pegawai yang tidak berprestasi mungkin akan didemosikan.

Menurut Dessler (2016) ada lima faktor dalam penilaian kinerja:

1. Kualitas pekerjaan, meliputi: ketelitian, penampilan dan penerimaan keluaran
2. Kuantitas Pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kehadiran, meliputi: regularitas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Konservasi, meliputi: pencegahan, pemborosan, kerusakan dan pemeliharaan

Soedjono (dalam Mariam, 2019) menyebutkan 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu yakni : (1) Kualitas. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. (2) Kuantitas. Jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan. (3) Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain. (4) Efektivitas. Pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

(5) Kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan. (6) Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya. Demikian pula halnya banyak orang mau tetapi tidak mampu juga tetap tidak menghasilkan kinerja.

Senada dengan pemahaman diatas, Mangkunegara (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Lebih lanjut dijelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat serupa juga disampaikan oleh Irawan yang mengemukakan bahwa kinerja merupakan satu-satunya petunjuk yang dapat kita percayai untuk menyimpulkan apakah suatu organisasi, unit atau pegawai sukses atau gagal, berprestasi atau tidak.

2.1.1.1 Indikator Kinerja

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011), yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Kehandalan

Kehandalan kerja adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Sikap

Sikap kerja adalah kemampuan individu untuk dapat melaksanakan pekerjaan yang sedang dilakukannya. Adapun aspek-aspek psikologi yang termasuk didalamnya adalah :

5) Sistematika kerja, merupakan kemampuan individu untuk melakukan kegiatan atau menyelesaikan pekerjaannya secara sistematis.

6) Daya tahan kerja, adalah kemampuan individu untuk tetap mempertahankan produktivitasnya tanpa kehilangan motivasi untuk melakukan kegiatan kerja tersebut.

7) Ketelitian kerja, adalah kemampuan individu untuk melakukan sesuatu dengan cara cepat, cermat serta teliti.

8) Kecepatan kerja, yaitu kemampuan individu untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan batas waktu tertentu.

9) Kerajegan kerja, adalah konsistensi dari pola atau irama dalam bekerja.

Menurut Hariandja, kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang dinyatakan sesuai dengan perannya dalam organisasi atau instansi. Sedangkan Husein, mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.

2.1.2 Pengertian Sarana Prasarana.

Sarana dan prasarana mempunyai arti yang luas, banyak para ahli yang menjelaskan tentang definisi dari sarana dan prasarana menurut pendapatnya masing-masing. Menurut kamus besar bahasa Indonesia dikatakan perbedaan dari sarana dan prasarana yaitu sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan, sedangkan prasarana adalah penunjang terselenggarakannya suatu proses.

Menurut Bafadal (2014) sarana pekerja adalah semua perangkat peralatan, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses berkerja di rumah sakit. Sedangkan prasarana pegawai adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pekerjaan Mulyasa, (2012) Sarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses kerja, khususnya kebutuhan seperti gedung, ruang pelayanan, meja, kursi, serta alat-alat dan media. Adapun prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya menjalankan tugas kerja. Sarana dan prasarana disebut juga dengan fasilitas

Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang .Sarana dan prasarana dibedakan menjadi beberapa jenis menurut suatu sudut pandang tertentu. Menurut Daryanto dan Farid (2013) Bahwa Indikator Sarana dan prasarana Fasilitas atau sarana dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Fasilitas fisik, yakni segala sesuatu yang berupa benda atau fisik yang dapat dibedakan, yang mempunyai peranan untuk memudahkan dan melancarkan sesuatu usaha. Fasilitas fisik juga disebut fasilitas materiil. Contoh dalam kegiatan bekerja yaitu perabotan ruang kerja, perabotan kantor tata usaha.
2. Fasilitas, yakni segala sesuatu yang bersifat mempermudah suatu kegiatan sebagai akibat bekerjanya.

Sarana adalah segala sesuatu (bisa berupa syarat atau upaya) yang dapat dipakai sebagai alat atau memeadai untuk mencapai maksud atau tujuan (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Prasarana adalah segala sesuatu yang menunjang utama terselenggaranya suatu proses (Kamus Besar Bahasa Indonesia) Sarana dan prasarana adalah semua bentuk prantara yang di pakai orang untuk meyebarkan ide, sehingga ide tersebut bisa sampai pada penerima. Menurut Sri Mulyani (2008) menyatakan bahwa sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud dan tujuan, sarana lebih ditunjukkan untuk benda-benda yang bergerak seperti komputer dan mesin. Prasarana adalah sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya proses (usaha, pembangunan, proyek), prasarana lebih ditunjukkan untuk bendabenda yang tidak bergerak seperti gedung, ruang, tanah.

Menurut Hartono dalam (Aula dan Nugraha, 2020) indikator Sarana dan Prasarana yaitu:

- 1) Kelengkapan, yaitu sarana prasarana yang lengkap membuat pelaksanaan pekerjaan lebih mudah karena semua kebutuhan pekerjaan terfasilitasi seluruhnya.
- 2) Kondisi, yaitu kondisi sarana prasarana turut mempengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Jika kondisi sarana prasarana masih baik dan layak digunakan maka penyelesaian pekerjaan dapat diselesaikan dengan mudah dan cepat. Tetapi sebaliknya, jika kondisi sarana prasarana sudah banyak yang rusak, maka penyelesaian pekerjaan juga tidak dapat selesai tepat waktu.
- 3) Penggunaan sarana dan prasarana, yaitu penggunaan sarana prasana yang mudah dalam pengoperasiannya juga turut mempengaruhi kinerja pegawai. Tetapi sebaliknya, jika sarana prasarana tersebut dalam penggunaannya susah dan rumit, maka pekerjaan juga akan lama selesai.

2.1.3 Pengertian Iklim Kerja

Iklim kerja dalam suatu perusahaan sangat penting. Iklim yang ada didalam suatu perusahaan mempunyai dampak pada tinggi rendahnya semangat kerja seseorang. Iklim kerja dipengaruhi oleh lingkungan internal atau psikologi perusahaan (Robbins, 2016). Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan juga dipengaruhi oleh keadaan iklim kerja yang berlangsung ditempat mereka bekerja. Pengendalian iklim kerja merupakan salah satu

cara yang dapat digunakan dalam meningkatkan produktifitas sumber daya manusia. Setiap perusahaan akan memiliki ciri dan iklim kerja yang berbeda. Adanya ciri yang unik dari perusahaan tertentu bersama dengan kegiatan dan perilaku manajemen, sangat menentukan iklim disuatu lingkungan kerja (Hasibuan, 2017).

Perusahaan harus dapat menentukan tujuannya dan berusaha untuk mencapai iklim yang tepat untuk mencapai tujuannya yang tentunya harus sesuai dengan tujuan para pekerjanya. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, dan sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua perusahaan tentu memiliki strategi dalam manajemen sumber daya manusia. Iklim kerja yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan tekanan. 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 (Sedarmayanti, 2017).

Menurut Agustini (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi iklim kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Fleksibilitas, Fleksibilitas merupakan kondisi dimana perusahaan memberikan keleluasaan bertindak bagi karyawan dan dalam hal melakukan penyesuaian diri terhadap tugas-tugas yang diberikan.

- 2) Tanggung Jawab, Tanggung jawab merupakan perasaan karyawan tentang pelaksanaan tugas karyawan yang diimbun dengan rasa tanggung jawab atas hasil yang dicapai.
- 3) Standar, Standar merupakan perasaan karyawan tentang kondisi perusahaan dimana manajemen memberikan perhatian kepada tugas yang dilaksanakan dengan baik, tujuan yang telah ditentukan serata toleransi terhadap kesalahan atau hal-hal yang kurang sesuai atau kurang baik.
- 4) Umpan Balik, umpan balik merupakan perasaan karyawan tentang penghargaan dan pengakuan atas pekerjaan yang baik. Imbalan yang diterima harus sesuai serta pemberian hadiah maupun penghargaan yang sepatasnya diterima oleh karyawan.
- 5) Kejelasan, Kejelasan merupakan perasaan karyawan bahwa mereka mengetahui apa yang diharapkan dari mereka berkaitan dengan pekerjaan, peranan dan tujuan perusahaan.
- 6) Komitmen, Komitmen merupakan perasaan karyawan mengenai perasaan bangga mereka memiliki perusahaan dan kesediaan untuk berusaha lebih baik lagi saat dibutuhkan.
- 7) Struktur, Struktur merupakan merefleksikan peran dan tanggung jawab karyawan. Meliputi posisi karyawan dalam perusahaan.
- 8) Dukungan, Dukungan merupakan merefleksikan perasaan karyawan mengenai kepercayaan dan saling mendukung yang berlaku dkelompok kerja.

- 9) Kepemimpinan, Karyawan menerima kepemimpinan yang dalam perusahaan dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

2.1.3.1 Indikator Iklim Kerja

Menurut Agustini (2019) menyatakan bahwa iklim kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. Selanjutnya, menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa iklim kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan. Dari defenisi di atas iklim kerja merupakan suatu kondisi dan keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut.

