

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

(Studi Deskriptif Pada PT. Putra Utama Motor, Solo dan Sukoharjo (Persero))

JURNAL



Ditulis oleh:

Nama : Ade Rizky Prasetya
Nomer Mahasiswa : 13311443
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

Hasil Penelitian

diajukan oleh:

Nama : Ade Rizky Prasetya
Nomor Mahasiswa : 13311443
Jurusan : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 11 Desember 2018

Dosen Pembimbing,

(.....)

Drs. Arif Hartono, MHRM., Ph.D

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
*INTERVENING***

Ade Rizky Prasetya

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia
rizkyprsty@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas dari hasil yang dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai kinerja yang baik, kompetensi dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi. Selain itu, kepuasan yang didapatkan karyawan menjadi aspek yang penting, karena dapat berdampak pada kinerjanya yang lebih baik. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi lingkungan kerja, Kepuasan kerja terhadap kinerja.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Putra Utama Motor, Solo dan Sukoharjo (persero) yang berjumlah 100 orang. Peneliti menggunakan penelitian sensus yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 100 responden. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan model path analisis, karena adanya variabel *intervening* dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. kompetensi dan lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja. Kepuasan kerja tidak terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kata kunci: *work engagement, employee empowerment, organizational commitment, job satisfaction*

The Impact of Competence and Work Environment on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable

Ade Rizky Prasetya
Management Program, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia
rizkyprsty@gmail.com

ABSTRACT

Performance is the work of an employee who can be seen in the quality and quantity of the results carried out in accordance with predetermined criteria in achieving the objectives. To achieve good performance, competence and work environment greatly influence. In addition, the satisfaction that employees get is an important aspect, because it can have an impact on better performance. Therefore, this study aims to determine the effect of competencies, work environment, job satisfaction on performance.

The population in this study were all employees at PT. Putra Utama Motor, Solo and Sukoharjo (Persero) totaling 100 people. The researcher used census research which was to take the overall research sample totaling 100 respondents. The data analysis in this study uses the path analysis model, because there are intervening variables in this research model.

The results of this study indicate that competence, work environment, and job satisfaction are proven to have a significant positive effect on performance. Competence and work environment proved to have a significant positive effect on performance. Job satisfaction is not proven to significantly mediate the influence of competencies and work environment on performance.

Keyword: *competence, work environment, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

Sepanjang sejarah peradaban manusia telah diketahui bahwa gerak hidup organisasi dan dinamika organisasi sedikit banyak tergantung pada manusia sebagai pelaksana dalam menjalankan aktivitas organisasi. Bila dikaji secara umum keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya bergantung kepada komponen yang ada di dalam organisasi itu sendiri seperti pimpinan, karyawan, program, tujuan, sarana, dan prasarana yang tersedia. Dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkannya, perusahaan harus berkonsentrasi pada beberapa aspek. Dari beberapa aspek itu salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam pengelolaan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dan kinerjanya buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Mencapai tujuan suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem. Agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan aspek kinerja sangat berkaitan dengan kegiatan serta aktivitas yang dilakukan oleh karyawan. Mangkunegara (2010), mengungkapkan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan dapat berkembang apabila kinerja karyawan juga tidak mengalami peningkatan apalagi dengan semakin tingginya persaingan yang ada di dalam dunia bisnis (Purnomo, 2016). Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal (Dwi, 2013).

Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky,2006). Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya.

Selain kompetensi, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh pada kinerja organisasi. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.

Berdasarkan uraian masalah tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening pada PT. Putra Utama Motor (persero).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menjadi hal yang penting, karena memiliki pengaruh yang besar bagi organisasi (Luthans, 2005). Kompetensi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, semakin mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan menyebabkan kepuasan kerja seseorang yang tinggi pula. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh Kompetensi. Adanya pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dikemukakan oleh Bogner *and* Thomas (1994) bahwa “Kompetensi sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi”.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2016) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Fajar (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Narimawati (2006) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis yang dapat dibentuk dalam penelitian ini yaitu:

H₁: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya (Handoko, 2000). Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang efektif untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kreatifitasnya yang berguna dalam penyelesaian pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul & Raheela (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan menandakan orang tersebut akan bertahan dengan pekerjaan yang memuaskannya dan berhenti dari pekerjaan yang tidak memuaskannya. George *et al.*, (2017) serta Pegi (2013) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan kerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

K Mitrani *et.al*, (1992) dan Spencer and Spencer (1993) menyatakan kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja.

