

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pada Pdam Tirtanadi Medan

Desi Puspita Sari[✉], Budi Alamsyah Siregar², Yochi Elanda³

Universitas Pembinaan Masyarakat Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kualitas kerja pada PDAM Tirtanadi Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pengambilan sampel sebanyak 81 karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kualitas kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan. Temuan ini mengandung arti pentingnya pengelolaan lingkungan kerja yang baik, penerapan gaya kepemimpinan yang efektif, serta memberikan motivasi yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi manajemen dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja, Kualitas Kerja.

Abstract

This research aims to analyze the influence of the work environment, leadership style and motivation on employee performance through work quality at PDAM Tirtanadi Medan. The research method used was quantitative with a sample of 81 employees. Data was collected through a questionnaire designed to measure work environment variables, leadership style, motivation and work quality. Data analysis was carried out using multiple regression to test the proposed hypothesis. The research results show that the work environment, leadership style and motivation have a positive and significant influence on work quality which in turn has a positive influence on employee performance. These findings convey the importance of managing a good work environment, implementing an effective leadership style, and providing the right motivation to improve employee performance at PDAM Tirtanadi Medan. This research is expected to provide insight for management in efforts to improve employee performance.

Keywords: Work Environment, Leadership Style, Motivation, Performance, Work Quality.

Copyright (c) 2025 Desi Puspita Sari

✉ Corresponding author :

Email Address : dessyp422@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) pada hakekatnya merupakan faktor penting untuk mencapai tujuan dalam mengelola instansi. Dalam dunia bisnis modern, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu kesuksesan organisasi. PDAM Tirtanadi Medan, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan air bersih, sangat tergantung pada kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi. Sumber daya manusia (SDM) diharapkan akan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan yang diinginkan instansi. Rumawas (2018 dalam P. Ayu. 2023), menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan

Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi.....

harus diperhatikan dalam manajemen, mereka inilah yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi instansi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu instansi. Menurut Rivayi (2011) kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu instansi, diantaranya adalah lingkungan kerja. Menurut Kusriyanti (1991), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Selain lingkungan kerja, motivasi kerja merupakan hal yang penting juga dalam meningkatkan kinerja pegawai. Orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan dengan mudah menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerjanya juga. PDAM Tirtanadi Provinsi Medan, Lingkungan juga berpengaruh pada personel. Pekerjaan berada di lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka pekerja akan melakukan aktivitasnya dengan baik agar waktu berjalan dengan efektif. Sejalan dengan wakhid (2014) menyatakan bahwa jika lingkungan kerja dalam keadaan nyaman dan kondusif serta memotivasi yang tinggi maka kinerja secara keseluruhan akan semakin luas.

Berdasarkan observasi sementara kurangnya perhatian perusahaan menyebabkan karyawan yang sulit untuk mengembangkan karir, sehingga membuat karyawan bekerja karena status dirinya sebagai karyawan PDAM bukan untuk mengasah kemampuan atau meningkatkan kemampuannya. Maka, kurangnya motivasi yang diterima karyawan menyebabkan kinerja yang dihasilkan kurang optimal. Setiap keinginan yang dilakukan oleh seseorang didorong dengan kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah disebut dengan motivasi. Kinerja karyawan akan tinggi jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya jika karyawan tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja maka dapat lebih mudah dalam menggapai kinerja yang diharapkan dalam organisasi tersebut sehingga mencapai kinerja yang baik.

Perkembangan peningkatan jasa pelayanan perusahaan air minum dari tahun ke tahun menjadi perhatian masyarakat. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan atau kualitas pelayanan yang bersifat teknis kepada konsumen PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang merupakan perusahaan daerah yang bergerak dibidang pelayanan jasa air minum kepada konsumen selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi keseluruhan konsumen.

Salah satu tujuan berdirinya PDAM Tirtanadi adalah untuk mencukupi kebutuhan masyarakat akan air bersih, pengembangan dan penyediaan pelaksanaan air bersih. Sedangkan tujuan lainnya adalah ikut serta mengembangkan perekonomian guna menunjang pembangunan daerah dengan memperluas lapangan pekerjaan serta mencari laba sebagai sumber untuk pendapatan daerah. Dalam rangka pengembangan cakupan pelayanan air minum bagi masyarakat Sumatera Utara.

Kepuasan pelanggan merupakan suatu indikator kedepan akan keberhasilan bisnis perusahaan, yang akan mengukur keberhasilan bisnis perusahaan, yang mengukur bagaimana baiknya tanggapan pelanggan terhadap masa depan bisnis perusahaan. Adapun kepuasan pelanggan merupakan sejauh mana manfaat sebuah produk yang di rasakan sesuai dengan apa yang di harapkan pelanggan, jadi dapat disebutkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari kinerja dan harapan. Jika kinerja dibawah harapan, pelanggan merasa tidak puas, tetapi sebaliknya apabila kinerja melebihi harapan pelanggan akan merasa puas.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PDAM Tirtanadi Medan dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pada PDAM Tirtanadi Medan".