Menurut Agustini (2019) iklim kerja memiliki beberapa indikator yaitu sebagai berikut:

- 1) Menaruh kepercayaan dan terbuka

Suasana terbuka dan saling percaya pada informasi yang tersedia diperusahaan tersebut diperoleh dengan mudah oleh karyawan serta menerima pendapat antar karyawan yang diharapkan mampu memberikan kebaikan dalam bekerja.

2) Simpatik dan memberikan dukungan

Suasana dimana karyawan menunjukkan rasa simpatiknya dan memberi dukungan dengan cara menghargai setiap hasil kerja sesama rekan kerja, dan bila ditemukan ada kekurangan atau kesalahan dalam pekerjaan, saling memberitahu dan saling memberi dukungan dalam melakukan pekerjaannya serta diharapkan mendapatkan hasil yang baik.

3) Jujur dan menghargai

Mencintai suasana jujur dalam bekerja sehingga tidak ada pihak yang merasa dirugikan dalam perusahaan dan mampu memberikan hasil yang baik serta menghargai setiap hasil kerja sesama rekan didalam perusahaan.

4) Kejelasan Tujuan

Suasana didalam kegiatan bekerja dilakukan sesuai dengan tujuan yang dicapai melalui pengerahan-pengarahan yang diberikan agar pekerjaan yang akan dilakukan berjalan dengan baik.

5) Pekerjaan yang beresiko

Dalam melakukan pekerjaan baik yang beresiko atau tidak beresiko, perusahaan memberikan pandangan pada bawahan bahwa perusahaan bertanggungjawab dalam sistem keamanan bagi pekerjaan yang tidak beresiko bahkan beresiko tinggi sekalipun dengan harapan pekerja menghargai perusahaan dan perusahaan menghargai setiap usaha yang dilakukan bawahan dalam melakukan semua pekerjaan yang telah dibebankan padanya.

6) Pertumbuhan Kepribadian

Tanggungjawab yang besar dalam melakukan pekerjaan sangatlah berpengaruh terhadap pertumbuhan kepribadian yang dapat memajukan perusahaan dan juga kedewasaan dan pola pikir karyawan.

7) Otonomi dan Fleksibilitas

Otonomi dan fleksibilitas yaitu melibatkan sedikit campur tangan dari sentral atau pusat yang berarti leluasa dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pengarahan oleh atasan tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja

Untuk mencapai kinerja yang diharapkan, diperlukan adanya daya dukung dan kerja keras beserta komponen-komponen lainnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu komponen yang mendukung tercapainya produktivitas yang dimaksud. Sardzoska (2017) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sekumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dipandang sebagai perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Karena perasaan terkait dengan sikap seseorang, maka kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaan dan harapannya pada organisasi tempat ia bekerja. Kepuasan kerja menunjukkan pada sikap emosional positif yang berdasar pada pengalaman kerja seseorang (Kalayanee, 2017).

Secara sederhana dapat dikatakan bahwa karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada tidak menyukai. Lebih lanjut kepuasan kerja juga merupakan salah satu komponen dari kepuasan hidup. Sehingga hal tersebut menjadi sangat penting untuk diperhatikan dalam pengembangan dan pemeliharaan tenaga kerja. Karena jika karyawan tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, maka motivasi mereka akan menurun, absensi dan keterlambatan meningkat dan akan sulit untuk bekerjasama dengan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja seseorang akan ikut menjadi penentu kelangsungan operasional suatu perusahaan.

Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja memiliki 5 (lima) indikator, yaitu antara lain :

1. Keberhasilan pelaksanaan / achievement
2. Tanggung jawab / responsibilities
3. Pengakuan / recognition
4. Pengembangan / advancement
5. Pekerjaan itu sendiri/*the work itself*.

Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga dimensi, yaitu (1) kepuasan kerja merupakan respon emosional terhadap situasi kerja, jadi tidak dapat dilihat, hanya bisa diduga (2) kepuasan kerja seringkali ditentukan oleh sejauh mana hasil kerja memenuhi / melebihi harapan seseorang. Contohnya jika anggota suatu departemen merasa telah bekerja lebih berat daripada anggota lain tetapi memperoleh penghargaan

lebih sedikit dari yang mereka harapkan maka mereka mungkin akan bersifat negatif terhadap pekerjaan, atasan dan rekan kerjanya. di lain pihak jika mereka merasa lingkungan kerja memberikan kepuasan kerja maka mereka akan bersikap positif terhadap pekerjaan mereka dan atasan mereka.

(3) kepuasan kerja mencerminkan hubungan dengan berbagai sikap lainnya.

Mas'ud (2014) menyatakan terdapat 5 dimensi yang mempengaruhi respon efektif seseorang terhadap pekerjaannya, yaitu :

1. Pekerjaan yang menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.
2. Upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.
3. Kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan ke jenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.
4. Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.
5. Rekan kerja yang secara teknis cakap dan secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

Secara jelas dapat dikatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja sangat penting karena hal tersebut telah terlibat, berhubungan dengan hasil akhir positif organisasional yang lain. Sebagai contoh, pekerja yang puas dengan pekerjaan mereka memiliki tingkat absensi yang lebih

rendah dan keinginan untuk pindah kerja yang kecil. Mereka juga lebih senang untuk menunjukkan perilaku sebagai anggota organisasi tersebut dan puas dengan kualitas kehidupan kerja dalam organisasi tersebut secara keseluruhan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian dan Tahun	Nama Peneliti Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Alat Penelitian
1.	Rendi Alkafi, 2014.	.Pengaruh metode kerja pegawai, sarana dan prasarana pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai Kabupaten Alor, NTT	Variabel Independen 1.Sarana dan prasarana 2.Kepuasan kerja 3.Metode kerja Variabel Dependen 4.Kinerja pegawai	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kabupaten Alor, NTT	Regresi Liniar berganda
2.	Didit Darmawan (2020)	Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai	Variabel Independen : - Iklim Kerja - Kepuasan Kerja Variabel Independen : - Kinerja	Menyatakan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	Regresi Liniar berganda
3.	Fadli, (2012)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen Universitas Singaperbangsa Karawan	Variabel Independen 1.Kepuasan kerja Variabel Dependen 2.Kinerja	Menyatakan bahwa Kepuasan kerja Berpengaruh positif Terhadap kinerja	Regresi Liniar berganda

No	Nama Penelitian dan Tahun	Nama Peneliti Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Alat Penelitian

2.3. Hubungan Logis Antara Variabel Dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh antara Variabel Sarana Prasana terhadap kepuasan kerja.

Fasilitas kerja Sarana prasarana adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Pada suatu perusahaan untuk mencapai suatu tujuan diperlukan alat pendukung yang digunakan dalam proses atau aktifitas di perusahaan tersebut. Fasilitas yang digunakan oleh setiap perusahaan bermacam-macam bentuk, jenis dan manfaatnya. Semakin besar aktifitas suatu perusahaan maka semakin lengkap pula fasilitas dan sarana pendukung dalam proses kegiatan untuk mencapai tujuan tersebut. Fasilitas kerja dalam penelitian ini terdiri dari fasilitas komputer, meja kantor, parkir, bangunan kantor dan transportasi.

Dalam suatu pencapaian tujuan perusahaan, diperlukan alat atau sarana dan prasana yang digunakan dalam aktivitas sehari – hari di perusahaan tersebut, fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan dengan kebutuhan dan kemampuan

perusahaan, kata fasilitas sendiri berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang artinya prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu. Fasilitas juga biar dianggap suatu alat. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang ada banyak faktor yang mendukung, salah satu diantaranya adalah fasilitas kerja karyawan merupakan faktor pendukung bagi kelancaran tugas yang mereka kerjakan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan sesuai dengan yang diharapkan.

Sarana prasarana meliputi semua kondisi yang dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam perkembangan dan proses dalam bekerja. sarana prasarana yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Namun sebaliknya sarana prasarana yang tidak produktif, efisien dan efektif dalam memotivasi pegawai untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas tidak saja pada institusi dimana pegawai bekerja. Kepuasan pegawai dalam jangka panjang akan berimplikasi pada kualitas dalam melayani masyarakat secara luas (Robbins, 2016).

Menurut hasil penelitian Dawal (2016) menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Yuniarto dan Ari Joko (2016) melakukan penelitian yang bertujuan untuk menguji hubungan sarana prasarana dengan kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai Intervining. Hasilnya menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai, Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif Pertama:

H.1 Pengaruh Sarana dan Prasana terhadap kepuasan kerja.

2.3.2 Pengaruh antara Variabel Iklim Kerja terhadap Kepuasan Kerja

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 (Sedarmayanti, 2017). Dengan 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.

Berdasarkan penelitian dari Diyanti & Musa Hubeis (2017) menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan penelitian lain dari Charles L. Salindeho (2016) menjelaskan bahwa iklim kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari kedua hasil penelitian sebelumnya tersebut dapat diketahui bahwa hubungan atau pengaruh dari kedua variabel belumlah mutlak, maka dari itu dibutuhkan penelitian selanjutnya yang membahas variabel yang sama untuk mengetahui hasil yang sebenarnya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif kedua:

H2: Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja.