Menurut Amstrong (2003) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Adji & Anwar (2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dedy *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zaim *et al.*, (2013) dan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2014) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

H₃: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja

Moekijat (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan semangat kerja bagi karyawan meningkat sehingga kinerjanya pun juga dapat meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2012) juga menyatakan bahwa intansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ronny *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arie *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi prediktor yang signifikan dari kinerja, artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Djuremi *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat dibentuk sebagai berikut:

H₄: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal.

Menurut Strauss dan Sayles yang dikutip oleh Handoko (2001): “Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menjadi frustrasi”. Biasanya karyawan yang kurang puas mempunyai kinerja rendah, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan menurut Dessler yang juga dikutip dari Handoko (2001): “Karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan kerja”.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Parwanto dan Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja Dedy *et al.*, (2017) juga melakukan penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja

memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan beberapa hasil penelitian tersebut, maka hipotesis yang dapat dibentuk yaitu:

H₅: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Menurut McClelland dalam Gaol (2014) kompetensi di definisikan sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung atau tidak terhadap kinerja.

Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang ingin didapat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, seperti karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi kemudian diberikan reward oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Sutedjo dan Mangkunegara (2013) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan Fletcher (di Madaria, 2013) di mana pengembangan manusia adalah bentuk penilaian pada potensi esensial kompetensi pribadi dalam mengaktualisasikan kepuasan kerja. Temuan serupa dari Devi (2007), Labbai (2008), Waluyo (2013), dan Haskas juga menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak ada efek signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2017) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel intervening dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediasi untuk memperkuat variabel independen terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut, maka hipotesis yang dapat dibentuk yaitu:

H₆: Kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja secara signifikan.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja

Kepuasan kerja menurut Fitzgerald (1994), merupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

Rose (2001), menyatakan telah melihat kepuasan kerja sebagai konsep dua dimensi yang terdiri dari dimensi kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Sumber intrinsik kepuasan tergantung pada karakteristik individu dari seseorang, seperti kemampuan untuk menggunakan inisiatif, hubungan dengan penyelia, atau pekerjaan yang karyawan benar-benar lakukan, ini merupakan aspek simbolik pada pekerjaan.

Sumber ekstrinsik kepuasan yang situasional dan tergantung pada lingkungan, seperti gaji, promosi, atau keamanan kerja. Ini merupakan imbalan materi keuangan atau keuntungan dari pekerjaan. Kedua aspek pekerjaan ekstrinsik dan intrinsik harus bisa mewakili dalam ukuran gabungan dari kepuasan kerja secara keseluruhan.

Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat menjadi variabel mediator dalam

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harahap dan Hidayat (Harahap, 2015); Santoso, Sampeadi, dan Apriono (Santoso, 2015) dengan hasil penelitian lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya komitmen organisasi dapat meningkatkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: H₇: Kepuasan kerja dapat meningkatkan pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja secara signifikan.

Landasan Teori

Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2013) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum adalah untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang.

Menurut Hasibuan (2011) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Rivai dan Sagala (2009) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dengan memastikan penggunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.

Menurut Sutrisno (2009) fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*) & pengadaan (*procurement*)
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Pengendalian (*controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan atau kesalahan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan.
5. Pengembangan (*development*)
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
6. Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak.
7. Pengintegrasian (*integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. Pemeliharaan (*maintenance*)
Pemeliharaan adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
9. Kedisiplinan (*discipline*)
Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. Pemberhentian (*separation*)
Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya

Kompetensi

Spencer and Spencer (1993) mengemukakan definisi kompetensi sebagai berikut, “*An underlying characteristics of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation*”. Yang mengandung makna kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Kompetensi menurut Amstrong (2004) adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Menurut Suparno (2001), Kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki ketrampilan & kecakapan yang diisyaratkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas pencapaian kerja, di mana karakteristik ini dapat dilihat dalam bentuk gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (1991) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Daft & Marcic (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di

mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Jain dan Kaur (2014) produktivitas karyawan ditentukan oleh tingkat berlebihan, pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran seorang karyawan. Di bawah psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental dan sosial di mana karyawan bekerja sama dan ada pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan suatu lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan menyenangkan, kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan prestasi kerja dapat dimaksimalkan.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan mendukung atau tidak mendukung diri pegawai yang berkaitan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya (Davis, 1985).