TINJAUAN PUSTAKA

Menurut (Nitisemito dalam Nuraini 2013:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnya dengan adanya *airconditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempatkerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.(Isyandi, 2004:134)

Menurut (Pandi Afandi, 2016:51) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Sedarmayanti, 2017:25) menyebutkan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu (Siagian, 2006:63) :

1. Penerangan atau cahaya
2. Temperatur atau suhu ruangan

Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: Penerangan, Suhu udara ,Kebisingan, Penggunaan warna, Ruang yang dibutuhkan, Kemampuan untuk bekerja , hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Seorang pemimpin mempengaruhi perilakubawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapaitujuan organisasi. Menurut Nikmat (2022:42) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku pemimpin dalam mempengaruhi parapengikutnya, pengertian gaya kepemimpinan disi dinamis, gaya kepemimpinan dapat berubah-ubah tergantung pengikut dan situasinya.

Menurut Setiana (2022:11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapafaktor gaya kepemimpinan yaitu: Kepribadian (*personality*), Harapan dan perilaku atasan, Karakteristik, Kebutuhan tugas,

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Menurut Sari dan Putra (2019:6) yaitu : Kemampuan mengambil keputusan, Kemampuan Memotivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Kemampuan Mengendalikan Emosi.

Motivasi didalam pribadi orang, akan berpengaruh langsung terhadap tindakan yang akan dilakukannya. Karena motivasi merupakan kekuatan yang ada didalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu yang dapat memuaskan keinginannya. Wasiman (2018:18) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal Ajabar (2020:39) yaitu: Faktor internal dan Faktor eksternal. Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut : Tanggung Jawab, Prestasi Kerja, Peluang Untuk Maju, Pengakuan Atas Kinerja, Pekerjaan yang menantang

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedarmayanti Adiyadnya (2022:43) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah sarana

untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai menurut Adiyadnya (2022:44), adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) antara lain Faktor kemampuan, Faktor motivasi. Sedangkan Indikator kinerja pegawai menurut Stephen Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2015:75), adalah sebagai berikut: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Tanggung jawab, Kerja sama, Inisiatif

Menurut Mangkuprawira (2009: 93) kualitas kerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Hasibuan (2012: 87) menyatakan: "penilaian adalah kegiatan manajemen untuk mengevaluasi perilaku dan hasil kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya." Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Menurut Mathis dan John (2013:82 dalam Yulyanti 2023) faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kerja dan kinerja karyawan diantaranya yaitu: Kemampuan mengacu pada keahlian, Motivasi, Keberadaan pekerjaan yang diterima dan hubungan karyawan organisasi

Adapun indikator dari kualitas kerja pegawai menurut Hasibuan (2008:95) yaitu; Potensi diri, Hasil kerja optimal, Proses kerja., Antusiasme.

METODOLOGI

Metode Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Dimana menurut (Tukiran, 2016: 62) metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang data-datanya dinyatakan dalam bentuk angka, Penelitian deskriptif kuantitatif adalah hasil penelitian yang kemudian diolah dan dianalisis untuk diambil kesimpulannya, artinya penelitian yang dilakukan adalah penelitian yang menekankan analisisnya pada data-data *numeric* (angka), dengan menggunakan metode penelitian ini akan diketahui hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti, sehingga menghasilkan kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti. Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai populasi adalah seluruh karyawan pada PDAM Tirtanadi Medan. Dimana seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Medan berjumlah 435 orang. Selanjutnya Umar (2002:108) menyatakan untuk menentukan minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui, dapat digunakan rumus Slovin seperti berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

E = Persen ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel sebanyak 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{435}{1 + 435 (0,1)^2} = 81,30$$

Dengan demikian, jumlah sampel yang digunakan sebagai responden pada penelitian ini adalah 81,30 dibulatkan menjadi 81 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	55	67,9	67,9	67,9
	Perempuan	35	33,1	33,1	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa karyawan pada Kantor PDAM Tirtanadi yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (67,9%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 35 orang (33,1%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 35 tahun	8	9,8	9,8	9,8
	35 - 30 tahun	31	35,9	35,9	37,3
	35 - 40 tahun	35	30,8	30,8	65,4
	> 40 tahun	37	33,3	33,3	100,0
	Total	81	100,0	100,0	

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa usia responden karyawan Kantor PDAM Tirtanadi yang berkisar < 35 tahun berjumlah 8 orang (9,8%), usia 35 - 30 tahun berjumlah 31 orang (35,9%), usia 35 - 40 tahun berjumlah 35 orang (30,8%), dan usia responden yang diatas 40 tahun berjumlah 37 orang (33,3%).