2.3.3 Pengaruh antara Variabel Sarana Prasana terhadap Kinerja

Menurut Gunawan (2016) Sarana prasarana juga sering disebut fasilitas kantor Kecamatan Pedurunga Kota Semarang, dapat dikelompokkan menjadi: 1) sarana prasarana kerja. Soetjipto (2014), Sarana prasarana Ditinjau dari hubungannya dengan proses bekerja, ada tiga macam sarana Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, yaitu alat pelayanan, dan media pelayanan Masyarakat..

- a. Alat pelayanan Masyarakat adalah alat yang digunakan secara langsung dalam proses pelayanan, misalnya
- b. Alat peraga adalah pembantu pelayanan, dapat berupa perbuatan-perbuatan atau benda-benda yang mudah memberi pengertian kepada warga masyarakat berturut-turut dari yang abstrak sampai dengan yang konkret.

Sarana prasarana merupakan semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak, yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, baik secara langsung maupun tidak langsung., Sarana prasarana sangat penting untuk ditangani lebih serius, karena sangat berpengaruh dalam kelancaran proses bekerja, karena disamping menjadi lebih nyaman, juga sekaligus menjadi

media kerja yang handal dengan peralatan yang harus termasuk penyediaan fasilitas yang mutlak harus dipenuhi, yang tentunya kesemuanya itu harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan untuk meningkatkan kualitas Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang itu sendiri.

Bagaimanapun juga peningkatan kualitas Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, itu memang bukan hal yang mudah, terutama jika alokasi anggaran Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, memungkinkan untuk mencapai angka ideal. (yono, 2015) Sarana Prasarana sebagai salah satu penunjang keberhasilan pegawai, yang mengacu pada Standar sarana dan prasarana yang dikembangkan (Djamarah, dkk 2010). Kendala-kendala yang dihadapi antara lain adalah adanya penyediaan sarana yang belum memadai atau lengkap.

Pembentukan sarana prasana yang terkait dengan kemampuan manusia dan kinerja dipengaruhi oleh faktor fisik, kimia, biologi, fisiologis, mental dan sosial ekonomi (Fieldman, 2003). Secara genetis, setiap individu mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap sarana prasana, pola perilaku tertentu untuk menanggulangi masalah sarana prasana. Namun demikian pembentukan sarana prasana, kerja yang mendukung kinerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam sebuah organisasi. Sarana prasana, sangat berpengaruh terhadap pekerjaan pekerjaan yang dilakukan pegawai sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan sarana prasana, yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Hasil penelitian oleh Lestari (2016) menunjukkan bahwa sarana prasana, berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan sarana prasana, merupakan faktor yang paling penting dalam menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal bagi organisasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Dhermawan (2017) Sulistyono (2017) dan Sofyan (2016) bahwa sarana prasana, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja seseorang juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh sarana prasana, ketrampilan, pengalaman dan keunggulan seseorang dalam melaksanakan tugas. Pendapat yang lebih jelas lagi mengenai hubungan sarana prasana, dengan kinerja disampaikan oleh Mangkunegara (2002) yang menyatakan bahwa sarana prasarana, yang kondusif cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Menurutnya sarana prasarana, yang kondusif harus memenuhi dua hal yaitu kondusif secara psikologis maupun kondusif secara fisik.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sadiman, Arief S.,(2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif yang signifikan antara kelengkapan sarana dan prasarana terhadap kinerja, sedangkan besarnya kontribusi kelengkapan sarana dan prasarana sebesar 6,76%, sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara kelengkapan sarana prasarana, kinerja, terhadap kepuasan kerja. Mengacu pada permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Sarana dan prasarana terhadap kinerja.

Hasil Penelitian Djatmiko, (2016) menunjukkan bahwa sarana dan prasarana berpengaruh terhadap kinerja. bahwa dalam penggunaan atau pemanfaatan Sarana dan Prasarana Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, yang dilakukan oleh pegawai cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada pada setiap tingkat kerja, ternyata terdapat sebagian pegawai yang sudah terlaksana dengan baik,

Bahwa Hasil Penelitian Jatmiko (2017) menjelaskan bahwa variabel sarana-prasarana berpengaruh terhadap kinerja. Pada hasil penelitian Azhari, Akyas 2014, ini secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Sarana dan Prasarana terhadap kinerja pegawai di Kabupaten Alor, NTT yang artinya semakin baik Sarana dan Prasarana maka semakin tinggi Kinerja.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif ke tiga.

H3: Sarana dan Prasana berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.4 Pengaruhantara Variabel Iklim Kerja terhadap Kinerja

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa iklim kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan. Dengan iklim kerja yang nyaman bagi pegawai akan memberikan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab

masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan penelitian dari Purwani Puji Utami (2017) menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain dari Manner Tampubolon (2020) menjelaskan bahwa iklim kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dari kedua hasil penelitian sebelumnya tersebut dapat diketahui bahwa hubungan atau pengaruh dari kedua variabel belumlah mutlak, maka dari itu dibutuhkan penelitian selanjutnya yang membahas variabel yang sama untuk mengetahui hasil yang sebenarnya.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis alternatif Empat:

H4 : Iklim Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

2.3.5 Pengaruh antara Variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Mangkunegara (2015) adalah kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hariandja, (2012) mengemukakan definisi mengenai kinerja, bahwa kinerja adalah unjuk kerja yang merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranya dalam organisasi”

Tujuan yang terpenting manajemen adalah untuk mencapai hasil kerja yang maksimal mungkin secara berdaya guna dan tepat guna. Dengan demikian setiap pemimpin dalam setiap unit organisasi menginginkan setiap pegawainya dapat melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya sesuai dengan yang telah ditentukan adalah kinerja pegawai tersebut, karena hasil kerja yang telah dicapai dengan memenuhi. Penelitian Siti Nuraisyah (2012) bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Pandan Kabupaten Tapanuli Tengah. Dari hasil ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja guru SMP Negeri di Kabupaten Tapanuli Tengah Sumatera Utara.

Penelitian ini juga sama dengan pendapat Desler (2013) Kepuasan Kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Hasibuan (2016) yang menyatakan, Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja, atasan, peraturan dan kebijakan organisasi, standar kinerja, kondisi kerja dan sebagainya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kinerja

Menurut Robbins (2014) adalah pemberian gaya penggerak yang menciptakan kegairahan seorang dalam bekerja agar lebih efektif dan

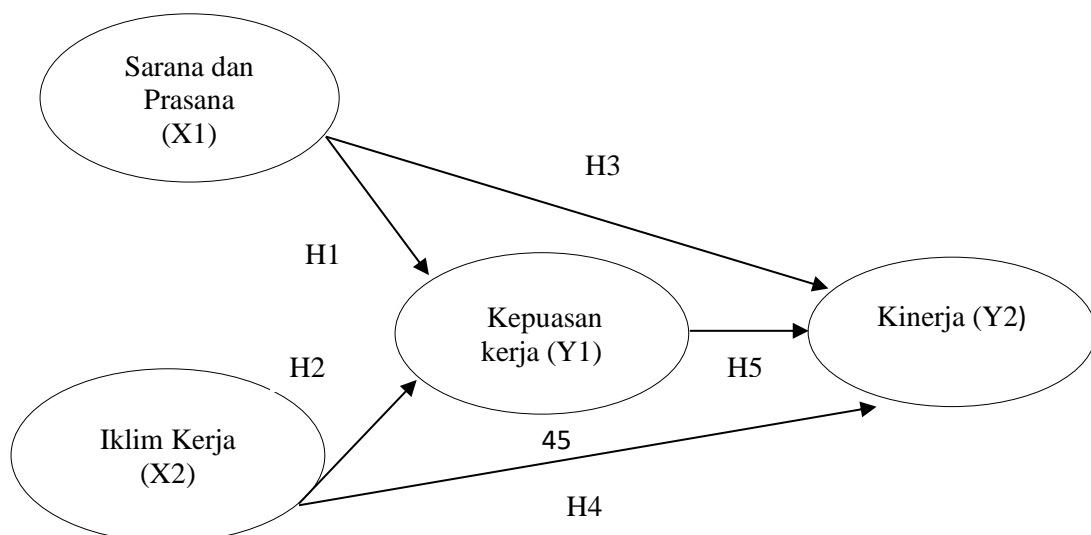
terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya penelitian ini juga sesuai dengan pendapat. Jadi kinerja adalah fungsi interaksi antara kepuasan kerja dengan kemampuan.

Penelitian Fadli (2012) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

H5:Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil-hasil penelitian terdahulu Rendi Alkafi, (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Azhari, Akyas (2014) menyatakan bahwa Sarana Prasarana terhadap kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Purwani Puji Utami (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fadli (2012) menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian tersebut maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan seperti yang disajikan dalam gambar berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

Sumber : Rendi Alkafi, (2014) - Lubis, (2018)Fadli, (2012)- Hariandja, (2012)
(Robbins,2014).Abrivianto (2014)

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis 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 obyek penelitian data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui observasi wawancara kuisioner.