Robbins (1996) menyatakan bahwa kepuasan kerja (job satisfaction) adalah sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins, et al. (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi semua standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal.

Kinerja

Menurut Rivai (2004) adalah Sikap yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

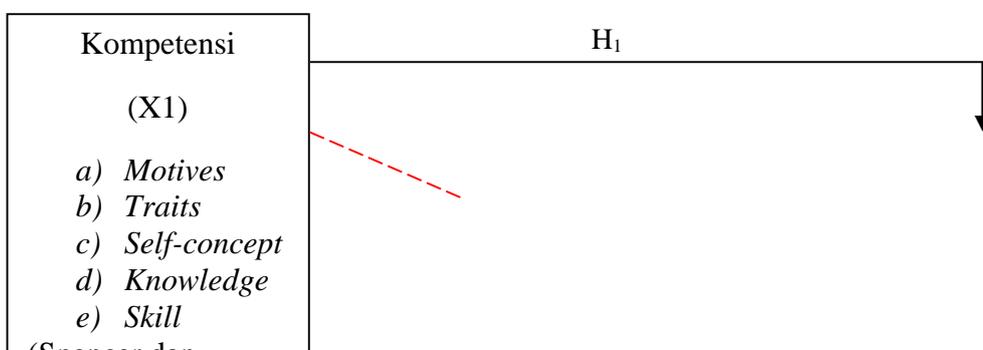
Menurut Beach dalam Ruky (2006) bahwa kinerja adalah sebuah penilaian sistematis atas individu karyawan mengenai prestasinya dalam pekerjaannya untuk pengembangan.

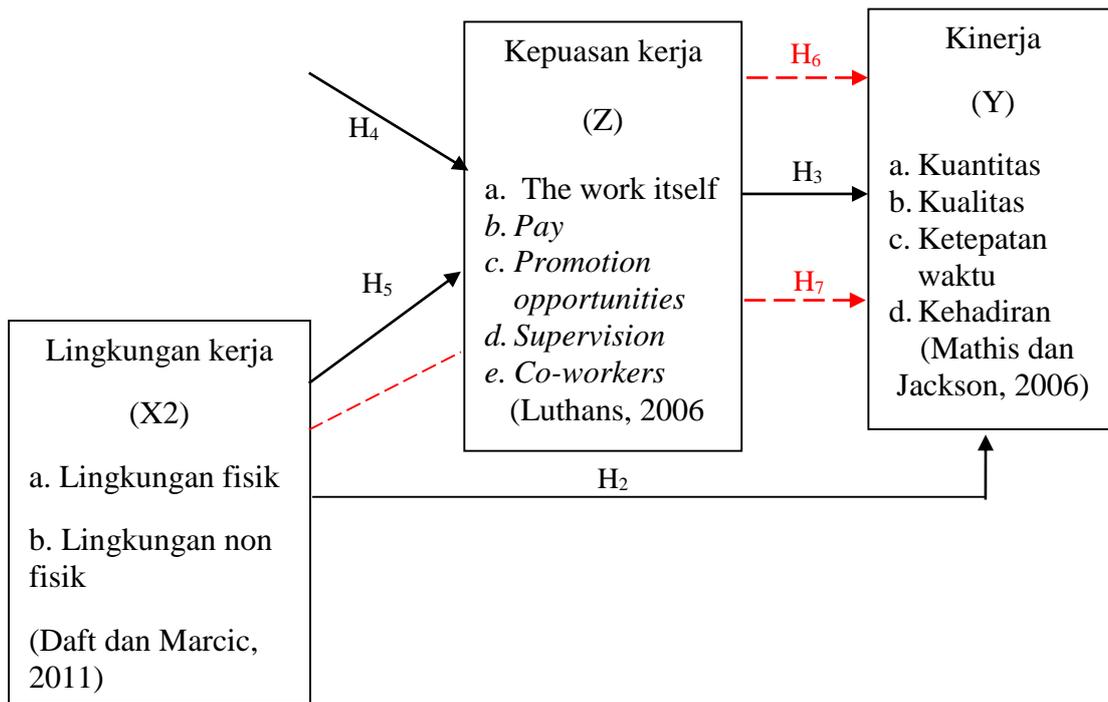
Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Robbins (dalam Tampi, 2014) kinerja (performance) adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Konsep Kerangka Berpikir