Uji Validitas Variabel X1

Tabel 3. Keterangan Validitas Data Variabel X2

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
X1.1	0,000	Valid
X1.2	0,000	Valid
X1.3	0,000	Valid
X1.4	0,000	Valid
X1.5	0,000	Valid
X1.6	0,000	Valid
X1.7	0,000	Valid
X1.8	0,000	Valid
X1.9	0,000	Valid
X1.10	0,000	Valid

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil *output* uji validitas diatas, dapat dikatakan bahwa pada kuesioner variabel lingkungan kerja (X1) didapatkan semua butir pertanyaan 1-10 dikatakan valid karena memiliki nilai *p-value* masing-masing yang didapatkan kurang dari 0,05.

Variabel X2

Tabel 4. Keterangan Validitas Data Variabel X2

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
X2.1	0,000	Valid

X2.2	0,000	Valid
X2.3	0,000	Valid
X2.4	0,000	Valid
X2.5	0,000	Valid
X2.6	0,000	Valid
X2.7	0,000	Valid
X2.8	0,000	Valid
X2.9	0,000	Valid

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil *output* SPSS untuk uji validitas diatas, dapat dikatakan bahwa pada kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X2) didapatkan semua butir pertanyaan 1-9 dikatakan valid karena memiliki nilai *p-value* masing-masing yang didapatkan kurang dari 0,05.

Variabel X3

Tabel 5. Keterangan Validitas Data Variabel X3

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
X3.1	0,000	Valid
X3.2	0,000	Valid
X3.3	0,000	Valid
X3.4	0,000	Valid
X3.5	0,000	Valid
X3.6	0,000	Valid

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil *output* SPSS untuk uji validitas diatas, dapat dikatakan bahwa pada kuesioner variabel motivasi (X3) didapatkan semua butir pertanyaan 1-6 dikatakan valid karena memiliki nilai *p-value* masing-masing yang didapatkan kurang dari 0,05.

Variabel Y

Tabel 6. Keterangan Validitas Data Variabel Y

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
Y.1	0,000	Valid
Y.2	0,000	Valid
Y.3	0,000	Valid
Y.4	0,000	Valid
Y.5	0,000	Valid
Y.6	0,000	Valid
Y.7	0,000	Valid
Y.8	0,000	Valid
Y.9	0,000	Valid
Y.10	0,000	Valid

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil *output* SPSS untuk uji validitas diatas, dapat dikatakan bahwa pada kuesioner variabel kinerja (Y) didapatkan semua butir pertanyaan 1-10 dikatakan valid karena memiliki nilai *p-value* masing-masing yang didapatkan kurang dari 0,05.

Variabel Z

Tabel 7. Keterangan Validitas Data Variabel Z

Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
Z.1	0,000	Valid
Z.2	0,000	Valid
Z.3	0,000	Valid
Z.4	0,000	Valid

Z.5	0,000	Valid
Z.6	0,000	Valid
Z.7	0,000	Valid
Z.8	0,000	Valid

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil *output* SPSS untuk uji validitas diatas, dapat dikatakan bahwa pada kuesioner variabel kualitas kerja (Z) didapatkan semua butir pertanyaan 1-8 dikatakan valid karena memiliki nilai *p-value* masing-masing yang didapatkan kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 8. Reliabilitas Data Variabel X1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.959	10

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Tabel 9. Reliabilitas Data Variabel X2
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.967	9

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Tabel 10. Reliabilitas Data Variabel X3
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	6

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Tabel 11. Reliabilitas Data Variabel Y
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	10

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

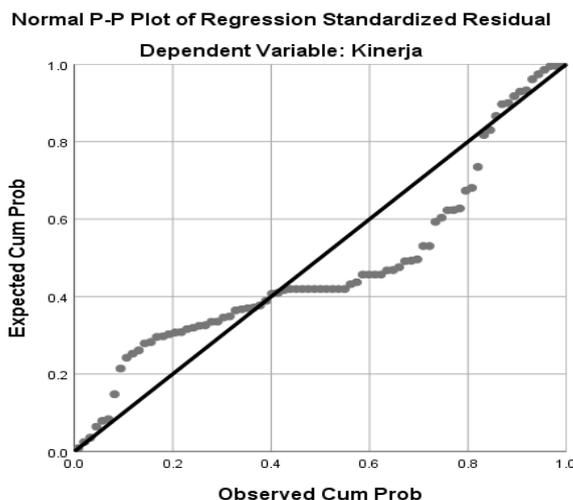
Tabel 12. Reliabilitas Data Variabel Z
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	8

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja adalah 0,959 atau sebesar 95,9% yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner variabel X1 dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan adalah 0,967 atau sebesar 96,7% yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner variabel X2 dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel gaya kepemimpinan adalah 0,935 atau sebesar 93,5% yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner variabel X3 dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja adalah 0,965 atau sebesar 96,5% yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner variabel Y dalam penelitian ini dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kompensasi adalah 0,940 atau sebesar 94% yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,60 sehingga kuesioner variabel Z dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas *Normal Probability-Plot*

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas menunjukkan bahwa titik-titik dari tiap item pernyataan mengikuti arah garis lurus dan menyebar mendekati serta mengikuti arah garis sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