3.2. Variabel Penelitian

Dalam kaitan dengan penelitian, maka keadaan metode dianggap sebagai pedoman atau landasan yang baik dalam hal pengumpulan data maupun dalam melakukan analisis data sehingga akan memberikan arah yang baik.

a. Variabel terikat (*dependent variabel*)

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah kinerja.

b. Variabel bebas (*Independent variabel*)

Sedangkan yang menjadi variabel bebas adalah Sarana Prasana dan Iklim Kerja.

c. Variabel pelantara (*Intervining variabel*)

Sedangkan yang menjadi variabel pelantaraan adalah kepuasan kerja.

3.3 Definisi Operasional dan Indikator

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Sarana dan prasarana.	Sarana prasarana merupakan peralatan dan perlengkapan yang secara langsung digunakan dan menunjang proses kerja, khususnya kebutuhan seperti gedung, ruang pelayanan, meja, kursi, serta alat-alat dan media (Mulyasa, 2012).	Indikatornya meliputi: 1. Kelengkapan 2. Kondisi 3. Penggunaan
2	Iklm Kerja	Iklm Kerja didefinisikan sebagai suasana psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasi, terbentuk sebagai hasil tindakan organisasi dan interaksi diantara anggota organisasi. (Agustini, 2019)	Indikatornya meliputi: 1. Menaruh kepercayaan dan terbuka 2. Simpatik dan memberikan dukungan 3. Jujur dan menghargai 4. Kejelasan tujuan 5. Pakerjaan yang beresiko 6. Pertumbuhan kepribadian 7. Otonomi dan fleksibilitas

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
3	Kepuasan kerja	Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri (Tiffin, 2014)	Indikatornya meliputi: 1. Keberhasilan pelaksanaan / achievement 2. Tanggung jawab / responsibilities 3. Pengakuan / recognition 4. Pengembangan / advancement 5. Pekerjaan itu sendiri/the work itself.
4	Kinerja	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Rivai, 2005)	Indikatornya meliputi: 1. Kualitas kerja 2. Kemampuan melaksanakan pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Melaksanakan tugas sesuai prosedur 5. Kemampuan melaksanakan instruksi atasan

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari semua unsur yang cirinya akan diduga (Singa rimbun, 2015). Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di instansi Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebanyak 80 orang pegawai. Melihat jumlah populasi hanya sebanyak 80 pegawai, maka layak untuk diambil semua untuk dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini. Oleh karena itu, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus.

3.5 Jenis Data.

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subyek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2011), data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian.

Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah.

Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah :

- a. Data Primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tidak melalui perantara, menurut Indriantoro & Supomo (2001). Adapun yang termasuk data primer adalah data yang diperoleh dari hasil jawaban atas penyebaran kuesioner kepada responden penelitian.
- b. Data Sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh/ dicatat oleh pihak lain) dan merupakan data pendukung yang umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip. Data sekunder dalam penelitian ini berupa sejarah perusahaan, visi dan misi, struktur organisasi perusahaan, *job description*, landasan teori yang diperoleh dari jurnal riset, tesis serta buku-buku / *literature* yang mendukung.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya metode

pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner Tertutup terhadap pegawai di Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sebanyak 80 responden.

3.7 Skala Pengukuran

- a. Penelitian ini dalam melakukan pengukuran data menggunakan Skala Likert (*Likert Scale*) digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.
- b. 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
- c. Tanggapan yang paling positif (sangat setuju) diberi nilai paling tinggi dan tanggapan paling negatif (sangat tidak setuju) diberi nilai paling rendah (Fuad Mas'ud, 2004).
- d. Untuk jawaban a, yaitu Sangat Setuju diberi skor : 5
- e. Untuk jawaban b, yaitu Setuju diberi skor : 4
- f. Untuk jawaban c, yaitu Netral diberi skor : 3
- g. Untuk jawaban d, yaitu Tidak Setuju diberi skor : 2
- h. Untuk jawaban e, yaitu Sangat Tidak Setuju diberi skor : 1

3.8 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini dilakukan analisis data dengan cara :

1. Analisis Deskriptif

Metode analisis data secara deskriptif digunakan untuk mengolah data yang sifatnya tidak dapat diukur sehingga diperlukan penjabaran melalui penguraian secara teoritis.

2. Analisis Kuantitatif

Dalam penelitian analisis data kuantitatif digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari jawaban kuesioner. Data primer adalah data langsung yang diperoleh dari responden tersebut kemudian diolah dan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan SPSS

Alat analisis yang digunakan adalah :

3.9 Teknik Analisis Data

- a. *Data Primer*, adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti (Emory, 2015), yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuisisioner yang berisi daftar pertanyaan yang dibagikan kepada responden yang dipilih untuk penelitian ini.
- b. *Data Sekunder*, merupakan jenis data yang kaitannya dengan masalah yang diteliti. data sekunder dalam penelitian ini berupa realisasi capaian target kinerja pada Pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

3.10 Uji Instrumen

Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variable yang diteliti. Dengan demikian inilah instrument yang akan digunakan untuk penelitian tergantung pada jumlah variable yang diteliti. Jika variabelnya tiga maka instrumennya tiga.

3.11 Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal Menurut (Ghozali 2009). Model regresi yang baik adalah data normal atau mendekati normal. Caranya adalah dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data normal memiliki bentuk seperti lonceng. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Kolmogorov–Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel jika signifikan lebih besar dari $\alpha = 5\%$ maka menunjukkan distribusi data normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel–variabel ini tidak ortogonal variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas =0. Multikolinieritas dapat dilihat dari nilai

Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Menurut Ghozali (2015) cara medeteksi terhadap adanya Multikolinieritas dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- a. Besarnya Variance Inflation Factor (VIF) pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.
- b. Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolinieritas yaitu nilai Tolerance $\geq 0,1$

c) Uji Heterokedastisitas (Uji Glejser)

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas. Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Glejser. Deteksi gejala heterokedastisitas digunakan uji glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansi. Pengujian ini dilakukan dengan meregres variabel (X) sebagai variabel independen dengan nilai absolut unstandardized residual. Apabila hasil uji diatas level signifikansi ($P > 0,05$), berarti tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, 2009).

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi diperlukan guna mengetahui koefisien-koefisien regresi serta signifikansi sehingga dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis.

Kepersamaan I

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Y_1 = Kepuasan Kerja

X_1 = Variabel Sarana Prasarana.

X_2 = Variabel Iklim Kerja

β_1, β_2 = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standart error

Kepersamaan II

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 Y_1 + e$$

Keterangan:

Y_2 = Kinerja

X_1 = Variabel Sarana Prasarana.

X_2 = Variabel Iklim Kerja

Y_1 = Variabel Kepuasan Kerja.

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi variabel bebas

e = Standart error

3.12 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 dan Y_1 terhadap Y_2 secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3.13 Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui % nilai Y sebagai variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh garis regresi. (Algifari, 2016). Koefisien Determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat nilai Koefisien Determinasi atau antara 0 dan 1 nilai R^2 yang terikat berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi sangat terbatas nilai yang mendekati berarti variabel bebas menggambarkan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

3.15. Uji Sobel test

Menurut Tuckman (dalam Sugiyono, 2017) variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak

langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Menurut Baron dan Kenny (2016) dalam Ghozali (2017) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel kriteria (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (2015) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test).

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y1) melalui variabel intervening (y1). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) Sab dihitung dengan rumus dibawah ini

$$Sab = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut

$$t = a \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel dan jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh Mediasi Analisis Pengaruh Sarana Prasarana, Iklim Kerja dan Kepuasan Kerja, terhadap Kinerja.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden Penelitian

Gu4na memudahkan dalam memahami dan menginterpretasikan data penelitian dalam bentuk tabulasi maka digunakan statistik deskripsi. Statistik deskripsi digunakan untuk memperoleh informasi mengenai karakteristik data identitas responden yang disajikan berupa ringkasan pengaturan atau penyusunan data dalam bentuk tabel.

4.1.1. Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.

Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	58	72,5
Perempuan	22	27,5
Total	80	100 %

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 58 responden atau sebesar 72,5%, sedangkan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 22 responden atau sebesar 27,5%, dapat disimpulkan bahwa responden terbanyak memiliki jenis kelamin laki-laki. Hal ini mengidentifikasikan bahwa pada Kantor Kecamatan

Pedurungan Kota Semarang lebih banyak pegawai laki-laki yang ikut serta menjadi responden dalam penelitian ini dan lebih mudah untuk berkomunikasi secara langsung dengan responden laki-laki. Bisa dijelaskan bahwa pegawai kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang memiliki jenis kelamin laki-laki.