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Kompetensi (X1), Lingkungan kerja (X2), Kinerja (Y) dan Kepuasan kerja (Z). Hubungan antar variabel independen, dependen dan mediasi dapat dilihat pada model penelitian berikut.





Gambar Kerangka Berpikir.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode survei dipilih sebagai sumber pengumpulan data penelitian melalui media kuesioner. Metode survei difokuskan sebagai pengumpulan data informasi yang berasal dari responden yang memiliki informasi tertentu berkaitan dengan data penelitian sehingga diharapkan dapat memberi kemudahan peneliti dalam mengolah data penelitian.

Berdasarkan waktu studi, penelitian ini menggunakan *studi cross-section* karena data yang diperoleh diambil dalam satu waktu. *Studi cross-section* adalah studi dimana pengumpulan data hanya dilakukan sekali saja, mungkin dalam jangka waktu harian atau mingguan atau bulanan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013).

Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penyusunan penelitian, peneliti melakukan penelitian di PT. Putra Utama Motor (persero).

Jenis Data

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner di PT. Putra Utama Motor, Solo dan Sukoharjo. Pengambilan data primer dilakukan dengan cara pengambilan data langsung kepada karyawan di PT. PT. Putra Utama Motor, Solo dan Sukoharjo. Data ini diperoleh melalui wawancara dan koesioner atau angket.

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan juga data sekunder. Pengambilan data sekunder dilakukan dengan cara memperoleh melalui media yang berupa buku, catatan, studi pustaka.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PT. Putra Utama Motor, Solo dan Sukoharjo yang berjumlah 100 orang.

Ruslan (2008) mengatakan bahwa alasan melakukan sensus, yaitu peneliti sebaiknya mempertimbangkan untuk meneliti seluruh elemen-elemen dari populasi, jika elemen populasi relatif sedikit dan varibilitas setiap elemennya tinggi. Sensus lebih layak dilakukan jika penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi.

Karena jumlah populasi yang ada di PT. Putra Utama Motor, Solo dan Sukoharjo berjumlah 100 responden, peneliti menggunakan penelitian sensus yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 100 responden..

Definisi Operasional

Berikut ini merupakan definisi konseptual dari variabel-variabel yang ada dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Kompetensi

Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kompetensi diadaptasi dari Spencer dan Spencer (1993) adalah: *Motives; Traits; Self-Concept; Knowledge; Skills*.

Lingkungan kerja

Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja diadaptasi dari Daft dan Marcic (2011) adalah: lingkungan kerja fisik; lingkungan kerja non fisik.

Kinerja

Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kinerja diadaptasi dari Mathis dan Jackson (2006) adalah: kuantitas; kualitas; ketepatan waktu; kehadiran.

Kepuasan kerja

Pertanyaan-pertanyaan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja diadaptasi dari Luthans (2006) adalah: pekerjaan itu sendiri; gaji; kesempatan promosi; penyelia; rekan kerja.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid tidaknya suatu kuesioner untuk mengukur sebuah konsep. Kuesioner dikatakan valid apabila item pertanyaan kuesioner

mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur (Sekaran dan Bougie, 2013). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan nilai korelasi *product moment* (r). Item pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel. Taraf signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05. Pengujian validitas ini menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS 21. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi *pearson product moment* antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikansi $<$ 0,05.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Variabel dinyatakan reliabel jika *Alfa Cronbach* $>$ 0,600 (Ghozali, 2011).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2011).