Tabel 13. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.45105102
Most Extreme Differences	Absolute	.208
	Positive	.208
	Negative	-.138
Test Statistic		.208
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Hasil uji *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,200 yang menunjukkan bahwa nilainya lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Dengan demikian model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 14. Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Beta	Tolerance
1 (Constant)	1.462	2.158		.678	.500		

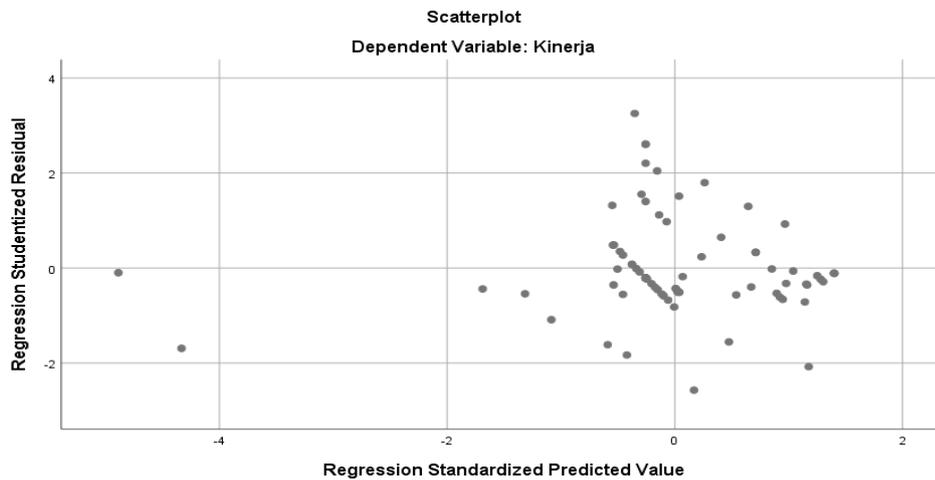
Lingkungan Kerja	.312	.159	.283	1.958	.054	.193	5.743
Gaya Kepemimpinan	.623	.190	.545	3.286	.002	.171	4.174
Motivasi	.486	.194	.280	2.508	.014	.156	6.431
Kualitas Kerja	.234	.141	.175	1.661	.101	.174	5.733

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output* Olah Data Melalui SPSS, 2024

Berdasarkan hasil analisis uji diatas didapatkan bahwa masing-masing nilai *tolerance* variabel X1 sebesar 0,193, variabel X2 sebesar 0,171, variabel X3 sebesar 0,156, dan variabel Z sebesar 0,174 yang berarti semua nilai tersebut menunjukkan nilainya lebih besar dari 0,10. Sedangkan untuk nilai VIF diketahui masing-masing nilai variabel X1 sebesar 5,743, variabel X2 sebesar 4,174, variabel X3 sebesar 6,431 dan variabel Z sebesar 5,733 yang berarti menunjukkan bahwa nilainya kurang dari 10. Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas *Scatterplot*

Sumber: *Output* Olah Data Melalui SPSS, 2024

Berdasarkan gambar grafik diatas, didapatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas, di bawah, dan di sekitar angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 15. Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.923 ^a	.853	.845	2.51473	1.991

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output* Olah Data Melalui SPSS, 2024

Sehingga didapatkan nilai *Durbin Watson* sebagai berikut:

Tabel 16. Uji Tidak Terdapat Autokorelasi

N	D	dL	dU	4-dL	4-dU
81	1,991	1,537	1,743	2,463	2,257

Sumber: Hasil Olah Peneliti, 2024

Keterangan:

n: Jumlah sampel

d: *Durbin Watson*

dL: Batas bawah *Durbin Watson*

dU: Batas atas *Durbin Watson*

Berdasarkan hasil analisis pada tabel diatas, didapatkan bahwa nilai *Durbin Watson* (d) adalah 1,991, jika dikondisikan dengan ketentuan yang ada maka nilai d memenuhi dengan persyaratan pada kondisi nomor 2 yakni $dU < d < (4-dU)$ atau dengan kata lain $1,537 < 1,991 < 2,257$, artinya tidak terjadi autokorelasi pada penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 17. Uji T Variabel X1 terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.174	1.904		1.667	.100
	Lingkungan Kerja	.723	.044	.877	16.245	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Tabel 18. Uji T Variabel X2 terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.035	1.603		3.141	.002
	Gaya Kepemimpinan	.767	.042	.898	18.159	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Tabel 19. Uji T Variabel X2 terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.263	1.784		3.510	.001
	Motivasi	1.126	.072	.869	15.618	.000

a. Dependent Variable: Kualitas Kerja

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Tabel 20. Uji T Variabel X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.152	2.369		.064	.949
	Lingkungan Kerja	.987	.055	.895	17.836	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output Olah Data Melalui SPSS, 2024*