4.1.2. Usia Responden

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan usia dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2.
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Thn	11	13,7
31-40 Thn	32	40,0
41-50 Thn	16	20,0
51-60 Thn	21	26,3
Total	80	100 %

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.2, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 11 orang atau sebesar 13,7%, responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 32 orang atau sebesar 40%, responden yang berusia 41-50 tahun sebanyak 16 orang atau sebesar 20% dan responden yang berusia 51-60 tahun sebanyak 21 orang atau sebesar 26,3%. Hal ini mengidentifikasi bahwa pegawai pada Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang lebih banyak memiliki pegawai dengan usia 31-40 tahun, yang

mengindikasikan bahwa anggota Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang banyak memiliki pegawai yang cukup berpengalaman. Dengan mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang yang masih dalam usia produktif, maka dapat menunjang pekerjaan dengan lebih baik dan efisien.

4.1.3. Pendidikan Responden

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan pendidikan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3.

Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMA	28	35,0
D3	15	18,7
S1	31	40,0
S2	6	6,3
Total	80	100 %

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.3, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan pendidikan SMA sebanyak 28 orang atau sebesar 35%, responden dengan pendidikan D3 sebanyak 15 orang atau sebesar 18,7%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 32 orang atau sebesar 40% dan responden dengan pendidikan S2 sebanyak 5 orang atau sebesar 6,3%. Hal ini mengidentifikasi bahwa pada Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang lebih banyak pegawai dengan pendidikan akhir yaitu S1, yang

memiliki tingkat kompetensi yang cukup tinggi. Dengan mayoritas pegawai yang memiliki tingkat pendidikan tinggi, dapat mengerjakan pekerjaan di Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang lebih baik dalam melayania masyarakat.

4.1.4. Lama Bekerja Responden

Berdasarkan data primer yang telah diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4.
Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1-5 Thn	14	17,5
6-10 Thn	23	28,7
11-15 Thn	31	38,8
16-20 Thn	12	15,0
Total	80	100 %

Sumber : Hasil Olah Data, 2022

Berdasarkan tabel 4.1, dapat diketahui bahwa jumlah responden dengan lama bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 17,5%, responden dengan lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 28,7%, responden dengan lama bekerja selama 11-15 tahun sebanyak 31 orang atau sebesar 38,8% dan responden dengan lama bekerja selama 16-20 tahun sebanyak 12 orang atau sebesar 15%. Hal ini mengidentifikasi bahwa pada Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang lebih banyak pegawai dengan masa kerja 11-15 tahun yang berarti sudah memiliki

pengalaman kerja yang cukup lama. Mayoritas pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sudah cukup lama bekerja yang menandakan adanya kemampuan dan pengalaman kerja yang lebih baik dari pegawai baru, dengan begitu dapat memberikan kinerja yang lebih baik.

4.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap variabel-variabel dalam penelitian. Statistic deskriptif dilakukan dengan membuat nilai rata-rata pada setiap jawaban dengan menggunakan rentang skala sebagai berikut :

Nilai Maksimum : 5

Nilai Minimum : 1

Rentang Skala : $\frac{5 - 1}{5} = 0,8$

Kategori :

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah/ Sangat Buruk

1,81 – 2,60 = Rendah/ Buruk

2,61 – 3,40 = Cukup/ Sedang

3,41 – 4,20 = Tinggi/ Baik

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi/ Sangat Baik

4.2.1. Variabel Sarana Prasarana (X1)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel sarana prasarana menggunakan 3 indikator pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.5.
Indek Jawaban Responden Terhadap Variabel Sarana Prasarana (X1)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		STS		TS		CS		SS		SSS		
		1	Skor	2	Skor	3	Skor	4	Skor	5	Skor	
1	Kelengkapan	-	-	-	-	2	6	35	140	43	215	4,51
2	Kondisi	-	-	1	2	4	12	39	156	36	180	4,38
3	Penggunaan	-	-	-	-	4	12	41	164	35	175	4,39
Total												4,43

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel sarana prasarana sebesar 4,43 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa sarana prasarana yang terdapat di Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang sangat baik untuk menunjang kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Indeks jawaban pada variabel sarana prasarana 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.

4.2.2. Variabel Iklim Kerja (X2)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel iklim kerja menggunakan 6 indikator pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.6.
Indek Jawaban Responden Terhadap Variabel Iklim Kerja (X2)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		STS		TS		CS		SS		SSS		
		1	Skor	2	Skor	3	Skor	4	Skor	5	Skor	
1	Menaruh kepercayaan terbuka dan	-	-	-	-	6	18	44	176	30	150	4,30
2	Simpatik memberikan dukungan dan	-	-	1	2	8	24	52	208	19	95	4,11
3	Jujur dan menghargai	-	-	1	2	12	36	43	172	24	120	4,13
4	Kejelasan tujuan	-	-	-	-	5	15	50	200	25	125	4,25
5	Pekerjaan beresiko yang	-	-	1	2	8	24	53	212	18	90	4,10
6	Pertumbuhan kepribadian	-	-	-	-	5	15	46	184	29	145	4,30
7	Otonomi fleksibilitas dan	-	-	-	-	13	39	50	200	17	85	4,05
Total												4,18

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel iklim kerja sebesar 4,18 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa iklim kerja yang terdapat pada Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang cukup tinggi dan dalam tingkat yang baik untuk pegawai. Indeks jawaban pada variabel iklim kerja 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.

4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel kepuasan kerja menggunakan 5 indikator pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.
Indek Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		STS		TS		CS		SS		SSS		
		1	Skor	2	Skor	3	Skor	4	Skor	5	Skor	
1	Keberhasilan pelaksanaan	-	-	-	-	11	33	53	212	16	80	4,06
2	Tanggung jawab	-	-	5	10	15	45	48	192	12	60	3,84
3	Pengakuan	1	1	4	8	18	54	42	168	15	75	3,83
4	Pengembangan	-	-	2	4	12	36	37	148	29	145	4,16
5	Pekerjaan itu sendiri	-	-	1	2	19	57	41	164	19	95	3,98
Total												3,97

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel kepuasan kerja sebesar 3,97 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dalam kondisi yang baik. Indeks jawaban pada variabel kepuasan kerja 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.

4.2.4. Variabel Kinerja (Y2)

Analisis deskriptif digunakan untuk melihat gambaran mengenai jawaban dari responden berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan. Variabel kinerja menggunakan 5 indikator pertanyaan yang dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8.
Indek Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y2)

No	Item	Jawaban Responden										Rata-rata
		STS		TS		CS		SS		SSS		
		1	Skor	2	Skor	3	Skor	4	Skor	5	Skor	
1	Kualitas Kerja	-	-	2	4	21	63	47	188	10	50	3,81
2	Kemampuan	-	-	-	-	17	51	47	188	16	80	3,99
3	Ketepatan Waktu	-	-	-	-	8	24	63	252	9	45	4,03
4	Melaksanakan tugas	-	-	2	4	7	21	62	248	9	45	3,98
5	Kemampuan instruksi	-	-	3	6	12	36	58	232	7	35	3,86
Total											3,93	

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah rata-rata variabel kinerja sebesar 3,93 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dalam kategori baik dan tinggi, maka dengan gambaran tersebut kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang masih dapat ditingkatkan lagi dengan memanfaatkan aspek-aspek

lain untuk meningkatkan kinerja. Indeks jawaban responden pada variabel kinerja memiliki rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator ke-3 yaitu indikator ketepatan waktu dengan skor 4,03 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dari hasil tersebut maka dapat diketahui bahwa pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang selalu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

4.3. Uji Instrumen

4.3.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner, (Ghozali, 2016). Penyebaran kuesioner dilakukan terhadap 80 responden. Jumlah kuesioner yang kembali sebanyak 80 dengan jawaban lengkap. Sebelum digunakan untuk analisis data, hasil penelitian tersebut dilakukan uji validitas dan reliabilitas, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.9.
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

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket
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
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 4.9, 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.

4.3.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran suatu kuesioner yang dikatakan handal jika jawaban yang diberikan responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau pengukuran memberikan hasil yang relatif tidak berbeda apabila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama dari waktu ke waktu. Variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai Cronbach $\alpha > 0,6$ (Ghozali, 2016).

Tabel 4.10.
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 4.10, diketahui bahwa nilai r alpha seluruh variabel melebihi nilai standariasasi (0,600), itu berarti dalam uji reliabilitas seluruh variabel mendapatkan hasil reliabel.

4.4. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisis lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisis nantinya efisien dan tidak biasa. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

4.4.1. Uji Normalitas

Ghozali (2016) menyatakan bahwa uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel independen, dan variabel dependen memiliki distribusi data normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui uji normalitas dapat dilihat pada Tabel dibawah Uji Normalitas melalui Kolmogorov sebagai berikut :

Tabel 4.11.
Uji Kolmogorov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

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

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 4.11, dapat dilihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) dari ketiga variabel mendapatkan nilai melebihi standar pengujian Kolmogorov-Smirnov yaitu 0,200^{c,d}. Maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi dengan baik. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas model regresi telah terpenuhi.

4.4.2. Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser)

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variabel independen secara statistic memengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2016). Uji heterokedastisitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Glejser. Deteksi gejala heterokedastisitas digunakan uji glejser yaitu dengan menguji tingkat signifikansi. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dalam gambar barikut :

Tabel 4.12.
Uji Glejser Persamaan I

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients 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 4.12, 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 4.13.
Uji Glejser Persamaan II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients 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 4.13, 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.