Model path analisis (analisis jalur) merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011). Path analisis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Dalam penelitian ini analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan metode analisis inferensial.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk digeneralisasikan. Telah disampaikan diatas pada Sub-Bab Metode Pengumpulan Data, kategori data dibagi menjadi 6 (enam) dari skor 1 sampai dengan 6.

Analisis PLS

Alat analisis yang digunakan adalah *Patial Least Square* (PLS), yaitu SEM yang berbasis *variance*, dengan *software SmartPLS 2.0*. Tahapan pengujian PLS dilakukan sebagai berikut:

a. Uji Indikator

Uji indikator atau disebut juga *Outer model* atau *measurement model* adalah menguji hubungan antara indikator terhadap variabel konstraknya. Dari uji indikator ini diperoleh output validitas dan reliabilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstruksinya. Indikator individu dianggap valid jika memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Apabila ada indikator yang tidak memenuhi syarat ini maka harus dibuang.

2) *Discriminant Validity*

Discriminant Validity yang diukur dari *cross loading* antara indikator dengan konstruksinya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstruksinya lebih tinggi dibandingkan dengan hubungannya dengan konstruk yang lain.

3) *Composite Reliability*

Konstruk dinyatakan reliabel apabila *composite reliability* memiliki nilai diatas 0,70.

b. Uji Hipotesis

Inner Model atau *structural model* sebenarnya merupakan uji hipotesis, menggambarkan hubungan dan pengaruh antar variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. *Inner model* merupakan pengujian terhadap model *structural* dilakukan dengan melihat nilai *R-square* sebagai uji *goodness of fit model*. Selain itu juga dilakukan uji signifikansi pengaruh antar konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistiknya.

c. Kriteria Penilaian PLS

Sebagai tambahan penjelasan dari penggunaan PLS ini, disampaikan kriteria penilaian model PLS sebagaimana diajukan oleh Chin (1998) dalam Ghazali (2008) seperti tabel berikut ini:

Kriteria Penilaian PLS

NO	KRITERIA	PENJELASAN
1	Evaluasi Model Pengukuran a. <i>Convergent Validity</i> b. <i>Discriminant Validity</i> c. <i>Composite Reliability</i>	a. Nilai <i>loading factor</i> harus diatas 0,50 b. Setiap indikator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi terhadap konstruksinya dibandingkan dengan terhadap konstruk yang lainnya. c. <i>Composite reliability</i> nilai harus diatas 0,60
2	Evaluasi Model Struktural a. R ² untuk variabel latent endogen b. Estimasi koefisien jalur	a. Hasil R ² sebesar 0,67; 0,33; dan 0,19 mengindikasikan bahwa model “Baik”, “Moderat”, dan “Lemah” b. Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .

Sumber: Data Sekunder, 2018

Goodness of Fit Model Riset

Tujuan dari pengujian *goodness of fit* model adalah untuk membandingkan distribusi yang diobservasi dengan distribusi yang diharapkan (Lind, Marchal, dan Wathen, 2010: 76). Ketepatan fungsi regresi linier sederhana dan regresi linier dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *goodness of fit*-nya. Secara statistik hal tersebut dapat diukur dari nilai statistik t, nilai statistik F, dan koefisien determinasi (R²). Perhitungan tersebut secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H₀ ditolak) dan sebaliknya disebut tidak signifikan jika nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H₀ diterima (Ghozali, 2006).

Tingkat Signifikansi

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu sebesar 5%. Apabila hasil uji signifikansi $< 0,05$, maka dapat diartikan bahwa hubungan variabel dependen dengan variabel independen signifikan. Dalam pengujiannya dilakukan dengan pengujian dua sisi (*two-tailed*), karena hipotesis yang digunakan merupakan hipotesis yang berarah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Diketahui bahwa bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja adalah valid.

Diketahui bahwa seluruh item penelitian memiliki signifikansi yang kurang dari 0,05. Oleh dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Cronbach*. Diketahui bahwa seluruh variabel penelitian (kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan kepuasan kerja) memiliki nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian telah lolos uji reliabilitas.

Oleh karena uji validitas dan reliabilitas telah terpenuhi, maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner telah layak digunakan untuk tahapan penelitian berikutnya.

Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai variabel penelitian. Statistik deskriptif yang ditunjukkan dalam penelitian ini antara lain rata-rata, standar deviasi, nilai minimum, dan nilai maksimum. Diketahui bahwa rata-rata kompetensi sebesar 4,48, rata-rata lingkungan kerja sebesar 4,33, rata-rata kepuasan kerja sebesar 4,32, dan rata-rata kinerja sebesar 4,31. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang hampir sama.

Pembahasan

Pada sub bab sebelumnya telah dilakukan analisis model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian, maka pada bagian ini akan dijelaskan mengenai masing-masing hubungan antar variabel yang terdapat dalam model penelitian.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) (nilai $t_{hitung} (3,324399) > t_{tabel} (1,96)$). Hal ini dapat diartikan, jika Kompetensi meningkat, maka Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan. Adanya pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dikemukakan oleh Bogner & Thomas (1994) bahwa Kompetensi

sebagai keahlian khusus yang dimiliki perusahaan dan pengetahuan yang diarahkan untuk mencapai tingkat kepuasan yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2016) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Fajar (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Narimawati (2006) bahwa terdapat hubungan yang positif antara kompetensi dan kepuasan kerja. Hal tersebut berarti, semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi pula kepuasan kerja yang diperoleh karyawan. Kepuasan kerja menjadi hal yang penting, karena memiliki pengaruh yang besar bagi organisasi (Luthans, 2005). Kompetensi dapat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja, semakin mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan menyebabkan kepuasan kerja seseorang yang tinggi pula.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan kerja

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (5,072050) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Kerja meningkat, maka Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul & Raheela (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan menandakan orang tersebut akan bertahan dengan pekerjaan yang memuaskannya dan berhenti dari pekerjaan yang tidak memuaskannya. George *et al.*, (2017); Pegi (2013) juga menyebutkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, yang nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya (Handoko, 2000). Hal tersebut dikarenakan lingkungan kerja merupakan salah satu cara yang efektif untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kemampuan dan kreatifitasnya yang berguna dalam penyelesaian pekerjaannya.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (5,803360) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Kompetensi meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Adji & Anwar (2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dedy *et al.*, (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Zaim *et al.*, (2013) dan menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2014) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka makin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan. Mitrani *et al.*, (1992); Spencer & Spencer (1993) menyatakan kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya. Kompetensi erat kaitannya dengan kinerja, baik kinerja. Menurut Armstrong (2003) kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (3,246475) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Ronny *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arie *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja menjadi prediktor yang signifikan dari kinerja, artinya lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Penelitian yang dilakukan oleh Djuremi *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Heny (2015) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Moekijat (2007) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat menjadikan semangat kerja bagi karyawan meningkat sehingga kinerjanya pun juga dapat meningkat, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2012) juga menyatakan bahwa intansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (2,999188) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Parwanto & Wahyudin (2011), yang mengkaji tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian tersebut memperoleh hasil bahwa bahwa faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kepemimpinan, sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dedy *et al.*, (2017) juga melakukan penelitian terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh signifikan. Robbins (2006) menyatakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Menurut Strauss & Sayles (Handoko, 2001), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Biasanya karyawan yang kurang puas mempunyai kinerja rendah, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan menurut Dessler (Handoko, 2001) karyawan yang mendapat kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang baik dan berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak atau kurang memperoleh kepuasan kerja.

Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sutedjo & Mangkunegara (2013) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja, tidak ada efek signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan Fletcher (Madaria, 2013) di mana pengembangan manusia adalah bentuk penilaian pada potensi esensial kompetensi pribadi dalam mengaktualisasikan kepuasan kerja. Temuan serupa dari Devi (2007); Labbai (2008); Waluyo (2013) juga menegaskan bahwa pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kompetensi memberi pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak ada efek signifikan. Penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2017) menunjukkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Menurut McClelland (Gaol, 2014) kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki oleh seseorang yang berpengaruh langsung atau tidak terhadap kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kepuasan yang ingin didapat sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, seperti karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi kemudian diberikan reward oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis jalur diperoleh koefisien regresi tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al.*, (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Harahap & Hidayat (Harahap, 2015); Santoso dkk., (Santoso, 2015) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Siagan & Khair (Siagan & Khair, 2018) dengan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja kerja karyawan melalui Kepuasan kerja. Kepuasan kerja menurut Fitzgerald (1994) merupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Rose (2001) menyatakan telah melihat kepuasan kerja sebagai konsep dua dimensi yang terdiri dari dimensi kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Sumber intrinsik kepuasan tergantung pada karakteristik individu dari seseorang, seperti kemampuan untuk menggunakan inisiatif, hubungan dengan penyelia atau pekerjaan yang karyawan benar-benar lakukan. Hal ini merupakan aspek simbolik pada pekerjaan. Sumber ekstrinsik kepuasan yang situasional dan tergantung pada lingkungan, seperti gaji, promosi, atau keamanan kerja. Ini merupakan imbalan materi keuangan atau keuntungan dari pekerjaan. Kedua aspek pekerjaan ekstrinsik dan intrinsik harus bisa mewakili dalam ukuran gabungan dari kepuasan kerja secara keseluruhan. Kepuasan kerja ini dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kompetensi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; Lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja; kepuasan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja; Kompetensi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja; Lingkungan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja; Kepuasan kerja tidak terbukti secara signifikan memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja; kepuasan kerja tidak terbukti secara signifikan memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Saran

Perlu disarankan kepada PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) untuk lebih meningkatkan indikator Kompetensi yang *mean* terendah yaitu dengan cara PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero) lebih mendukung konsistensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan pemikiran karyawan dan karyawan selalu berusaha untuk lebih dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dengan demikian, maka terhadap Kinerja Karyawan akan lebih meningkat lagi.

Saran bagi peneliti selanjutnya yang tertarik melakukan penelitian serupa disarankan untuk menambah variabel penelitian, misalnya penanganan kompensasi, sistem penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan lain-lain yang dapat berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anas, K. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Karya Mitra Muda. *Jurnal Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Darmanto, R. & S. (2014). PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PENYULUH LAPANGAN PROGRAM KELUARGA BERENCANA (PLKB) DI KABUPATEN PEMALANG, 29(1), 68–82.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 73–89.
- Indrawati, A. D. (2013). Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta. *Managemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20170501.12>
- Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job, 4(1), 1–8.
- Kusuma, A. D. (2018). KINERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIATOR KEPUASAN KERJA (Studi pada Karyawan PT Telkomsel Branch Malang), 55(2), 68–74.
- Minarsih, D. dan L. B. H. dan M. M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(2), 1–14.
- Muhammad Arifin, H. (2015). The influence of competence, motivation, and organisational culture to high school teacher job satisfaction and performance. *International Education Studies*, 8(1), 38–45. <https://doi.org/10.5539/ies.v8n1p38>
- Plangiten, P. (2013). Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 2155–2166.
- PRASYANTO, G. R. (2017). PENGARUH KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA PT. DOK DAN PERKAPALAN SURABAYA BAGIAN PRODUKSI), 5(2), 1–8.
- Rahardjo, S. (2014). The Effect of Competence , Leadership and Work Environment Towards Motivation and its Impact on the Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City , Central JAVA , Indonesia. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*, 3(6), 59–74. Retrieved from

<http://www.garph.co.uk/IJARMSS/June2014/7.pdf>

- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9, 44–53.
- Soodmand, H., & Doosti, M. (2016). Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance, 4(1), 97–115.
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum. *Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- Suryanto, D., Subroto, B., & Andayani, W. (2017). Persepsi Pegawai Mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Direktorat Jendral di Lingkungan Kantor Wila. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 3(2), 99–111.
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Taurisa, C. M. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Sido Muncul Kaligawe Semarang). *Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro*, 19(1), 1–16. <https://doi.org/ISSN: 1412-3126>
- Wardhani, A. P., Leonardo Budi, H., & Maria Magdalena, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Management*, 2(1), 344–354. <https://doi.org/10.1145/1376616.1376729>
- Wicaksana, R. H., Suddin, A., Rahadhini, M. D., Studi, P., Fakultas, M., Universitas, E., & Riyadi, S. (2007). Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja, 399–406.