Tabel 21. Uji T Variabel X2 terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.947	2.019		1.460	.148
	Gaya Kepemimpinan	1.041	.053	.910	19.565	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output* Olah Data Melalui SPSS, 2024**Tabel 22.** Uji T Variabel X3 terhadap Z
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.903	2.346		2.090	.040
	Motivasi	1.516	.095	.874	16.003	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Tabel 23. Uji T Variabel Z terhadap Y
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.543	3.049		1.818	.073
	Kualitas Kerja	1.078	.089	.805	12.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Output* Olah Data Melalui SPSS, 2024**Koefisien Determinasi (R²)****Tabel 24.** Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.923 ^a	.853	.845	2.51473

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: *Output* Olah Data Melalui SPSS, 2024

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* yang didapatkan adalah sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan kualitas kerja berpengaruh sebesar 84,5% terhadap variabel kinerja. Terkait dengan keeratan hubungannya, dilihat dari tolak ukur menurut Chin jika nilai R sebesar 0,923 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini tergolong kategori kuat karena nilai $R^2 > 0,67$.

Analisis Jalur**Pengaruh X1 terhadap Y melalui Z****Tabel 25.** Analisis Jalur X1 terhadap Y melalui Z

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh
X1 (Lingkungan Kerja terhadap Y (Kinerja) melalui Z (Kualitas Kerja))	0,818	$0,818 \times 0,805 = 0.659$	$0,818 + 0,658 = 1,476$

Dari diagram analisis jalur diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) adalah sebesar 0,818. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,818 \times 0,805 = 0,658$. Maka didapatkan untuk besar pengaruh total X1 terhadap Y melalui Z adalah $= 0,818 + (0,818 \times 0,805) = 1,476$.

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa H8 dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Pengaruh X2 terhadap Y melalui Z

Tabel 26. Analisis Jalur X2 terhadap Y melalui Z

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Perhitunagan Total Pengaruh
X1 (Lingkungan Kerja terhadap Y (Kinerja) melalui Z (Kualitas Kerja)	0,818	0,658	$0,818 \times 0,805 = 0,658$	1,476 orang	$0,818 + 0,658 = 1,476$

Sumber: *Output* Olah Data Melalui SPSS, 2024

Dari diagram analisis jalur diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) adalah sebesar 0,968. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,968 \times 0,805 = 0,779$. Maka didapatkan untuk besar pengaruh total X2 terhadap Y melalui Z adalah $= 0,968 + (0,968 \times 0,805) = 1,747$.

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa H9 dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Pengaruh X3 terhadap Y melalui Z

Tabel 27. Analisis Jalur X3 terhadap Y melalui Z

Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Perhitungan Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Perhitunagan Total Pengaruh
X2 (Gaya Kepemimpinan) terhadap Y (Kinerja) melalui Z (Kualitas Kerja)	0,968	0,779	$0,968 \times 0,805 = 0,779$	Tahun 1747	$8.698 + (0,968 \times)$

Sumber: *Output* Olah Data Melalui SPSS, 2024

Dari diagram analisis jalur diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) adalah sebesar 0,712. Kemudian besarnya pengaruh tidak langsung adalah $0,712 \times 0,805 = 0,573$. Maka didapatkan untuk besar pengaruh total X3 terhadap Y melalui Z adalah $= 0,712 + (0,712 \times 0,805) = 1,285$

Berdasarkan hasil pengaruh langsung dan tidak langsung dari motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) diperoleh hasil bahwa pengaruh langsung lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung. Dari hasil ini, dapat dikatakan bahwa H10 dalam penelitian ini diterima yaitu motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) melalui kualitas kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kualitas Kerja

Hasil analisis uji T pada variabel X1 terhadap Z menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 16,245 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja, sehingga H1 dalam penelitian ini diterima. Merujuk dari uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji X1 terhadap Z sebesar 0,767 sehingga dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 76,7% kepada Kualitas Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Artinya, kondisi fisik dan sosial di tempat kerja memengaruhi sejauh mana karyawan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan output yang berkualitas.

Lingkungan kerja yang baik mencakup penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, dan minimnya kebisingan dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Menurut teori ergonomi, faktor-faktor ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif, yang memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi dan berproduktivitas tinggi.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kualitas Kerja

Hasil analisis uji T pada variabel X2 terhadap Z menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 18,159 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja, sehingga H2 dalam penelitian ini diterima. Merujuk dari uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji X2 terhadap Z sebesar 0,804 sehingga dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 80,4% kepada Kualitas Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat memberikan dampak positif terhadap kualitas kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan.

Komunikasi yang efektif adalah kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Pemimpin yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dapat menyampaikan visi, tujuan, dan ekspektasi dengan jelas. Selain itu, pemimpin juga harus mampu mendengarkan masukan dan kekhawatiran dari karyawan. Komunikasi dua arah ini akan membangun kepercayaan dan menciptakan rasa keterlibatan di antara anggota tim. Ketika karyawan merasa bahwa karyawan didengar dan dipahami, karyawan akan lebih berkomitmen terhadap tugas yang diemban, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas kerja.