4.4.3. Uji Multikolinearitas

Kriteria pengujian multikolinearitas yaitu jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih rendah dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas yang serius antara variabel independen dalam model, sedangkan jika nilai VIF lebih tinggi dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas yang serius antara variabel independen dalam model. Dengan melihat nilai VIF dalam model regresi dapat diketahui bahwa masing-masing variabel tidak mengandung adanya gejala multikolinearitas karena mempunyai nilai VIF yang lebih rendah dari 10. Lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14.

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

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

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Tabel 4.15.

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

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

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas 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.

4.5. Analisis Data

4.5.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda (*Multiple regression analysis*). Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Sarana Prasarana (X1), Iklim Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2). Hasil analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16.

Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.267	.814		.328	.744		
	X1 Rata	.469	.141	.347	3.328	.001	.932	1.073
	X2 Rata	.390	.170	.240	2.302	.024	.932	1.073

a. Dependent Variable: Y1 Rata

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

$$Y = 0,347X1 + 0,240X2$$

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel sarana prasarana (b_1X_1) sebesar 0,347 bertanda positif, artinya bilamana sarana prasarana (X1) meningkat maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y1), dengan begitu akan meningkatkan kepuasan pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

- b. Koefisien regresi variabel iklim kerja (b_{2X2}) sebesar 0,240 bertanda positif, artinya bilamana iklim kerja (X_2) meningkat maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y_1), dengan begitu akan meningkatkan kepuasan pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

Tabel 4.17.

Analisis Regresi Linear Berganda Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.234	.208		-1.125	.264		
	X1 Rata	.260	.039	.312	6.739	.000	.815	1.228
	X2 Rata	.435	.045	.436	9.720	.000	.872	1.147
	Y1 Rata	.302	.029	.491	10.356	.000	.779	1.284

a. Dependent Variable: Y2 Rata

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2022

$$Y = 0,312X_1 + 0,436X_2 + 0,491Y_1$$

Berdasarkan persamaan di atas diperoleh diperoleh hasil sebagai berikut :

- a. Koefisien regresi variabel sarana prasarana (b_{1X1}) sebesar 0,312 bertanda positif, artinya bilamana sarana prasarana (X_1) meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja (Y_2), dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- b. Koefisien regresi variabel iklim kerja (b_{2X2}) sebesar 0,436 bertanda positif, artinya bilamana iklim kerja (X_2) meningkat maka akan berpengaruh terhadap kinerja (Y_2), dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- c. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja (b_{3Y1}) sebesar 0,491 bertanda positif, artinya bilamana kepuasan kerja (b_{3Y1}) meningkat maka akan

berpengaruh terhadap kinerja (Y2), dengan begitu akan meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

4.5.2. Analisis Uji F

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pengujian ini menggunakan uji statistik F yang terdapat pada tabel Anova. Berikut adalah hasil uji kelayakan model (uji F) dalam penelitian ini:

Tabel 4.18.
Nilai Uji F Persamaan I

Model		Sum of Squares	ANOVA ^a			
			df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.215	2	2.608	10.934	.000 ^b
	Residual	18.364	77	.238		
	Total	23.580	79			

a. Dependent Variable: Y1 Rata
 b. Predictors: (Constant), X2 Rata, X1 Rata
 Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Hasil perhitungan dapat diperoleh nilai F_{hitung} 10,934 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel sarana prasarana dan iklim kerja terhaap kepuasan kerja layak digunakan dalam penelitian ini. Jika ingin meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang maka perlu memperbaiki sarana prasarana dan iklim kerja terlebih dahulu, dengan begitu akan dapat membantu dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Tabel 4.19.
Nilai Uji F Persamaan II

Model		ANOVA ^a				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.705	3	2.568	164.978	.000 ^b
	Residual	1.183	76	.016		
	Total	8.888	79			

a. Dependent Variable: Y2 Rata

b. Predictors: (Constant), Y1 Rata, X2 Rata, X1 Rata

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Hasil perhitungan dapat diperoleh nilai F_{hitung} 164,978 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,005$ yang berarti bahwa variabel sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja terhaap kinerja layak digunakan dalam penelitian ini. Jika ingin meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang maka perlu memperbaiki sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja terlebih dahulu, dengan begitu akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja.

4.5.3. Analisis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh variabel sarana prasarana (X1), iklim kerja (X2) dan kepuasan kerja (Y1) terhadap kinerja (Y2) secara parsial. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.20.
Nilai Uji t Persamaan I

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a		Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t			
1	(Constant)	.267	.814		.328	.744		
	X1 Rata	.469	.141	.347	3.328	.001	.932	1.073
	X2 Rata	.390	.170	.240	2.302	.024	.932	1.073

a. Dependent Variable: Y1 Rata

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

- a. Uji t Pengaruh variabel sarana prasarana terhadap kepuasan kerja
- Hasil perhitungan variabel sarana prasarana diperoleh nilai t hitung (3,328) > t tabel (1,664) dengan signifikansi (0,001 < 0,05) berarti sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Maka semakin meningkat sarana prasarana maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai.
- b. Uji t Pengaruh variabel iklim kerja terhadap kepuasan kerja
- Hasil perhitungan variabel iklim kerja diperoleh nilai t hitung (2,302) > t tabel (1,664) dengan signifikansi (0,024 < 0,05) berarti iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Maka semakin meningkat iklim kerja maka akan semakin meningkat pula kepuasan kerja pegawai.

Tabel 4.21.

Nilai Uji t Persamaan II

Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.234	.208		-1.125	.264		
	X1 Rata	.260	.039	.312	6.739	.000	.815	1.228
	X2 Rata	.435	.045	.436	9.720	.000	.872	1.147
	Y1 Rata	.302	.029	.491	10.356	.000	.779	1.284

a. Dependent Variable: Y2 Rata

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

- a. Uji t Pengaruh variabel sarana prasarana terhadap kinerja
- Hasil perhitungan variabel sarana prasarana diperoleh nilai t hitung (6,739) > t tabel (1,664) dengan signifikansi (0,000 < 0,05) berarti sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan

Pedurungan Kota Semarang. Maka semakin meningkat sarana prasarana maka akan semakin meningkat pula kinerja.

b. Uji t Pengaruh variabel iklim kerja terhadap kinerja

Hasil perhitungan variabel iklim kerja diperoleh nilai t hitung (9,720) > t tabel (1,664) dengan signifikansi (0,000 < 0,05) berarti iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Maka semakin meningkat iklim kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja.

c. Uji t Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil perhitungan variabel kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung (10,356) > t tabel (1,664) dengan signifikansi (0,000 < 0,05) berarti kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang. Maka semakin meningkat kepuasan kerja maka akan semakin meningkat pula kinerja.

4.5.4. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya sumbangan dari masing-masing variabel bebas sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang yang dinyatakan dalam persentase. Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.22.

Nilai Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.470 ^a	.221	.201	.48836

a. Predictors: (Constant), X2 Rata, X1 Rata

b. Dependent Variable: Y1 Rata

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R2* = 0,201 berarti dapat diketahui bahwa sarana prasarana dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang adalah sebesar 0,201 atau sebesar 20,1%, sedangkan sisanya 79,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa variabel sarana prasarana dan iklim kerja hanya mampu memengaruhi kepuasan kerja sebesar 20,1% dapat dikatakan cukup rendah karena dapat memengaruhi kepuasan kerja kurang dari 50%.

Tabel 4.23.

Nilai Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.931 ^a	.867	.862	.12477

a. Predictors: (Constant), Y1 Rata, X2 Rata, X1 Rata

b. Dependent Variable: Y2 Rata

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2023

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R2* = 0,862 berarti dapat diketahui bahwa sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang adalah sebesar 0,862 atau sebesar 86,2%, sedangkan sisanya 13,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dapat disimpulkan bahwa variabel sarana prasarana, iklim kerja dan kepuasan kerja mampu memengaruhi kinerja pegawai sebesar 86,2% dapat dikatakan cukup tinggi karena dapat memengaruhi kinerja pegawai lebih dari 50%.

4.5.5. Uji Sobel Test

Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y1) melalui variabel intervening (y1). Dalam penelitian ini memiliki 2 hubungan tidak langsung yang telah dihitung, yaitu :

1) Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Maka besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dapat dihitung dengan rumus sobel test sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2 + Sa^2 Sb^2}$$

Berdasarkan nilai Beta dan *Standard Error* pada Tabel 4.20 *Coefficient* Sarana Prasarana (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y1), dan Tabel 4.21 *Coefficient* Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2), diperoleh nilai-nilai Beta dan *Standard Error* masing-masing variabel Sarana Prasarana (X1), Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2) sebagai berikut :

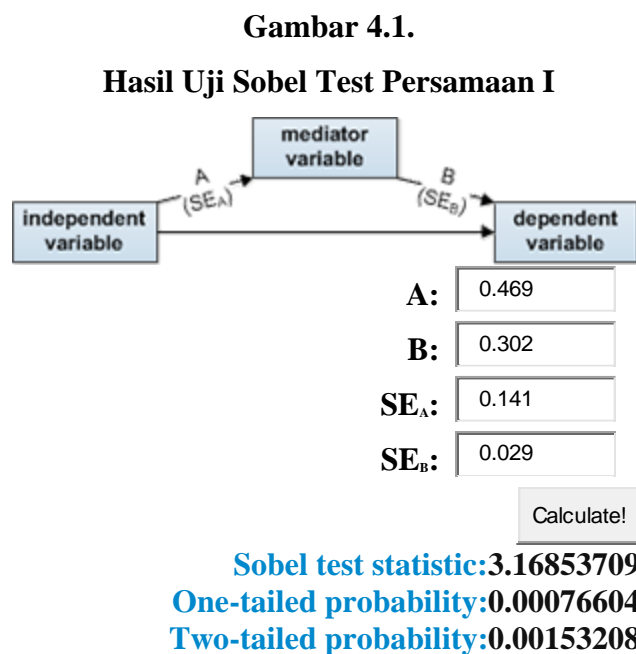
a = 0,469 : Koefisien *direct effect* variabel independen Sarana Prasarana (X) terhadap variabel mediasi Kepuasan Kerja (Y1);

b = 0,302 : Koefisien *direct effect* variabel mediasi Kepuasan Kerja (Y1) terhadap variabel dependen Kinerja (Y2).

$S_a = 0,141$: *Standard Error* dari a.

$S_b = 0,029$: *Standard Error* dari b.

Dari angka-angka a, b, S_a & S_b di atas dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut:



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.

2) Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Maka besarnya standard error pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dapat dihitung dengan rumus sobel test sebagai berikut :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Berdasarkan nilai Beta dan *Standard Error* pada Tabel 4.20 *Coefficient* Iklim Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y1), dan Tabel 4.21 *Coefficient* Kepuasan Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2), diperoleh nilai-nilai Beta dan *Standard Error* masing-masing variabel Iklim Kerja (X2), Kepuasan Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2) sebagai berikut :

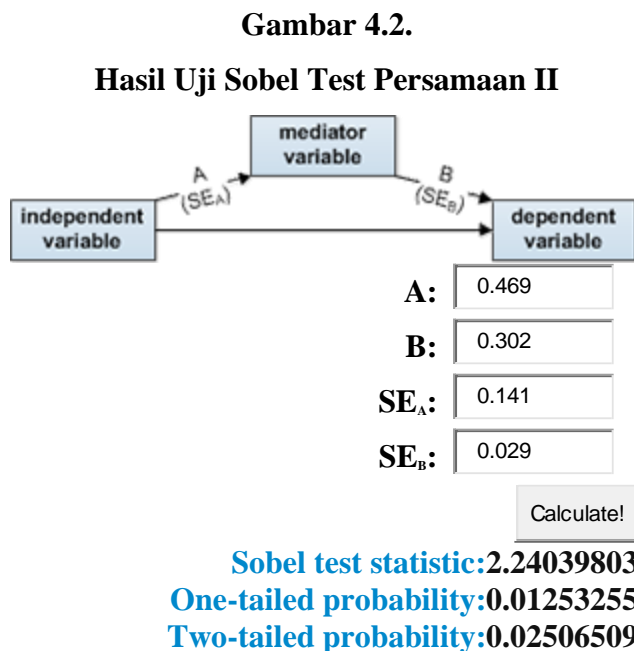
a = 0,390 : Koefisien *direct effect* variabel independen Iklim Kerja (X2) terhadap variabel mediasi Kepuasan Kerja (Y1);

b = 0,302 : Koefisien *direct effect* variabel mediasi Kepuasan Kerja (Y1) terhadap variabel dependen Kinerja (Y2).

S_a = 0,170 : *Standard Error* dari a.

S_b = 0,029 : *Standard Error* dari b.

Dari angka-angka a, b, Sa & Sb di atas dilakukan perhitungan dengan hasil sebagai berikut:



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.

4.6. hasil

4.6.1. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Kerja

Sarana prasarana meliputi semua kondisi yang dapat mempengaruhi tingkah laku seseorang dalam perkembangan dan proses dalam bekerja. sarana

prasarana yang produktif dan efisien akan mendorong seseorang bekerja secara maksimal sehingga akan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Namun sebaliknya sarana prasarana yang tidak produktif, efisien dan efektif dalam memotivasi pegawai untuk bekerja tidak dapat diharapkan akan terjadi peningkatan kepuasan yang pada akhirnya akan berimplikasi secara luas tidak saja pada institusi dimana pegawai bekerja. Kepuasan pegawai dalam jangka panjang akan berimplikasi pada kualitas dalam melayani masyarakat secara luas (Robbins, 2016).

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 Dawal (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.

4.6.2. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

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 (Sedarmayanti, 2017). Dengan 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.

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 & Musa Hubeis (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.

4.6.3. Pengaruh Sarana Prasarana Terhadap Kinerja

Sarana prasarana merupakan semua benda bergerak maupun yang tidak bergerak, yang diperlukan untuk menunjang penyelenggaraan proses pegawai Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sarana prasarana sangat penting untuk ditangani lebih serius, karena sangat berpengaruh dalam kelancaran proses bekerja, karena disamping menjadi lebih nyaman, juga sekaligus menjadi media kerja yang handal dengan

peralatan yang harus termasuk penyediaan fasilitas yang mutlak harus dipenuhi, yang tentunya kesemuanya itu harus sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan untuk meningkatkan kualitas Kantor Kecamatan Pedurungan Kota Semarang itu sendiri (Robbins, 2016).

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 Dhermawan (2017), Sulistyono (2017) dan Sofyan (2016) 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.

4.6.4. Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa iklim kerja adalah lingkungan dari organisasi atau perusahaan yang dapat menciptakan suasana kerja yang baik dan buruk bagi para karyawan. Dengan iklim kerja yang nyaman bagi pegawai akan memberikan peningkatan kinerja pegawai. Kinerja ialah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

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 Purwani Puji 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.

4.6.5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Robbins (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan peningkatan pada kualitas kinerjanya untuk organisasi. Pada dasarnya kinerja merupakan kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik, atau dapat dikatakan mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu.

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 (2014) 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.

4.6.6. 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 spek 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.

4.6.7. 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 spek 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.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis penelitian yang telah dijabarkan sebelumnya, telah didapatkan kesimpulan antara lain :

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 2) Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 3) Hasil penelitian menunjukkan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 4) Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 5) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 6) Hasil uji sobel test menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Sarana Prsarana terhadap Kinerja.

- 7) Hasil uji sobel test menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memediasi pengaruh Iklim Kerja terhadap Kinerja.
- 8) Dalam penelitian ini variabel iklim kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja, dengan begitu dapat mempengaruhi kinerja lebih tinggi dari variabel lainnya.

5.2. Implikasi Manajerial

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. Proses konstruksi model didasarkan atas pengamatan secara cermat melalui studi eksplorasi yang kemudian divalidasi dan diujicobakan dengan menggunakan metodologi *research and development*. Dengan begitu dari hasil tersebut dapat diambil kebijakan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai sebagai berikut:

- 1) Sarana prasarana berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini sesuai dengan indikator dari variabel sarana prasarana yaitu peningkatan kelengkapan, kondisi serta waktu penggunaan dari sarana yang dimiliki oleh Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 2) Iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini sesuai dengan indikator iklim kerja dengan skor terendah yaitu otonomi dan fleksibilitas yang dibangun sebagai akses untuk meningkatkan fleksibilitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan

untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

- 3) Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini sesuai dengan indikator dari variabel sarana prasarana yaitu meningkatkan kelengkapan, kondisi serta waktu penggunaan dari sarana yang dimiliki dalam menunjang kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 4) Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini sesuai dengan indikator iklim kerja dengan skor terendah yaitu otonomi dan fleksibilitas yang dibangun sebagai akses untuk meningkatkan fleksibilitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, maka implikasi manajerial dalam penelitian ini sesuai dengan indikator variabel kepuasan kerja dengan skor terendah yaitu pengakuan yang dapat dikembangkan sebagai nilai pokok untuk memberikan peningkatan kepuasan kerja bagi pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

5.3. Implikasi Teoritis

Beberapa implikasi teoritis dalam penelitian ini yang perlu dilakukan oleh Pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang dalam meningkatkan kinerja pegawai, antara lain adalah :

- 1) Sarana prasarana berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Dawal (2016) menyatakan bahwa sarana prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan faktor higienis dalam Teori Dua Faktor Frederick Herzberg, yang menyebutkan kondisi kerja harus meliputi segala aspek untuk menunjang pekerjaan dalam sebuah instansi.
- 2) Iklim kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Diyanti & Musa Hubeis (2017) yang menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan faktor higienis dalam Teori Dua Faktor Frederick Herzberg yaitu kondisi kerja (*work condition*) yang meliputi segala aspek pekerjaan seperti fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.
- 3) Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja, hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Jatmiko (2017) menjelaskan bahwa variabel sarana-prasarana berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan faktor higienis dalam Teori Dua Faktor

Frederick Herzberg, yang menyebutkan kondisi kerja harus meliputi segala aspek untuk menunjang pekerjaan dalam sebuah instansi sebagai langkah untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

- 4) Iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja, hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Purwani Puji Utami (2017) yang menjelaskan bahwa iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan faktor higienis dalam Teori Dua Faktor Frederick Herzberg yaitu kondisi kerja (*work condition*) yang meliputi segala aspek pekerjaan seperti fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.
- 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja, hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh Bayu Dwilaksono Hanafi (2017) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan faktor motivasi dalam Teori Dua Faktor Frederick Herzberg yang berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang dalam menjalankan pekerjaan sebagai sebuah tanggung jawab yang akan membuktikan prestasi dan kemampuan pegawai dalam bekerja pada Kecamatan Pedurungan Kota Semarang.