Pada indikator berikutnya, kemampuan pemimpin untuk mengendalikan bawahan dengan baik serta memberikan bimbingan yang diperlukan untuk mencapai kinerja optimal dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan. Pengendalian yang baik ini yakni mampu mengatur dan menyelaraskan aktivitas anggota tim agar tetap fokus pada tujuan bersama. Adanya bimbingan yang baik, karyawan akan merasa lebih aman dalam melaksanakan tugas, sehingga kualitas kerja dapat meningkat.

Pengaruh Motivasi terhadap Kualitas Kerja

Hasil analisis uji T pada variabel X3 terhadap Z menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} 15,618 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kualitas Kerja, sehingga H3 dalam penelitian ini diterima. Merujuk dari uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji X3 terhadap Z sebesar 0,752 sehingga dikatakan bahwa Motivasi memberikan kontribusi

sebesar 75,2% kepada Kualitas Kerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Teori motivasi, seperti teori kebutuhan Maslow, menunjukkan bahwa karyawan yang merasa termotivasi untuk bekerja akan menunjukkan potensi terbaik karyawan. Indikator seperti tanggung jawab, prestasi kerja, dan pengakuan atas kinerja sangat relevan di sini. Ketika karyawan merasa pekerjaan karyawan dihargai dan mendapatkan pengakuan, karyawan cenderung meningkatkan kualitas hasil kerjanya.

karyawan, yang selanjutnya akan lebih memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan meningkatkan kualitas kerja.

Pengakuan atas kinerja berfungsi sebagai dorongan bagi karyawan. Ketika usaha dan hasil kerja karyawan diakui, karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan. Pengakuan ini dapat berupa pujian, penghargaan, atau insentif. Pekerjaan yang menantang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan keterampilannya secara maksimal. Tugas yang menantang membuat karyawan merasa terstimulasi dan terlibat, yang mendorong karyawan untuk berinovasi dan meningkatkan kualitas kerja.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis uji T pada variabel X1 terhadap Y menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} 27,836 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, sehingga H4 dalam penelitian ini diterima. Merujuk dari uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji X1 terhadap Y sebesar 0,789 sehingga dikatakan bahwa Lingkungan Kerja memberikan kontribusi sebesar 78,9% kepada Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Hal ini menegaskan bahwa faktor fisik dan psikologis dalam lingkungan kerja sangat penting dalam menentukan seberapa baik karyawan dapat menjalankan tugasnya.

Faktor-faktor seperti suhu, pencahayaan, dan kebisingan memainkan peran kunci dalam kenyamanan fisik karyawan. Ruang kerja yang nyaman dapat mengurangi kelelahan dan stres, memungkinkan pegawai untuk tetap fokus dan produktif. Tata letak yang baik memfasilitasi interaksi dan kolaborasi antarkaryawan. Ruang kerja yang terorganisir, dengan akses mudah ke alat dan sumber daya yang diperlukan, memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih efisien. Lingkungan kerja yang mendukung hubungan positif antarkaryawan dapat meningkatkan kinerja. Interaksi sosial yang baik mendorong kerjasama dan tim yang solid, yang dapat menghasilkan ide-ide baru dan solusi inovatif. Ketika karyawan merasa terhubung dan saling mendukung, mereka cenderung berkontribusi lebih baik.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja

Hasil analisis uji T pada variabel X2 terhadap Y menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki nilai $t_{hitung} 19,565 > t_{tabel} 1,992$ dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H5 dalam penelitian ini diterima. Merujuk dari uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji X2 terhadap Y sebesar 0,827 sehingga dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 82,7% kepada Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan.

Pemimpin yang mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat dapat memberikan arahan yang jelas bagi tim. Keputusan yang baik membantu menetapkan tujuan dan mengurangi ketidakpastian, yang pada gilirannya meningkatkan fokus dan produktivitas karyawan. Kedua, pemimpin yang mampu memotivasi karyawan akan menciptakan atmosfer kerja yang positif dan produktif. Melalui pengakuan atas prestasi, dorongan, dan pengembangan keterampilan, pemimpin dapat mendorong karyawan untuk memberikan yang terbaik. Karyawan yang termotivasi lebih cenderung berkomitmen terhadap pekerjaan, yang pada selanjutnya meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Kemampuan komunikasi yang baik memungkinkan pemimpin untuk menyampaikan visi, ekspektasi, dan umpan balik dengan jelas. Pemimpin yang mampu berkomunikasi secara efektif menciptakan hubungan yang terbuka dengan karyawan, yang mengurangi kebingungan dan meningkatkan kolaborasi. Komunikasi yang baik juga membantu membangun kepercayaan, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dalam berkontribusi secara aktif.

Kemampuan pemimpin dalam mengendalikan emosi berpengaruh signifikan dalam menciptakan suasana kerja yang stabil. Pemimpin yang mampu mengelola emosi sendiri dan menunjukkan empati terhadap karyawan dapat menjaga ketenangan dalam situasi stres. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, di mana karyawan merasa didukung dan termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil analisis uji T pada variabel X3 terhadap Y menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai t_{hitung} 16,003 > t_{tabel} 1,992 dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H6 dalam penelitian ini diterima. Merujuk dari uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji X3 terhadap Y sebesar 0,761 sehingga dikatakan bahwa Motivasi memberikan kontribusi sebesar 76,1% kepada Kinerja Karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Karyawan yang termotivasi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab. Teori motivasi menyatakan bahwa ketika karyawan merasa memiliki tantangan dalam pekerjaan dan mendapat pengakuan atas kinerja, karyawan lebih

Pengakuan terhadap usaha dan hasil kerja juga meningkatkan rasa dihargai. Ketika karyawan merasa diakui, karyawan akan lebih bersemangat dan berkomitmen, yang berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Tugas yang menantang memotivasi karyawan untuk menggunakan keterampilan dan kreativitasnya secara maksimal. Pekerjaan yang menarik dapat meningkatkan keterlibatan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis uji T pada variabel Z terhadap Y menunjukkan bahwa Kualitas Kerja memiliki nilai t_{hitung} 12,080 > t_{tabel} 1,992 dan signifikansi 0,000. Hal ini mengindikasikan bahwa Kualitas Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H7 dalam penelitian ini diterima. Merujuk dari uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji Z terhadap Y sebesar 0,644 sehingga dikatakan bahwa Kualitas Kerja memberikan kontribusi sebesar 64,4% kepada

Adanya potensi diri mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pemanfaatan potensi diri yang optimal memungkinkan karyawan untuk berkontribusi lebih besar terhadap tim, menghasilkan solusi yang lebih inovatif, dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Hal ini secara langsung berpengaruh pada kinerja individu dan tim

Hasil kerja yang optimal mencerminkan seberapa baik karyawan dapat memenuhi atau bahkan melampaui standar yang ditetapkan. Ketika karyawan menghasilkan output berkualitas tinggi, dampaknya terlihat jelas dalam pencapaian kinerja organisasi. Hasil kerja yang baik tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga berkontribusi pada reputasi positif organisasi di mata klien dan stakeholder.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Kualitas Kerja

Merujuk pada hasil analisis jalur, dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung X1 terhadap Y melalui Z lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui kualitas kerja (Z). Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa H8 dalam penelitian diterima. Berdasarkan uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R

square uji X1 terhadap Y melalui Z sebesar 0,789 sehingga dikatakan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 78,9% kepada kinerja karyawan melalui kualitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Artinya, meskipun lingkungan kerja secara langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja, pengaruh tersebut menjadi lebih signifikan ketika dimediasi oleh kualitas kerja. Penelitian oleh Wijaya dan Setiawan (2023) mendukung hasil ini, di mana lingkungan kerja yang baik cenderung meningkatkan kualitas kerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Kualitas Kerja

Merujuk pada hasil analisis jalur, dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung X2 terhadap Y melalui Z lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui kualitas kerja (Z). Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa H9 dalam penelitian diterima. Berdasarkan uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji X2 terhadap Y melalui Z sebesar 0,825 sehingga dikatakan bahwa gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 82,5% kepada kinerja karyawan melalui kualitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Ini menunjukkan bahwa kualitas kerja memediasi secara signifikan hubungan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan. Artinya, meskipun gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh terhadap kinerja, dampaknya menjadi lebih signifikan ketika diperantarai oleh peningkatan kualitas kerja. Penelitian oleh Santoso dan Rahman (2023) mendukung hasil ini, di mana gaya kepemimpinan yang efektif meningkatkan kualitas kerja karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Kualitas Kerja

Merujuk pada hasil analisis jalur, dapat dikatakan bahwa pengaruh langsung X1 terhadap Y melalui Z lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) melalui kualitas kerja (Z). Adanya pengaruh tersebut menunjukkan bahwa H10 dalam penelitian diterima. Berdasarkan uji tersebut, didapatkan nilai adjusted R square uji X3 terhadap Y melalui Z sebesar 0,707 sehingga dikatakan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 70,7% kepada kinerja karyawan melalui kualitas kerja karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Ini menunjukkan bahwa kualitas kerja memediasi secara signifikan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Artinya, meskipun motivasi memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja, dampaknya menjadi lebih signifikan ketika diperantarai oleh peningkatan kualitas kerja. Penelitian oleh Prasetyo dan Lestari (2023) mendukung hasil ini, di mana gaya kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja karyawan, yang selanjutnya berkontribusi positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen, yakni lingkungan kerja (X1), gaya kepemimpinan (X2), dan motivasi (X3), memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel mediasi kualitas kerja (Z) maupun terhadap variabel dependen kinerja (Y) karyawan di PDAM Tirtanadi Medan. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi masing-masing berpengaruh langsung terhadap kualitas kerja (H1, H2, H3) dan kinerja karyawan (H4, H5, H6), serta bahwa kualitas kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (H7). Selain itu, hasil penelitian juga mengonfirmasi bahwa kualitas kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan (H8, H9, H10). Dengan demikian, peningkatan lingkungan kerja yang kondusif, penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, dan penguatan

motivasi kerja akan berdampak positif baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peningkatan kinerja melalui perbaikan kualitas kerja karyawan.