5.4. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dari hasil penelitian ini adalah bahwa lingkup penelitian ini terbatas pada Pegawai Kecamatan Pedurungan Kota Semarang, hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan. Keterbatasan lainnya adalah dalam penelitian ini hanya meneliti dua variabel yaitu sarana prasarana dan iklim kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai, padahal masih terdapat banyak faktor lain seperti motivasi kerja dan kepemimpinan, hal ini membuka kesempatan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian lanjutan mengenai faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

5.5. Agenda Penelitian Mendatang

Mengacu pada keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dengan penelitian ini, maka agenda penelitian yang mendatang adalah sebagai berikut :

- 1) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan responden dan objek penelitian yang lebih luas lagi.
- 2) Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melakukan pengujian dengan model yang lebih dikembangkan, sehingga hasil penelitian dapat lebih memberi gambaran yang lebih baik.
- 3) Hasil penelitian pada variabel sarana prasarana memiliki rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator ke-1 yaitu indikator kelengkapan dengan skor 4,51 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka pihak

Kecamatan Pedurungan dapat memberikan penambahan kelengkapan pada sarana prasarana.

- 4) Hasil penelitian 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. Maka para pegawai Kecamatan Pedurungan harus mampu meningkatkan kepercayaan kepada rekan kerja lainnya.
- 5) Hasil penelitian 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. Maka pengembangan kemampuan setiap pegawai sangat dibutuhkan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.
- 6) Hasil penelitian pada variabel kinerja yang memiliki rata-rata skor jawaban tertinggi pada indikator ke-3 yaitu indikator ketepatan waktu dengan skor 4,03 yang termasuk dalam kategori tinggi. Maka setiap pegawai harus dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat lebih tepat waktu untuk meningkatkan kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad S, Ruki. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. 2002.
- Algifari. 1997. *Analisis Regresi : Teori, Kasus dan Solusi*. Bagian penerbitan Fakultas Ekonomi Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
- Aluko, M.A.O. 2003. *The Impact of Culture On Organizational Performance in Selected Textile Firms in Nigeria*. Nodic Journal of Afrika Studies, vol. 12 no. 2, 2003.
- Alvesson, Mat. 2002. *Understanding Organizational Culture*. London : Sage Publication.
- Agustini, Fauzia. 2019. *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Amir, N. 2002. *Diagnosis dan Pelaksanaan depresi pasca stroke*. Dibuka pada website <http://www.A:/%2020news%20%20Energi%20chi%20%20defenisi%20document?e>
- Adnyana, Ngurah, dan Yohanes Sukrislismo. 2005. *To Be Word Class Service*. Denpasar: Penerbit Jala.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian. Suatu Pendidikan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2016. *Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta: Liberty.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Algifari. 2017. *Analisis: Teori dan Kasus Solusi*. BPFE UGM. Yogyakarta
- Allen J, Meyer IP, 2016. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization*. *Journal of Occupational psychology*,
- Alvesson, Mat. 2012. *Understanding Organizational Culture*. London: Sage Publication.
- Ambarita, R. (27 September 2018). *Anggap Karyawan Aset, Kunci Sukses Perusahaan*. <http://www.kabarbisnis.com/read/2833544>

- Anoraga dan Widiyanti, Ninik, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Statistik Konsep Dasar Aplikasi*. Jakarta: Kencana Pranada Media.
- Bernardin, H. John and Russel. 1993. *Human Resources Management*. Mc. Graw-Hill, New York.
- Bloom, B.S. 1956. *Taxonomy of Education Objectives : The Classifications of Educational Goals. Handbook 1 Cognitive Domain*. New York : David Mc Kay Company Inc.
- Bellou, Victoria. 2006. *Enhancing Service Quality in a Hospital Setting*.Macedona of University. ProQuest. 2007.
- Bernardine, Vita, (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Dan Karyawan Pada Yayasan Tri Asih Jakarta*.
- Tjiptono, Fandy. 2005. *Prinsip-Prinsip Total Quality Service*. Penerbit Andi: Yogyakarta.
- Hasibuan,SP,M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. CetakanKesepuluh*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins S,P. 2016. *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. Klaten : PT. IntanSejati Klaten.
- Bambang Wahyudi,2019, “Manajemen Sumber Daya Manusia”,Sulita, bandung
- Cushway, Barry, dkk., 2018. *Perilaku & Desain Organisasi, terjemahan*, Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Febriyani dan Zulfadin. 2017. *Analisis Kinerja Bank Devisa dan Bank Non Devisa di Indonesia*.
- Flippo, Edwin B, 2014, *Manajemen Personalia Edisi Keenam, Alih Bahasa Moh. Masud ; Editor Alfonsus Sirait, Raja. Grafindo, Jakarta*.
- Ghozali, Imam (2015). *Aplikasi Analisis Multivatiatie dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno. 2015. *Metodologi Research, Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Melayu SP. 2015. *Manajemen SumberDaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

- Heidrajarahcman dan Husnan Suad (2017) “Manajemen Personalia”, Yogyakarta, BPFE.
- Hasibuan, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. S.P. 2001. *Penerapan Sumber Daya Manusia*. Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara
- Kanter, R.M.,2018, Commitment and social organization, A study of commitment mechanisms in utopian communities, *American Sociological Review*, .
- Mathieu. J. Dan Zajac. D.M. 2016. A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates, and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 2, 171-194, dala Aryee. S dan Debrah. Y.A. 1992. An Invesgation of the Impact of Family and Career Variables on Organizational Commitment. *Australian Journal of Management*, 17, 2, December 2016.
- Mitchell, Terence, (2016), *People in Organization Understanding Their Behaviour*, Prentice Hall of India Private Limited , New Delhi.
- Muchinsky, Paul M,2016. *Psychology Applied to Work*, (Fourth Edition), Brooks/Cole Publishing Company, New York.
- O’ Reilly, C.A. (2017). *Corporation’s culture and commitment: Motivation and social control in organizations*.*California Managemen Review*, .
- Robbins, Stephen P, 2016, *Perilaku Organisasi*, Edisikesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Schein, H Edgar. 2015. *Organizational Culture and Leadership*, Second Edtion, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- Siagian, S. 2018. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: RinekaCipta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. STIE YKPN. Jakarta.
- Srimindarti, Ceacilia. 2017. *Balanced Scorecard sebagai Alternatif untuk Mengukur Kinerja*. Fokus Ekonomi, Vol. 3.
- Steers, RM. 2016. *Efektivitas Organisasi*. Jakarta. Erlangga.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama, Alfabeta, Jakarta.

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supardi, 2018. *Metoda Statistika*. Bandung: Tarsito.

Simamora, Henry. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.

Umar, Husein. 2015. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Ketiga. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

CURRICULUM VITAE

NAMA : SITI NUR ALFIYAH< SE
TEMPAT, TGL LAHIR : SEMARANG, 06 MEI 1972
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
PENDIDIKAN : S1 EKONOMI
PEKERJAAN : PEGAWAI NEGERI SIPIL
ALAMAT RUMAH : JL. WONOMULYO MUKTI TIMUR 1 NO. 315
KELURAHAN TLOGOMULYO PEDURUNGAN
ALAMAT KANTOR : JL. SPTA PRASETYA RAYA 1 SEMARANG

RIWAYAT PENDIDIKAN:

1. SD NEGERI KINIBALU BARAT 4 SEMARANG (1988)
2. SMP NEGERI 9 SEMARANG (1991)
3. SMEA NEGERI 2 AKUNTANSI SEMARANG (1991)
4. STIE ANINDYA GUNA SEMARANG (2006)

RIWAYAT PEKERJAAN :

1. STAF KANTOR DEPPEN KODYA SEMARANG (1992 – 2000)
2. STAF KECAMATAN SEMARANG SELATAN (2001 – 2008)
3. KASI PEMERINTAHAN KELURAHAN PLEBURAN KECAMATAN SEMARANG SELATAN (2009 – 2014)
4. SEKRETARIS LURAH TEGALSARI KECAMATAN CANDISARI (2015 – 2016)
5. SEKRETARIS LURAH PEDURUNGAN LOR KECAMATAN PEDURUNGAN (2017 – 2019)
6. LURAH KALIGawe KECAMATAN GAYAMSARI (2020 – 2021)
7. LURAH PEDURUNGAN KIDUL (2022 – SEKARANG)