Referensi :

- Al Kafi, A., & Sudarso, A. P. (4044). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Elok Peraga Tangerang Selatan. *WANARGI: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(4), 148-164.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (4014). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan lapangan departemen grasberg. *Modus*, 47(4), 141-164.
- As'ad, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- As'ad, A., Brasit, N., Muis, M., & Umar, F. (2023, May). How Leadership Style, Commitment, Work Climate, and Work Motivation Affect on Satisfaction and Performance. In *7th International Conference on Accounting, Management and Economics (ICAME-7 2022)* (pp. 546-563). Atlantis Press.
- Damayanti, D., Nugroho, M. A. S., & Salsabila, S. (4044). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Koperasi Simpan Pinjam Nasari Yogyakarta. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(4), 84-101.
- Erisna, N. (4018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Comucation TDC (Telkomsel Distrbuton Center). *PENELITIAN MANDIRI UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG*.
- Harahap, H. M. (4018). *Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Labuhan Batu Selatan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Hassira, H., & Kasmiruddin, K. (4044). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perawat pada RSUD Bangkinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 4460-4468.
- Lubis, N., Hardi, H., & Maryanti, S. (4044). PENGARUH QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA DOSEN DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS LANCANG KUNING (DENGAN TEORI LMX SEBAGAI MODERASI). *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 4(4), 114-118.
- Mardika, N. H. (4044). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Tri Penamas. *Jurnal Akuntansi Bareleng*, 6(4), 68-74.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. P., & Rumokoy, F. S. (4018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Pt. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Moyau, H., & Lobubun, M. (4041). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Perkasa Motor Di Kota Jayapura. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 74-78.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (4041). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(4), 446-446.
- Nasution, M. A. M. (4018). Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan.
- Nawawi, K. (4016). Pengaruh kebiasaan belajar dan motivasi belajar terhadap hasil belajar siswa kelas V SD Gugus Dewi Sartika dan Gugus Hasanudin Kota Tegal. *Skripsi Jurusan Pendidikan Guru Sekolah Dasar Universitas Negeri Semarang*.
- Nur, N., & Yurika, A. (4044). Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Perbankan (JUMPA)*, 10(1), 48-44.

- Prabudi, B. A. (4041). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Medan Area Pada Masa Pandemi Covid-18* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).
- Prasetyanti, I. S., Cahyono, Y. T., & MM, A. (4016). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT TASPEN (Persero) Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Prastyono, W. *Hubungan kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Cabang Ciputat, Tangerang Selatan* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Syarif Hidayatullah).
- Pratama, I., & Wahyuningtyas, Y. F. (4041). Pengaruh Beban Kerja Dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta Di Masa Pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 464-477.
- RAMADHANI, D. (4044). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN PADA SMP N 8 KOTA JAMBI* (Doctoral dissertation, Universitas BATANGHARI Jambi).
- Rinawati, S. I., & Ingsih, K. (4014). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (SNVT) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang. *Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unioersitas Dian Nuswantoro*.
- Safitri, A. N., & Kasmari, K. (4044). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Phapros, Tbk Semarang). *Egien-Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(04), 14-44.
- Saputra, R. (4018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada CV. Semangat Jaya Desa Bangun Sari Kecamatan Negeri Katon Kabupaten Pesawaran)* (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Selvias, M. C., Utari, S. T., Nurlina, S., & Putri, A. M. (4041). Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada ACE Hardware Indonesia). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(4), 4477-4486.
- Setyawan, M. (4018). Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt. Telkom Akses Indonesia (Studi Pada Pt. Telkom Akses Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 7(1).
- Sukiyah, N. D. A., Venanda, M. F. E., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (4041). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 14(4), 88-108.
- Susilawati, N. M. D. (4041). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT FIF (Federal International Finance)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PENDIDIKAN GANESHA).
- Wahyuningtyas, S., & Soekiman, S. (4018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Pengaruh Pada Kinerja Guru SMP. *Jurnal Fakultas Ekonomi Unuversitas DR. Sutomo*, 47, 101-108.
- Wijayanti, K. P. (4044). *Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan edie arta motor singlaraja* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).

<http://repository.umpalopo.ac.id/4478/>

<https://journal.umg.ac.id/index.php/manajerial/article/download/844/741/>

<http://portaluqb.ac.id:808/847/4/BAB%40II%40LIUS%40I.pdf>

<https://id.scribd.com/document/448860841/IKM-S4-Kepemimpinan>

<http://portaluniversitasquality.ac.id:44444/1474/4/bab%404.pdf>